

A CAFETERIÁTÓL A WELLNESS IRODÁIG

trendek és tendenciák a juttatások területén

Egy friss kutatásból kiderült, hogy a juttatások elterjedtsége továbbra is szoros összefüggésben van az adott szervezet nagyságával. Így a kis cégeknek csak nagyjából a fele, míg a nagyobbak közül is 91 százalék ad(hat) cafeteriaát.

Teljesen átalakult a cafeteria-rendszer, hiszen a legtöbb eleme már bérként adózik. A gyakorlatban ez azt jelenti megszüntették a kedvezményes adózását, nem sok béren kívüli juttatás maradt így erre az évre, csupán a SZÉP-kártya tartja a frontot. A trend célja, hogy a kormány rávegye a vállalkozásokat, hogy béremelést adjanak munkavállalóiknak, ne cafeteria-elemeket. Az unikumként megmaradt SZÉP-kártya pedig (német és osztrák megoldásokat másolva), mint az egyetlen rekreációs juttatás, a belföldi turizmust erősíti majd a továbbiakban.

A tavaly életbe lépett rendszer, hogy nem eltöröljük a cafeteriaát, mint juttatást, hanem az utánuk fizetendő adót emeljük meg, nem sarkallta tömegesen a cégeket, hogy a béreik mértékét növeljék látványosan. De az biztos, hogy nem igazán éri meg a cégeknek, hogy munkavállalóik számára cafeteriaát biztosítsanak.

Az eltűnő cafeteria nyomában

Mit is jelent ez egy kkv munkavállalójának? Azt, hogy a cafeteria részeként idén már nem kap bérletet, de leg-



FORRÁS: ELLEARNINGINDUSTRY.COM

Az a tipikus foglalkoztatási metódusok mellett magát a munkahelyet varázsolják második otthonná

alább a SZÉP-kártyája megmaradt, ha átalakulva is. A három zsebnek vége, helyette szabadidő-, szálláshely- és vendéglátás- alszámlákat kaphat. Sőt, idén már minden SZÉP-kártya tulajdonosnak szerződnie is kell azzal a pénzügyintézetrel, amely kibocsátotta kártyáját. A vállalkozások csak így tudják majd az alszámlákra utalni ezt a béren kívüli juttatást. Sőt, az összesített éves korlát már a versenyszférában 450 ezer forint (34,5%-os cafeteria), míg a közszférában csupán évi 250 ezer (nettó összegek). Természetesen egy-egy cég utalhat ennél többet is a SZÉP-kártyákra, de akkor már az adó mértéke 38,35 százalékra növekszik (ugyanis a juttatás mértékének 1,18-szorosára után fizetendő a csak 32,5 százalékos adó). A cafeteria „kivégzése” már három éve elkezdődött, amikor is bevezették az „egyes meghatározott juttatások” fogalmát. Ez alá sorolták be a korábbi cafeteria elemeket, kivéve az utolsó mohikánként megmaradt SZÉP-kártyát. Az ide tartozó elemek adóalapja is az 1,18-as szorzóval növelt érték, de már a 15 százalék szja mellé 17 százalékos „szócho” is társul, vagyis az ebbe tartozó cafeteriaelemek 2020-ban már a magasabb, 38,35 százalékos munkáltatói terhet jelentenek. A SZÉP-kártya keretösszegén felüli részek: a csekély értékig adható ajándékutalvány és az önkéntes pénztárba fizetett célzott szolgáltatás lehetnek.

A cafeteria szabályzat ma minden olyan magyar cég számára kötelező, amely béren kívüli juttatásokat ad munkavállalóinak. Vállalkozása válogatja, mennyire élnek ezzel a „kötelezően adható” lehetőséggel. Kisebb-nagyobb eltérések már eddig is voltak, erre utal a Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központja által készített felmérés is.

