

VELKY SIOMARA BAEZ SALAZAR – VÁMOSI TAMÁS

A FOGLALKOZTATHATÓSÁG FEJLESZTÉSE KOMPLEX SZOLGÁLTATÁSI GYAKORLATTAL KOLUMBIÁBAN

A tanulmányban bemutatásra kerül egy kolumbiai jógyakorlat, ami a piaci igényekre reagálva került kialakításra, középpontba állítva a foglalkoztathatóság komplex értelemben vett fejlesztését. A kutatás kimutatja, hogy milyen pozitív hozadékot tudnak jelenteni ezen szolgáltatások, tágabban tekintve: egyáltalán mik azok az igények és érdekek, amelyek megfogalmazódnak ezekkel kapcsolatosan, milyen gazdasági és munkaerőpiaci környezet hat ezek megfogalmazására, és melyek a folyamat során biztosított tartalmi elemek. A folyamatszempeléttel kialakított szolgáltatások bemutatása sajnos azt a képet is elének vetíti, hogy hova kellene fejlődni a magyar munkaerőpiacra hatást gyakorló, döntően állami kézben lévő intézményrendszernek.

Bevezetés

A technológia folyamatos térnyerésével jelentősen átalakul a munka világa, így nem is véletlen, hogy ismét súlypontot kapott a munka humanizálásának gondolata. A termelékenység növelése okozta elvárások rendszerében hatékony eszköz az egyénközpontú tanácsadás módszertana, amely segítheti a személyes és szakmai fejlődés folyamatát.

Foglalkoztathatóság alatt az egyénhez kötődő, a tudáson és a know-how-n túlmutató, komplex készségek és képességek rendszerszintű összességét értjük, ami fejleszthető, és a munka világának különböző színterein differenciáltan jelenik meg (Martinez, 2011). Egy kettős interakciós folyamatról van szó, ennek megfelelően a különböző szereplők a tartalmi elemeket is különbözőképpen látják és értelmezik a társadalmi, gazdasági és munkaerőpiaci színtereken. Ez a jelenség felveti, hogy mélyebben nézzünk bele a foglalkoztathatóság fogalomrendszerébe, különös tekintettel a tanácsadási tevékenységgel való kapcsolatrendszerébe, megvizsgálva, hogy milyen előnyöket és pozitív jelenségeket tud ez generálni az álláskereső és a munka világában való érvényesülés folyamatában. Jelen esetben górcső alá vesszük egy távoli országban működő, munkaerőpiaci és foglalkoztathatóságot fejlesztő tanácsadással foglalkozó szervezet munkáját, bemutatván az ottani sajátosságokat. A vizsgálat fő tartalmi eleme annak megállapítása, hogy a tanácsadási folyamatban résztvevő két fél együttesen definiált és elfogadott tanácsadási tartalom megállapítása mellett vannak-e egyéni sajátosságok, illetve tapasztalható-e fejlődésbeli különbség a tanácsadási folyamatban részt vettek és nem vettek között, amennyiben igen, akkor ez mit jelent tartalmilag, hogyan lehet lehatárolni és definiálni ezt a pozitív hozamot.

A technológia forradalmasította és folyamatában forradalmasítja mindennapi életünket; szemtanúi lehetünk a negyedik ipari forradalom virágzásának a robotikával, mesterséges intelligenciával, online tanulási színterekkel, digitális gazdasággal, streaminggel és más olyan trendekkel, amelyek megváltoztatták az egyének személyes, társadalmi, gazdasági és kulturális környezetét.

Velky Siomara Baez Salazar üzleti menedzser, HR-specialista, emberierőforrás-tanácsadó szakos hallgató, Pécsi Tudományegyetem

Vámosi Tamás egyetemi docens, tanszékvezető, Pécsi Tudományegyetem, Felnőttképzési és Képességfejlesztési Tanszék

DOI: <https://doi.org/10.58269/umsz.2024.3.4>

A technológia gyökeresen és organikusan hatotta át azt a módot, ahogyan az ember érvényesülni tud a munkaerőpiacon; a munkakörnyezet volt az egyik olyan színtér, amelyre a technológiai fejlődés folyamata a legnagyobb hatást gyakorolta (és gyakorolja), a gyártási láncról az automatizálásig, a személyes kapcsolatokról a virtuális módig, a normál és megszokott foglalkoztatási formáktól a rugalmasnak mondott megoldásokig.

Ezekből a folyamatokból az egyén sem maradhat ki, akinek az érvényesüléshez és fejlődéshez eszközöket és megoldásokat kell találnia, amit sajnos már az oktatási rendszer sem tud minden esetben biztosítani. Ugyanakkor a piac rengeteg eszközt és megoldást kínál, de a karrierdöntéseket az egyén önhatékonyságának kell vezérelnie, képesnek kell lennie információkat gyűjteni, megragadni saját motivációs és attitűdtartalmát, definiálni kompetenciakészletét, alternatívákat felállítani, reális lefutásokat végiggondolni, és ami a legfontosabb: dönteni.

A tanácsadási szolgáltatások pontosan ezt a folyamatot célozzák meg, hatékony segítséget ígérve, nem egyszer a generációs sajátosságokat is figyelembe véve. Tanulmányunkban bemutatjuk ezen tanácsadási folyamat sajátosságait a kolumbiai Hunty nevű szervezet munkáján keresztül, interjút készítve 15 itt dolgozó tanácsadóval és 20, tanácsadási folyamatban részt vett, vagy arra rálátással rendelkező egyénnel, összegezve a két oldalról érkező megállapításokat és jelenségeket.

A foglalkoztathatóság fogalomrendszere

Tekintsük át röviden mit is jelent a foglalkoztathatóság fogalma, és hogyan jelentkezik ez a munkaerőpiacon és a munka világában. A foglalkoztathatóság egy kellően komplex fogalom, amely ugyanúgy végig kíséri a történelmünket, mint a globalizáció vagy a technológiai fejlődés. Hatást gyakorol rá az oktatási rendszer, a munka világa, a személyes fejlődés és karriertervezés, illetve egy sor egyéb jelenség, amelyek értelmezése nem egyszer filozófiai szinten is problémát jelentenek; lásd a gazdaság fejlődése a természeti és emberi erőforrások kihasználásával, a munka tartalmának és megítélésének változása, a fenntarthatóság mint érdek és ellenérdek, vagy éppen a fiatalabb generációk munka világába történő beillesztése.

A foglalkoztathatóság szakirodalmi előzményei között olyan fogalmak szerepelnek, mint a humán tőke és munkaerőpiaci érvényesülés, az oktatási rendszer szerepe, a karrier- és készségfejlesztés támogatása, a munkához kapcsolódó készségek alkalmazott szintje, munkahelyváltási hajlandóság, új kompetenciák megjelenése és azok fejlesztésére való hajlandóság, énhatékonyság, self-branding készségek, személyiségjegyek és érzelmi intelligencia (Maree, 2017).

A fogalom lényegét tekintve, szemantikai értelemben a foglalkoztathatóság az angol employability szóból származik, ami a foglalkoztatáshoz kapcsolódó képességet jelenti. A foglalkoztathatóság e leegyszerűsített változatából a foglalkoztathatónak lenni azt jelentette, hogy rendelkezik azzal a képességgel, hogy munkavállaló legyen, a nem foglalkoztatható pedig ennek az ellenkezőjét jelenti. Csak idővel bővült ez a fogalom a ma értelmezett tartalmával, ami az állás megszerzésének vagy megtartásának képessége és a munkanélküliség elkerülése (Martínez, 2011).

Az ILO (International Labour Organization) megfogalmazásában a foglalkoztathatóság alkalmazható készségek és képesítések összessége, amelyek hatékonyabban elősegítik az egyének azon képességét, hogy mérlegeljék és kihasználják a rendelkezésükre álló oktatási és képzési lehetőségeket, célként megfogalmazva a szükséges munkaerő biztosítását és megtartását, illetve a tisztességes munkakörülményeket (ILO, 2024).

Lantarón (2016) a foglalkoztathatóságot úgy definiálja, mint az egyén birtokában lévő kompetenciák összessége, amely lehetővé teszi számára, hogy munkához juthasson és azt megtarthassa, kielégítve szakmai, gazdasági, előmeneteli és fejlődési igényeit. Formichella és London (2016) a fogalmat a következőképpen határozzák meg: különböző alapvető készségek összessége, amelyek

szükségesek a tanulási folyamatokhoz és a hatékony munkahelyi teljesítmény eléréséhez, ideértve a másokkal való kommunikáció és interakció képességét, a felmerülő problémák megoldását, a szervezeti folyamatok menedzselését és a csapatban történő munkavégzést. Arias és munkatársai kiemelik, hogy a foglalkoztathatóság fontos összetevője az attitűd, vagyis nemcsak a megfelelő tudás (know-how) és az egyén által kifejlesztett készségek és képességek rendszerét (know how to do) értékét kell vizsgálni, hanem azt is, hogy miként reagál a problémákra, milyen beállítottsággal cselekszik (knowing how to be), ugyanis ez is nagyban hat az aktivitás eredményére (Arias et al., 2007).