A kutatók 354 céget és intézményt vettek górcső alá a cafeteria tekintetében (versenyszféra, közszféra és non-profit cégeket is). Megállapították, hogy itt is a „méret a lényeg”, vagyis az adott cég nagyságától függ, mennyire fontos számukra a juttatások mennyisége és minősége (az 1000 fő felettiek már 91 százaléka ad fixen meghatározott juttatásokat vagy cafeteria szolgáltatásokat). A kkv-szektorban az 50 fő alatt már viszont csak 49 százaléknál divat ez, 10 fő alatt pedig 24 százaléka csökken azok aránya, akik dolgozóikat ezzel a megoldással motiválják. Vagyis, a vállalkozások ma már a munkabérhez viszonyított közterhek nagyságától teszik függővé a béren kívüli juttatásaik folyósításának lehetőségét.

Túl a cafeteriaán

A szabályok drasztikus megváltozása miatt kérdésessé vált, hogy mennyire marad népszerű hazánkban ez az jutalmazási forma, és mennyiben fog majd béremelésként realizálódni a jövőben (ahogy a kormány kívánja). A természetes az lenne, hogy egy-egy cég a juttatás kiválasztásánál ne arra kényszerüljön, hogy kiszámítsa, mekkora lesz az adókulcsa, hanem hogyan motiválja munkavállalóit. Nem biztos, hogy hosszú távon tényleg megéri majd jövedelemként leadózni egy-egy ilyen jellegű juttatást. Viszont érdemes figyelembe venni azt is, hogy új korszak köszöntött be (a magas fluktuáció és a kínzó munkaerőhiány) a magyar munkahelyeken, és ebből a kkv-szektor sem maradt ki teljesen.

Cafeteria-szabályok 2020

Cafeteria elem	Fizetendő közteher mértéke
Munkahelyi étkeztetés	jövedelemként adózik
Erzsébet-utalvány	jövedelemként adózik
Helyi bérlet	jövedelemként adózik
Iskolakezdesi támogatás	jövedelemként adózik
Önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás	jövedelemként adózik
Egészségpénztár, önszegélyező pénztár – hozzájárulás	jövedelemként adózik
Pénzösszeg juttatás	jövedelemként adózik
SZÉP-Kártya vendéglátás alszámla (*)	Évente 150.000 Forintig 32,5% felette 38,35%
SZÉP-Kártya szállás alszámla(*)	Évente 225.000 Forintig 32,5% felette 38,35%
SZÉP-Kártya szabadidő alszámla(*)	Évente 75.000 Forintig 32,5% felette 38,35%
Sportrendezvényre szóló belépő	jövedelemként adózik
Kulturális belépő	jövedelemként adózik
Óvoda, bölcsőde	A költségek mértékéig adómentes
Mobilitás célú lakhatási támogatás	jövedelemként adózik
Lakáscélú támogatás	jövedelemként adózik
Diákhitel támogatás	jövedelemként adózik
Kockázati biztosítás (egészség)	jövedelemként adózik
Ajándékutalvány	Évente egyszer a minimálbér 10 százalékáig 38,35%, felette jövedelemként adózik

(*) A jelölt juttatások együttes értékét is vizsgálni kell. Versenyszférában 450.000 forint/év értékig áll rendelkezésre, közszférában 200.00 forint/év értékig a kedvező 32,5% mértékű közteher, felette 38,35% adó- és járulékteherrel kell számolni. Az éves maximális kereteket (450.000 forint, 200.000 forint) az adóévben munkaviszonyban töltött napok arányában kell arányosítani.

Új korszak köszöntött be: a magas fluktuáció és a kínzó munkaerőhiány

Marad a munkahelyi wellness.

Vagyis az új trend az, hogy az atipikus foglalkoztatási módszerek mellett magát a munkahelyet varázsolják át második otthonná. A munkavállalók megtartását és jólétét mindenféle alternatív megoldással kívánják biztosítani.