Hasonló szerkezetet mutat Martínez (2011) felosztása a foglalkoztathatóságot tekintve:

- Tartalmazza a munkaerőpiaci érvényesüléssel kapcsolatos tudás komplex értelmezését, vagyis ide tartozik a munkaerőpiac jellemzőinek ismerete, az álláskereséssel és -szerzéssel kapcsolatos módszerek és folyamatok megértése és alkalmazása, a munka világának működésével kapcsolatos „hiedelmek”, elméletek és felfogások ismerete, beleértve azokat az alapvetően kognitív szempontokat és folyamatokat, amelyek a munka megtervezésével és megvalósításával kapcsolatosak.
- Tartalmazza a know-how-val kapcsolatos tartalmi elemeket, vagyis a karrier megtervezéséhez és fejlesztéséhez hasznos eszközöket és folyamatokat, mint például a döntéshozatal, önérvényesítés, karriertervek készítése, szervezés, tervezés stb.
- Tartalmaz egy attitűd oldalt, ami felöleli a vallott értékeket, jellemvonásokat, személyiségstruktúrát, viselkedési elemeket, érzelmi intelligenciát, és minden olyan elemet, ami a szakmai karriertervezés kialakítása és megvalósítása során fontos.

A hazai szakirodalomban Csehné Papp Imola foglalja össze a legjobban a fogalom lényegét. Megállapítja, hogy a foglalkoztathatóság komplex képességek együttese, amely segíti a munkavállalókat abban, hogy végzettségüknek megfelelő állást találjanak és foglalkoztatottak tudjanak maradni, szükség esetén tovább bővítve tudásukat (Csehné Papp, 2021). Vagyis a foglalkoztathatóság a tanulmányok, képzési utak során megszerzett tudáselemek munka világában való hasznosulásának, konvertálásának mércéje. Ha ezt a mércét időben értelmezzük, akkor beszélhetünk azonnali foglalkoztatásról, vagyis hat hónappal a végzés után hányan állnak alkalmazásban; azonnali foglalkoztathatóságról, ami azt jelzi, hogy a végzett egyén rendelkezik-e a képzettségi szintjének megfelelő elvárt tudásmennyiséggel; illetve fenntartható foglalkoztathatóságról, ami feltételezi a folyamatos fejlődést, fejlesztést, megújulást, azért hogy az elért pozíciókat meg tudja tartani vagy feljebb is lephessen.

Ez utóbbi terület már a munkáltatói szerepkörrel együtt is értelmezhető, hiszen megjelenhet a tudatos karriertervezés, munkaerőutánpótlás-tervezés, összehangolva a belső képzési rendszer adta lehetőségekkel. Ha kellően fejlett a HR-gondolkodás a szervezetben, akkor itt egy viszonylag hatékony együttműködés jelenhet meg a két fél között, összehangolva a közös érdekeket.

A foglalkoztathatóság fogalma négy fő komponensből tevődik össze, ezek pedig a szakértelem (a tudás elméleti megalapozottsága), a képességek (a tudás gyakorlati alkalmazásának lehetősége), az önismeret és önbizalom (döntések meghozatala, az énhatékonyság érvényesülése), illetve a stratégiai gondolkodásra való képesség és hajlam (vagyis mikor mit cselekszek a gyakorlatban, és hogyan építem fel és használom ki a lehetőségeimet) (Csehné Papp, 2021).

Kolumbia gazdasági és munkaerőpiaci környezete

Érdeemes röviden áttekinteni a vizsgált ország munka világával kapcsolatos jellemzőit, nyilván csak nagyvonalakban. 2023 végén Kolumbia lakossága 52,215,503 főt jelentett, aminek 52%-a volt nő, és a születéskor várható átlag életkor 77.23 év volt (DANE, 2024c). Az évi megtermelt GDP 363,84 milliárd dollárt tett ki, ami a 2020-as visszaesés óta növekszik. Megjegyzendő, hogy 2005

óta robbanásszerű az éves GDP növekedése, az akkori mértékhez képest a mostani teljesítmény közel duplázódott. A 2023-as év GDP növekedése 1,4 százalék volt, a pandémia okozta válság (-5%) utáni felpattanásnak lehetünk tanúi (IMF, 2024). A jelenlegi helyzetet meghatározza a kolumbiai peso instabilitása a dollárral szemben, illetve a világban dúló háborúk is éreztetik a maguk negatív hatását. A 2023-as infláció 9,38% volt, ennek alakulásában elsősorban a rezsiköltségek, szállítási díjak és üzemanyagok árának növekedése állt (DANE, 2024a).

A munkaerőpiaci mutatók nem a legjobban alakultak 2023-ban, a foglalkoztatottsági ráta 59,5%-ot, a munkanélküliségi ráta pedig 10,2%-ot mutatott (DANE, 2024b). Pedig ez már kedvezőbb, mint a pandémia alatti helyzet, ehhez kellett a kormányzat aktív foglalkoztatáspolitikai eszközcsomagja, ami elsősorban adócsökkentésre, a foglalkoztatási keretek rugalmasabbá tételére, a fiatalok fokozottabb bevonására és új munkaformák bevezetésére épült.

A kolumbiai gazdaság számára jelenleg kihívást jelent az inflációs nyomás, a nemzeti valuta gyengülése, és a világgazdasági folyamatok alakulása miatti kockázatkerülés. A beavatkozásoktól a működőtőke nagyobb beáramlását várják, illetve a peso nagyobb stabilitását az amerikai dollárral kapcsolatosan (Botero et al., 2023). A kormányzat rövid távon 4 nagyobb lépéstől várja a stabilitást:

- Az üzleti szféra fokozottabb bevonása a jogbiztonság és a tulajdonjogok megfelelő kezelésén keresztül.
- Az államháztartás körültekintő gazdálkodása, a legutóbbi adóreformban elfogadott fiskális szabályban foglalt kötelezettségvállalások betartása.
- Az aktuális kormányzat által kidolgozott szociálpolitika hatékony és felelős végrehajtása.
- Az infláció gyors megfékezése a monetáris politika eszközeivel.

A munkaerőpiaci hatékonyságot nagyban rontja a gazdaságot átszövő korrupció, a hátrányos helyzet érvényesülése és a rossz munkaszervezés. A többi latin-amerikai országhoz képest magas a munkanélküliség, a mikroállalkozások (amik egyébként is a szervezetek meghatározó részét jelentik) jelentős része folyamatos bizonytalanságban van, ami nagyrészt fakad a szervezet méretéből, az alacsony termelési hatékonyságból és a gyenge munkaszervezésből. Ez egyébként az országos átlagnál alacsonyabb munkabéreket is eredményez. A magas munkanélküliségi ráta korlátozza a fogyasztást és a megtakarításokat, emellett ez egyfajta veszteséget jelent a humán tőke oldalról is, hiszen sok embernek nincs folyamatos munkatapasztalata, főleg nem fejlett technológiai környezetben. Ráadásul ezen munkanélküliek kizorolnak az állami ellátórendszerekből is. Sajnos jelentős a hátrányos helyzet érvényesülése a munka világában, ami különösen a nőket és a fiatalokat, pályakezdőket érinti (Eslava, & Fernández, 2022). Jelentősek a munkaerőköltségek, és mivel sok vállalkozásnak problémát okoz ezen költségek kitermelése, vagy alacsonyabb bért kínálnak, vagy informális munkaviszonyt alakítanak ki, magyaráz bejelentés nélkül foglalkoztatják az egyént. Sok munkavállalót terelnek így az önfoglalkoztatás felé, akik viszont a költségeik csökkentésében érdekeltek, és ez általában a társadalombiztosítás fizetésének, majd igénybevételeinek elmaradásában jelentkezik.