Már nemcsak a munkáltatók, de az ingatlanfejlesztők is rájöttek, hogy egy „emberközpontú iroda” döntő tényező lehet abban, hogy az új és a meglévő munkatársak is jól érezzék ott magukat, termelékenyek és motiváltak maradjanak. A néhány évvel ezelőtt még fehér hollónak tartott munkahelyi wellness így válhat a 2020-as évek egyik legnagyobb divatjává.

Persze, ez sokkal többet jelent, mint a startupoknál meghonosított, szinte közhelyes ebédelői gyümölcskosár, break-out szobák és játéksarok (cso-csó- és snookerasztallal, játékkonzolokkal és futópaddal kiegészítve). A wellness-irodákra már jellemzően zöld és fenntartható működésű épületeket terveztek, sőt nemzetközi szabványokat is kapott ez a műfaj. (Ez a WELL tanúsítvány, lásd februári számunk 24. oldalán a „Csendben, zenben, WELLben” című írásunkat.) Itt minden elem a levegőellátást, az egészséges táplálkozást, a testmozgást és a természetes fény jelenlétét, valamint a kényelmet és a szellemi frissességet szolgálja. A cél a munkatársak szellemi és fizikai egészségének pozitív irányú befolyásolása, a munkavállalók betegszabadságból eredő többletköltségeinek csökkentése. A kkv-szektorban sem kell lemondania ezekről a földi paradicsomokról, a zoomer coworking irodák ma már mind ilyen wellness kompatibilis szolgáltatásokkal rendelkeznek, és egyben költséghatékonyak is.

Tölgyes László

MARADJUNK EMBEREK!

ne söpörjük szőnyeg alá a konfliktusokat



FORRÁS: DAILYBRUN.COM

A nyílt vállalati kultúra, a párbeszédre alapuló beosztott-főnök viszony előzheti meg a konfliktusok kialakulását vagy a helyzet elmérgesedését. A munkahelyi konfliktusokat nem érdemes szőnyeg alá söpörni, hanem még azelőtt kell velük foglalkozni, hogy a napi munkát ellehetetlenítsék.

Napunk nagy részét munkahelyen töltjük, nem mindegy, hogy milyen környezetben és kikkel. A brit Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) 2020-as kutatása szerint – melyben a munkahelyi konfliktusokat dolgozták fel – a konfliktus szakmai életünk megszokott velejárója, az alkalmazottak 26, illetve a munkáltatók 20 százaléka rendszeresen találkozik vele. Az emberek különböző háttérrel, tapasztalattal és perspektívával rendelkeznek, ami azt jelenti, hogy rendszeresen másképp látjuk a világot. Vagyis a munkahelyi helyzetekre különböző módon reagálunk, ezek a reakciók pedig befolyásolják meglévő kapcsolatainkat. A konfliktus mindig nézőpont kérdése, hiszen előfordulhat, hogy ugyanazt a történetet másképp látják a résztvevők: van, aki számára komoly lelki traumát okoz az ügy, míg más nem is törődik azzal.

Vékony a határ

A konfliktus nem feltétlenül negatív töltetű: például a vállalati célok elérésének céljából indított egészséges verseny is tartalmaz érdekellentéteket. Egy munkacsoportban konfliktus keletkezhet, amikor el kell dönteni, hogy milyen stratégiát kövessünk vagy hogyan osszuk meg a felelősségeket. Ha ezeket a helyzeteket megfelelően menedzseljük, pozitív eredményei lesznek.

Vékony a határ a pozitív és negatív konfliktus között, hiszen a szakmai viták során etikátlan vagy tisztességtelen viselkedés is megjelenhet, ez pedig gyötrelmessé, kényelmetlenné változtatja a munkahelyet. A viselkedés szintjén a konfliktus a különböző személyiségek csatájában jelenhet meg, de zaklatás formáját is öltheti. Az egészségtelen konfliktus a kis szorongástól egészen a látványos kiabálásig terjedhet. Kevésbé látványos, de sokkal komolyabb problémát jelez, amikor egyszerűen figyelmen kívül hagyjuk az adott kollégát (például nem hívjuk meg a közös eseményekre), ezt sokkal nehezebben veszi észre a vezetőség.