Az elmúlt két évtizedben nagy fejlődésen ment át az oktatási rendszer, hisz a termelékenység növelése és annak hasznosítása nagyban tudná segíteni a kialakult helyzetet. Folyamatos a munka világában felértékelődő kompetenciák azonosítása és azok szakképzésben történő megjelenítése, vállalati segítség igénybevétele. Sajnos a munkaerőpiaci képzések területe számos problémával küzd, eleve nem jelent egy kialakított önálló intézményrendszert, illetve a képzési igények és tartalmak megállapítása sem zökkenőmentes. Létezik egy állami intézmény a munkaerőpiaci képzések biztosítására (spanyol nevén Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA), de ez nem tud eleget tenni az elvárásoknak, ezért a magánszektor próbálja a képzési igényeket kiszolgálni, elsősorban

az alapfokú végzettségűek szakképzési igényeire alapozva, ezzel viszont az a probléma, hogy sokszor egy adott cég igényeit veszik figyelembe, nem a gazdaság egészét (Manjarrez, 2022).

A Hunty modellje

A kolumbiaihoz hasonló gazdasági, társadalmi és munkaerőpiaci környezetben, ahol magas az ön-foglalkoztatás, a feketemunka aránya, illetve az oktatási rendszer sem tud adekvát megoldásokat nyújtani a jelentkező, döntően a munka világához kötődő igényeire, kimondottan nehéz megtervezni és működtetni a támogató, szolgáltatási rendszereket. Az egyének döntő részénél nem igazán beszélhetünk tudatos karriertervezésről, sokan még az alapvető álláskeresési technikákkal sincsenek tisztában. Az egyetemet elvégző fiatalok esetében is sokszor hónapokig tart a munkahelykeresés, és utána is sokan csalódnak a kialakított bérben, ami messze elmarad a remélttől (Vita, 2021). Az adott munka elvállalása sokak számára inkább szükségszerű lépés, mint tudatos döntés eredménye.

Ekkor tűnik fel négy kolumbiai vállalkozó, név szerint Sebastian Caro, Valentina Smith, Francisco Camacho, és Santiago Lafaurie, akik belevágnak egy új vállalkozásba, és megcélazzák azokat, akik jobban szeretnék boldogulni a munkaerőpiacon. A kolumbiai Bogotában alapított Hunty több mint vállalat, „egy olyan program, amelyet a kolumbiai munkanélküliség leküzdésére terveztek, olyan szolgáltatásokat kínálva, amelyek a soft skill fejlesztésre, önéletrajzírásra, LinkedIn-profil kialakításra, üzleti esettanulmányokra, szerepjátékokra és állásinterjúkra összpontosítanak, hatékony felkészítést nyújtanak az egyes kiválasztási folyamatokhoz” (Prensa Redex, 2021). Sikerének alapja az is, hogy a szervezet különböző elismert cégekkel és induló vállalkozásokkal kötött szövetségeket, mint például a Rappi, Cabify, La Haus, Habi stb. A partnercégek, ha eleget tesznek az elvárásoknak, megkapják a mentoráltak profilját, így biztosítani tudják munkaerőigényüket, ami természetesen a szolgáltatásokban résztvevőknek is egy jó karrierlehetőség lehet. 2022-ben a csapat négy fő finanszírozóból és 150 mentorból állt, és 1500 embert tudtak elhelyezni 1100 különböző hazai és nemzetközi vállalatnál (Estrada, 2022).

Mára már biztos jelenléte van a szervezetnek Kolumbiában és Mexikóban, és már 10 hónappal a megalakulás után 2 millió dollárnyi támogatást tudott megszerezni, lehetővé téve így, hogy felmerüljön a terjeszkedés gondolata a szomszédos országokban; Brazíliában, Argentínában, Chilében és Peruban (Vita, 2021).

A Hunty üzleti és szolgáltatási modelljének alapját az jelenti, hogy a potenciális mentoráltak számára szabott, magas színvonalú, elvárásoknak és igényeknek megfelelő szolgáltatást biztosítanak, mindezt elfogadható áron. A szolgáltatások iránt érdeklődő felveszi a kapcsolatot a Hunty-val, ahol átesik egy előszűrésen, ennek keretében méri a munkatapasztalatát, szakmai és iparági tapasztalatait, valamint a nyelvi készségeit, ideértve az angol nyelvtudást is. Ha a jelölt átmegy a szűrőn, akkor támogatási szerződést kötnek vele, aminek keretében a szervezet a következő főbb elemeket vállalja:

- kirendel egy mentort a jelölthöz, aki folyamatos kapcsolatban van vele tanácsadói szerepkörben, a foglalkoztathatóság fejlesztése érdekében;
- bevonják a saját fejlesztésű képzési és fejlesztési programokba;
- kiajánlják a profilját megrendelő szervezeteknek, támogatják az álláskeresést;
- hozzáférést kap egyéb platformokhoz és szolgáltatásokhoz, itt alapvető cél a soft skill fejlesztés.