Fontos olyan vállalati kultúrát teremteni, ahol díjazott a nyílt, őszinte vélemény, párbeszéd, a konstruktív javaslat

Amikor a vállalati kultúra a hibás

A már említett CIPD kutatás feltárta, hogy minden ötödik alkalmazott találkozott olyan helyzettel, amikor valaki csak azért utasított vissza egy kollégát, mert különbözött tőle. Míg a brit kultúrában a faji különbözőségek gyakrabban megjelennek, itthon is találkozhatunk nemi vagy kor miatti diszkriminációval. A cégen belül kialakulhatnak olyan gócpontok, melyek nem tolerálják a másságot. Az emberi jogok tiszteletben tartása vállalaton belül is megkövetelt magatartás. Ha ettől eltérő gócpontok alakulnának ki cégen belül, fel kell tárnunk okait: például lehet egy középvezető mutat rossz példát. Oktatással, érzékenyítő rendezvényekkel lehet orvosolni a helyzetet. A panaszokat pedig komolyan vesszük, bátorítjuk a nyílt beszédet, a rossz magatartás jelzését.

Az alulról induló konfliktus kicsiben kezdődik, anélkül, hogy a középvezető egyáltalán észrevenné, hogy létezik. Mondjuk valaki előléptetnek, míg kollégáját nem, pedig úgy érzi, ő is megérdemelné. Ez az ember elkezd támogatásért kampányolni a cégen belül, mert úgy látja, igazságtalanság áldozata lett. Sok esetben a vezető nem is nagyon érti mi történik a vállalatban, csak annyit észlel az egészből, hogy a kollégák teljesítménye meg egyre csökken. Az ehhez hasonló konfliktusokat a legnehezebb megoldani, ha csak nem olyan vállalati kultúrát építettünk ki, melyben ezeket a problémákat következmény nélkül lehet jelezni, megbeszélni.

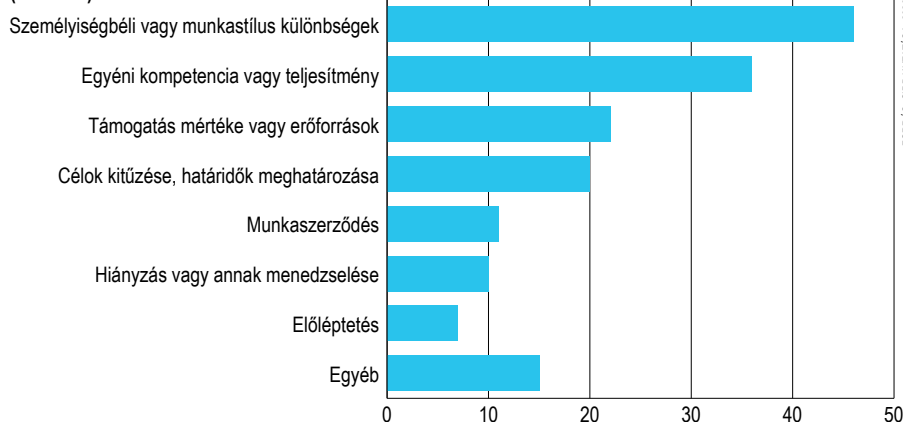
Sok múlik a vezető meglévő vagy fejlesztett képességein

A vezető nagyban befolyásolja a konfliktus kezelését az adott szervezetben belül. A vezető gyakran – a célok elérése miatt – a teljesítmény technikai részleteire figyel, és kevésbé érdekli, mi motiválja az embereket. Ha ezt a viselkedést nem tartja kordában a vezető, akkor az egész vállalatra kiterjed, ahol stresszes környezetet, alulmotiváltságot teremt.