A programba bevont személytől elvárás, hogy

- vegyen részt a mentorral egyeztetett foglalkozásokon, probléma esetén legalább 24 órával előre jelezze az átütemezési kérést;
- vegyen részt a szervezet által biztosított tanfolyamokon és képzéseken, ezáltal fejlesztesse soft skill készletét;
- végezze el a mentor által kijelölt feladatokat a foglalkoztathatóság növelése érdekében, ilyen lehet például a szakmai önéletrajz, a LinkedIn-profil vagy éppen a motivációs levél elkészítése;
- az elhelyezkedés érdekében rendszeresen jelentkezzen a különböző állásajánlatokra, amelyek illeszkednek a profiljához.

Ha a korábban meghatározott feltételek teljesülnek és a mentorált állást kap, akkor a program végén az új munkakörért járó egyhavi bért kell kifizetnie a cégnek, legfeljebb három hónapra szétosztott részletekben. A mentorált a program segítségével nagyobb eséllyel jut jobb álláshoz, és ezért igazából nem is kell nagy összeget fizetnie, a Hunty pedig hatékonyan tudja forgatni ezen jelölteket, egyrészt bevételt generálva, másrészt elismerést a megrendelőktől, ami újabb szakmai kapcsolatokat eredményez.

Vagyis a Hunty fő szolgáltatásai a kompetenciamérés, profilozás, teljeskörű tanácsadási szolgáltatások és karrierfejlesztés, foglalkoztathatóság növelése képzéseken és kompetenciafejlesztésen keresztül, álláskeresési és önérvényesítési ismeretek fejlesztése, szakmai feladatokban való segítségnyújtás, gyakorlati álláskeresés és kiajánlás, interjúra való felkészítés, mindez folyamatos mentorálási támogatás mellett.

A Hunty értékajánlata egyértelmű: „Segítünk, hogy az átlagosnál rövidebb idő alatt elérje álmai munkáját”, és 10 mentorált közül 9 eléri ezt a célt (Prensa Redex, 2021). Természetesen vannak rendkívüli és egyéni esetek, ezeket mindig próbálja a cég a maximális rugalmassággal és támogatással kezelni. Ugyanakkor a szerződésben rögzítésre kerül, hogy mind a szervezetnek, mind a mentorálnak hat hónap áll rendelkezésére a cél eléréséhez, ha ezen időszak letelte után sincs érdemi eredmény a munkaerőpiaci státuszban, akkor a szerződés minden kártérítés nélkül megszűnik.

A modellből kitűnik, hogy a mentornak kulcsfontosságú a szerepe. Egy olyan szakemberről beszélünk, aki a pszichológia, üzleti adminisztráció, egyéni és szervezeti kommunikáció és egyéb területek szakértője, akinek van tapasztalata a foglalkoztathatóság fejlesztésében, a fejedelmé, az outplacement és a tanácsadás terén; olyan digitális ismeretekkel rendelkezik, amelyek megkönnyítik a munkája elvégzését, mint például a technológiai eszközök és álláskeresési platformok ismerete és kezelése. Szükséges az angol nyelvtudás és korábban megszerzett tapasztalat a hagyományos, technológiai és start-up cégek humánerőforrás-gazdálkodás területén, valamint olyan soft skilllek, amelyek szakértővé teszik saját területükön, ilyen például a hatékony kommunikáció és az aktív hallgatás, a változásokhoz való alkalmazkodás, a rugalmasság, a meggyőzés, a türelem, a célorientáció, a problémamegoldás és mindenekelőtt az emberek segítése iránti szenvedély (Giraldo, 2022).

Kutatási eredmények – a foglalkoztathatóság fejlesztésének hozadéka a munka világában

A kutatási tartalom kifejtése két alfejezetben történik, és a folyamatok megfigyelésén, illetve a mélyinterjúk keretében kapott információkon alapul. Az első rész tartalmát 15 fővel készült interjú szolgáltatja, ők mentorként, tanácsadóként, illetve coach-ként dolgoznak a szervezetnél, több éves szakmai tapasztalattal. A második rész tartalma szintén megfigyelés és mélyinterjúk

eredményeképpen állt össze, ott egy 20 fős célcsoport állt össze, ők már elhelyezkedtek a munka világában, van tapasztalatuk foglalkoztathatóságot növelő szolgáltatásukban, illetve a munkatapasztalat kapcsán meg tudták fogalmazni ezek előnyeit. Szerettük volna a folyamatot a két oldal aspektusából megvizsgálni, hogy egy komplexebb, értelmezhetőbb képet kapjunk ezzel kapcsolatban.