Felejtsük el a kemény üzleti fellépést, az kollégákkal történő interakciókban maradjunk emberek! A vezetőnek ténylegesen meg kell értenie, hogy a kollégák mit gondolnak, ennek érdekében viszont nyílt fülekkel, figyelemmel kell hallgassuk őket. Ne csak az érdekeljen, hogy milyen feladatokat hogyan végeznek el, hanem kérdezzünk rá, mi tartja őket ébren éjszaka, vagy azt, hogy érzik magukat az adott helyzetben. Egy kötetlenebb céges rendezvény erre kiváló terepet biztosít. A HR-es szakember felelőssége időben észrevenni a konfliktusokat, és nyílt párbeszédrel megoldani azokat. Ha a vezetőnek nincs elegendő önbizalma, nincs megfelelő képessége a konfliktus felismerésére és kezelésére, akkor ezzel időt hagy a konfliktus kiteljesedésére. Kialakulnak a

Mi okozza a munkahelyi konfliktusokat?

(százalék)



Helyben oldjuk meg a problémát

Sokszor önmagában az is jelzésértékű, ha konfliktus alakul ki egy adott munkahelyen. Azt jelzi, hogy figyelniük kell a kialakult helyzetre, őszintén meg kell vizsgálnunk a felszín alatt, hogy mi lehet a kiváltó ok. Például lehet két csapatot úgy állítottak össze, hogy a benne lévő személyiségek a konfliktus kialakulását erősítik, vagy csak egy adott folyamat része volt rosszul kidolgozott – csak remélhetjük, hogy nem a vállalati kultúra része! Bármely esetben a problémát nem szabad figyelmen kívül hagyni, a HR-es kolléga feladata még azelőtt közbelépni, mikor még emberi szinten, a magasabb szintű formális folyamatok elindítása nélkül lehet a probléma valós okát megtalálni és orvosolni.

táborok, mindennaposak lesznek a viták, elmérgesedik a helyzet, és talán még a formális külső segítség is túl későn érkezik. A hasonló helyzetek megelőzésére fontos olyan vállalati kultúrát megteremteni, ahol díjazott a nyílt, őszinte vélemény, párbeszéd, a konstruktív javaslatok. Ahol nem söprik szőnyeg alá a problémákat, hanem foglalkoznak velük.

A konfliktusok nélküli munkahely kialakításához olyan középvezetőkre van szükség, akik képesek megfelelően kezelni a konfliktust. A CIPD kutatása szerint a válaszadók közel egyharmada szerint csak rosszabb lett a dolog, miután a kialakult helyzetet jelentették felettesüknek. A menedzserek készség szintjén, nap mint nap kell kezelniük kell a kialakult helyzeteket. Ez nem olyan tulajdonság, melyet szükség esetén kivesszük a zsebünkől. Ilyenkor fordul a középvezető a HR szakemberhez tanácsért – ha a vállalati kultúra a személyesebb, nem hivatalos szinten is lehetővé teszi. A HR és középvezetők közötti rendszeres párbeszédrel, tanácsadással, helyi szinten kezelhető a kialakult helyzet.

Vass Enikő



A HR-NEK LE KELL MENNIE A
„TEREPRE” MEGNÉZNI, HOGY AMIT
CSINÁL, AZ MŰKÖDIK-E”

**fiatalos szelek
fújnak a HR
fronton, avagy
a „H”, mint a
HR lelke**

„LEGFŐBB ÉRTÉKÜNK AZ EMBER”

**a számok emberének útja
a HR humánrengetegébe**

A számok által körülhatárolt világból nem gyakran lépnek át az emberek a kevésbé egzakt és sokszor érzelmekkel tarkított humán erőforrás területére. Azon bátrak, akik ezt mégis megteszik, teljesen új szemléletmódot visznek a HR szakmába és a vezetői minőségbe, ahol a végén az ember sosem látott felértékelődéssel bír. Következzen egy HR-be vezető útikalauz egy ex-pénzügyes tollából.

Ritkán találkozni a multinacionális közegben olyan vezetővel, aki nem a PR-osztály árgus szeme miatt azonosul minden mondatában a céggel, hanem azért, mert az autentikusan belülről fakad még másfél évtized után is. Mi történik akkor a HR-rel, ha egy fiatal igazgató személyében összeér a szakma iránti elhivatottság, az alázat a jövőbe való „menekülés” és a participatív vezetési stílus? Az előremutató változáson túl valami egészen különös.

„Nem hagyhatod ki a H-betűt, a HR-ből, mert akkor elvesz az egész lelke.” A velem szemben ülő, végtelenül lelkes és céltudatos vezető fenti mondatánál kevés találóbb létezik, tüpontosan kifejezi azt a hitvallást, amely a HR-munkában és szakmában töltött idestova több mint egy évtized alatt kristályosodott ki. *Bauer Dáviddal*, a MOL Magyarország Humán Erőforrás igazgatójával beszélgettünk.

Céltudatosság, és kitartás: másfél óra vonatút a sorsfordító lehetőség felé

„Felvidéki magyarként nagy mértékben meghatároz, hogy van bennem egy erős közép-európai identitás, jól érzem magam a Kárpát-medencében, és azt gondolom, hogy jó helyre születtem. Sokat hozzátesz a munkámhoz, ahogy az is, hogy ismerem a magyar és szlovák piacot”, mondta Bauer Dávid. „Eredetileg közgazdász vagyok, ami pedig a karriertudatosságot illeti, azt nem tudtam, hogy a HR-ben szeretnék tevékenykedni, azt viszont egészen biztosan, hogy a MOL-nál szeretnék dolgozni.”

Az elszántság olyannyira jelen volt, hogy a beszélgetőpartnerem kapva kapott az első lehetőségen. Történt ugyanis, hogy a MOL tulajdonában levő szlovák Slovnaft megkereste az akkor még pályakezdő szakembert egy HR-specialista állással. A sikeres jelentkezés első lépcsője a szűkös időkorlát volt. „Azt mondták, ha másfél órán belül ott vagyok, tárgyalhatunk. Ott voltam, és annyira örültem neki, hogy szinte ingyen is elvállaltam volna a munkát, csak nekik dolgozhassak”, tette hozzá az azóta HR-igazgatóvá avanzsált Bauer Dávid. A többi pedig történelem, a céghez azóta is töretlen



„Soha ne mondd, hogy nem lehet!” A megfogadott nagyapai bölcsesség karrierje során számtalanszor igazította útba a pénzügyi területet, gyáralapítást és a munkáltató és munkavállaló egymásra találást is megélt beszélgetőpartneremet, így nem véletlenül került az idézet előre. Egy kalandos karrieréről és az ágazatváltás tapasztalatairól *Berta Péterrel*, a WHC ügyvezetőjével beszélgettünk.

Reál világból a humán élettérbe, osztrák példamutatással

„Ha visszagondolok eddigi pályámra, akkor a szakmai állomáshelyek mellett mindenképpen emlékezetes pontja volt az életemnek, hogy már középiskolai tanulmányaimat is külföldön, Ausztriában végeztem. Az osztrák oktatás már gyerekként belénk nevelte a gyakorlatiasságot és a kompromisszumok nélküli vevőorientáltságot. Nagyon sokat kaptam ebből még az egyetemi tanulmányok alatt is, és teljesen készen álltam akkor, amikor kikerültem a munka világába”, mondta Berta Péter. „Életem igazi első munkahelye egy osztrák cég volt, amely éppen akkor indította zöldmezős nagyberuházását Magyarországon. Ügyvezető-asszisztensként kezdtem dolgozni, ez volt pályám ugróiskolája, sok mindenre megtanított, ami aztán végig kísért karrierem során.”

Az itt töltött évek alatt a HR-részleg irányítása sem maradt ki a repertoárból, ez a tapasztalás pedig már a látómezőbe repítette a szakmát, annak ellenére, hogy tudatosan sosem volt tervben ez a pályáiv. „Alapvetően a számok embere vagyok, ezért inkább gazdasági pályára készültem, és ezen a területen is dolgoztam éveken át. A munkám során azonban, egy gyár

A siker egyik titka az, hogy az ember szeresse a céget, ahol dolgozik; legyen nyitott, szorgalmas; akarja jól csinálni a dolgát, és figyeljen oda a részletekre

lelkességgel és lojalitással forduló szakember megmászta a ranglétrát, és 2017 tavaszán a MOL Magyarország HR-szervezetének élére küzdötte magát. „Szorgalmas vagyok és nagy teherbírású, ez is sokat segített az utamon”, mondta erről.

Kemény kézzel, szelíd szívvel vezetni?

Ami a vezetési stílust és a munkahelyi hitvallást illeti, beszélgetőpartnerem a participatív vezetési stílust tartja követendőnek. „Kemény kézzel, de szelíd szívvel vezetek. Szeretem, ha a kollégáim be vannak vonva a döntéshozatalba. A döntés felelőssége azonban az enyém, és ez így van jól. Egyébként sok mindenre rájön az ember az igazgatói pozícióban saját magával kapcsolatban. Szerintem a vezetés nem a hierarchiai kapcsolatokon

múlik. Akkor csinálja jól a vezető, ha anélkül is követik. Ehhez türelem, empátia, önbizalom és jövőkép kell, meg persze szakmai elkötelezettség”, fejtette ki a HR-igazgató.

Ez a mentalitás tetten érhető a HR-hez, mint szakmához való hozzáállásán is. A digitalizáció és a felgyorsult mindennapok nagyon türelmetlenné tesznek mindenkit, elvégre rövid távú sikereket, azonnali eredményeket akarunk látni. „Tudatosítani kell, hogy a való élet nem az Instán zajlik, hanem a való világban, ahol az emberek élnek. Épp ezért a HR-igazgatónak is le kell mennie a »terepre« és eltölteni havonta legalább egy-két napot a munkavállalókkal, a kék- és fehérgallérosokkal egyaránt, hogy rálásson a valós helyzetekre. Ki kell deríteni, mi működik és mi nem. Nem szabad a HR-rendszerek szintjén megrekedni, nem hagyhatod ki a H-betűt, a HR-ből mert akkor elvesz az egész lelke”, hangsúlyozta Bauer Dávid. „Nemcsak a külső, hanem a belső imázssal is kell foglalkozni. Ha a kettő nem találkozik, az diszharmoniót okoz a szervezetben.”

H, mint a HR lelke

A fenti gondolatmenetet igazolja a jelen munkaerőpiaci helyzet is, mert hiába van egy cégnek jó employer brandingje, ha a háromhavonta cserélődik a kollégák nagy része. A HR-igazgató szerint azonban nemcsak a hazai szinten húsz százalék környékén mozgó átlagos fluktuáció, hanem a digitális világnak való megfelelés is komoly

„Egészen korán, gyermekkoromban a sporton keresztül tanultam meg nyerni és veszíteni, egy-egy vesztes meccsből építkezni. Ha belegondolok, akkor a sport volt az, ami felkészített a karrierem során elviselni a kudarcot és a sikert is egyaránt”

elindításakor, belecsöppentem a HR-es feladatokba: 300 munkavállalót vettünk fel rövid idő alatt úgy, hogy nem volt HR-részleg a cégnél, és jobb híján munkatársaimmal mi magunk láttuk el a toborzási feladatokat”, meséli. Ez az „építkező munka” volt az, végül meg is hozta a szakma iránti elköteleződést. Beszélgetőpartnerem szavaival élve: ekkor szeretett bele a HR-be, egész pontosan abba, hogy „emberekkel foglalkozhatok, segíthetek nekik álmaik állásának megtalálásában. Amíg gazdasági területen dolgoztam, őszintén tudtam örülni, ha a controlling-táblában összejejték a számok, a toborzási munka során viszont megtapasztaltam, hogy mekkora sikerélmény és mennyire emberi, amikor a munkavállaló és a munkáltató egymásra talál”, mondta a WHC ügyvezetője.





FOTO: ITR

„Hajlamosak vagyunk elfelejteni, hogy a rendszerek nem oldanak meg mindent. Ha nincs meg az állandó kontakt az üzlettel, akkor nem lehet jó HR-t csinálni”

kihívás jelenleg a szakmában. De a fluktuáció kérdésköre talán azért aggasztóbb, mert a HR területén is jócskán jelen van. A jelen és jövő kérdéskörében beszélgetőpartnerem esetében saját maga fluktuációja nincs tervben. „Ha a közeljövőre vonatkozó terveimet nézem, akkor kijelenthetem, hogy nem pozícióban gondolkodom. Sokkal fontosabb számomra az, hogy tudok-e hozzáadott értéket teremteni hosszú távon. Szeretek lábnyomot hagyni a szervezeten, és különösen nagy öröm, hogy az elmúlt tizennégy év alatt, végigkísérhettem a szervezetet abban a növekedésben, amin keresztülimént. Büszkeséggel tölt el, hogy a részese lehetek”, zárta gondolatait Bauer Dávid.

Kiss Franciska

„Számomra a legnagyobb büszkeség sohasem egy pozíció megszerzése vagy előrelépés volt, a mai napig az tölt el a legnagyobb büszkeséggel, ha az ügyfeleinktől elismerést kapunk – ez jelenti a legnagyobb kihívást is”

A legfőbb érték az ember

A sikert azonban mégsem egyedül önmagának, hanem a csapatnak tulajdonítja. „Egy olyan csapatban, amelyet felépítettünk a WHC-nál. Egyedül közel sem nem lennék képes ilyen eredményekre. Elengedhetetlen összetevő, hogy mi bízunk egymásban, közös sikerért dolgozunk és célokban gondolkodunk, melyek újabb és újabb motivációt adnak nekünk a munkák során”, fejtette ki Berta Péter. A folytonos motivációra pedig szükség is van, hiszen számos kihívás állítja próbatétel elé a HR-ben tevékenykedőket. Az egyik

legnagyobb kihívás Berta szerint itthon és Közép-Európában egyaránt a munkaerőhiány. A másik meghatározó próbatétel pedig a megtartáshoz fűződik. „Véleményem szerint a megtartás lesz a következő időszak legfontosabb kihívása és feladata, mert megtartás nélkül a toborzásba fektetett munka elvesz”, mondta a szakember. Céges szinten és a vezetői attitűdben is megjelenik ez a törekvés. A munkatársak motiválása, a jó munkahelyé válás is fontos szempont a WHC életében, talán ez a szemléletmód is hozzásegítette a céget abban, hogy immáron két éve Magyarország Legjobb Munkahelyei közé választják.

„Legfőbb értékünk az ember. Alapvetően a cselekvésben és a csapatmunkában hiszek, és nagyon büszke vagyok munkatársaimra, mert nélkülük nem tartana ott a WHC, ahol jelenleg tart. Vezetőként azt vallom, hogy mindig tudunk tovább fejlődni, ezért fontos, hogy újabb és újabb célokat tűzzünk ki magunk elé. Ha megállunk, nem fejlesztünk, nem változtatunk, akkor a sikerünk nem lesz hosszú távon fenntartható”, fogalmazta meg az ügyvezető. Ami a jövőbeni terveket illeti, beszélgetőpartnerem céljait cégvezető tulajdonosként a WHC kötelékében tervezi megvalósítani. „Nem vágyom más karrierre. Számítatlan cél lebeg még szemeink előtt: meghatározók akarunk lenni a munkaerőpiacon, azért dolgozunk, hogy ha valaki munkát keres, váltani akar és segítségre van szüksége a WHC-ra gondoljon, hozzánk forduljon és persze ha egy vállalatnak humán erőforrásra van szüksége akkor a WHC jusson eszébe”, fejezte be a beszélgetést Berta Péter.

Kiss Franciska