A tanácsadási folyamat a tanácsadó szemszögéből – tapasztalatok és megoldások

A kutatás egyik felében azon szakemberek, tanácsadók szakmai tapasztalatait mértük fel, akik részt vesznek ezen piaci szolgáltatások biztosításában, több éves szakmai tapasztalattal bírnak, és közvetlenül látják a piaci igényeket, illetve a szolgáltatások hasznosulását a gyakorlatban. Főleg ez utóbbi jellemző fontos, ugyanis ezen tapasztalatokra reagálva tudják a mindenkori szolgáltatások tartalmát kialakítani, hogy azok még hatékonyabban hasznosuljanak.

A piacon több olyan szolgáltatás is elérhető, amely valahol elősegíti az álláskeresést és az önérvényesítést, pl. segítség LinkedIn profil kialakításához vagy a szakmai CV megfogalmazásához, de ezek többnyire nem tartalmazzák a tanácsadási funkciót és aktivitást, ami viszont nagyon fontos lenne. Minden szakember mellett érvelt, hogy a tanácsadás nem megkerülhető eleme a folyamatnak, annak szerves részét jelenti, és jelentős hasznot tud generálni az egyén szintjén. Ilyen haszon lehet a minél pontosabb profilozás, annak megállapítása, hogy milyen irányultságú és összetételű kompetenciakészlettel rendelkezik az egyén, felismerjük attitűd elemeiket, összegezni és értékelni tudják munkatapasztalatait. Ez egyébként egy szakmailag jól felkészült tanácsadó segítségével nemcsak tartalmilag lesz megbízhatóbb, de gyorsabbá és hatékonyabbá is teszi a folyamatot. A személyre szabottságnak köszönhetően olyan információk kerülnek összegyűjtésre és rendszerezésre, amit az egyén egyedül nem tudna megoldani. Ráadásul ezen információk valamennyire „lefordításra” is kerülnek számára, tehát érthetővé és befogadhatóvá válnak. Jelentős haszonként könyvelik el ezen szakemberek, hogy a profilozás eredményeképpen olyan karrierterv fogalmazható meg, aminek mentén haladva sokkal inkább olyan munkaköröket tud megcélózni az egyén, ami valóban illik hozzá, amelyet betöltve plusz értéket tud előállítani. Vagyis célirányosabbá válik az álláskeresés, csökkentve a „zsákutcába” jutás lehetőségét. A felkészítés nagymértékben tudja segíteni a reziliencia fejlesztését, tudatosabbá válik a viselkedés, könnyebb lesz a beilleszkedés vagy akár az elutasításnak a feldolgozása. És ugyanez jelentkezik a másik, vállalati oldalról is, a tanácsadási folyamattal megtámogatott profilozás könnyebbé teszi a tehetségek vagy egyszerűen csak az alkalmas munkaerő felkutatását, a szervezeti és munkaköri elvárások és a kínált kompetenciakészlet összevetését. A folyamat célja az egyén számára megfelelő munkahely megtalálása és betöltése, de ez együtt jár a személyes fejlődéssel és az énhatékonyság növekedésével.

A megkérdezett szakemberek máshol is dolgoznak vagy vállalnak megbízásokat, így viszonylag megbízható tapasztalatokkal rendelkeznek az álláskeresési folyamatokban tapasztalható jelenségekről. Adódott a kérdés, hogy érezhető-e az álláskeresők esetében, hogy ki az, aki részt vett tanácsadással megtámogatott, foglalkoztathatóságot növelő fejlesztési eljárásban, és ki az, aki nem. A válasz egyértelmű volt, kimondottan érezhető a különbség, és ezt a következőkben lehet megragadni. Az integrált foglalkoztathatósági folyamatot (beleértve a tanácsadást is) végzők esetében tapasztaltak:

- a jelölt személyes és szakmai céljai egyértelműbben vannak megfogalmazva, ami megkönnyíti a pozíció feltételeivel és körülményeivel való összehasonlítást;
- a jelöltek személyes és szakmai ismereteinek jobb minősége, amely lehetővé teszi számukra, hogy a kiválasztási folyamat minden szakaszában nagyobb magabiztossággal érvényesüljenek és teljesítsenek;

- kiváló minőségű önéletrajzok és LinkedIn profilok bemutatása releváns, egységes és célzott információkkal, amelyek lehetővé teszik a jelölt tulajdonságainak azonosítását szakmai profilja, tanulmányi- és munkatapasztalata, soft és hard skill-jei, nyelvtudása és személyes márkáépítése alapján;
- nagyobb magabiztosság az interjúk során, illetve könnyebb velük a kapcsolatfelvétel és a kommunikáció;
- könnyebben kezelik a kiválasztási folyamat során alkalmazott eszközöket, pl. tesztek vagy gyakorlati feladatok;
- tudatosabb bértárgyalás, ugyanis jobban meg tudja becsülni önmaga értékét, illetve
- nyitottság a konstruktív visszajelzés fogadására, valamint rugalmasság az elutasítással kapcsolatosan.

Ahogy azt már többször jeleztük, a foglalkoztathatóságot fejlesztő folyamat kulcseleme a személyre szabott tanácsadás. A szakértők visszajelzése alapján ennek fő hozadéka lehet:

- lehetővé teszi a mentorált számára, hogy felismerje azokat a potenciális blokkokat, traumákat vagy pszichológiai helyzeteket, amelyeket meg kell értenie, megragadhatóvá kell tennie a tudata számára, hogy tudjon vele foglalkozni, vagy ha olyan súlyú a jelenség, akkor segítséget tudjon kérni egy szakembertől;
- segít a mentorátnak abban, hogy egyénként azonosítsa magát, felismerje erősségeit, fejlődési lehetőségeit és azt, hogy mit kell tennie az esetleges hiányosságok megszüntetése érdekében; valamint olyan készségeket vagy kiaknázható tulajdonságot fedezzenek fel, amely esetleg nem került a felszínre, vagy egyszerűen a társadalmi-szociális helyzet miatt nem volt lehetőség vele foglalkozni;
- erősíti a mentorált ellenálló képességét, a váratlan helyzetekre való reagálást, az elutasítást, a szorongást és a kiválasztás folyamatára jellemző szituációk kezelését (amirehasonló egyébként az élet bármely más területén is jelen lehet);
- elősegíti az értékelési, önreflexiós, önismereti folyamatokat, az információk visszacsatolását, a karrierterv kidolgozását, és ezek összességében nem csak a foglalkoztathatósági folyamatot befolyásolják, hanem az egyén önértékelését, önhatékonyosságát és önismeretét is, illetve
- olyan foglalkoztathatósági és önérvényesítési eszközöket biztosít a mentorált számára, amelyek lehetővé teszik számára, hogy szembenézzen a jelenlegi és jövőbeli munkaerőpiaci folyamatokkal.

Természetesen a tanácsadási folyamat akkor működik a leghatékonyabban, ha teljesülnek az általános szakmai elvárások és tartalmi elemek, gondolunk itt mindkét fél nyitottságára, aktivitására, a bizalmi légkör kialakítására, az egyértelmű „játékszabályok” és a strukturált munkaterv kialakítására vagy a folyamat életszerűségére (pl. nem sablon-válaszok betanítására kell használni a tanácsadást). A Hunty esetében itt konkrét és szabályozott folyamatokról beszélünk, a minőség szemlélet szem előtt tartásával. A szabályozottság elősegíti a hatékony megvalósulást, illetve probléma észlelése esetén a célirányos beavatkozást és a lefutás korrekcióját, csökkentve a „hiba” vagy negatív tapasztalat újbóli bekövetkeztét.

A tanácsadási folyamat a mentorált szemszögéből – tapasztalatok és megoldások

Szerettünk volna egy markáns képet megragadni a „másik” oldal esetében is, így mélyinterjút készítettünk 20 olyan személlyel, akik részt vettek tanácsadási vagy egyéb, korábban megemlített szolgáltatásban, és legalább egyszer el is tudtak helyezkedni a munka világában, magyarán van némi tapasztalat a beválást és munkáltatói igényeket tekintve.

Ami rögtön megállapítható volt a kutatás során, hogy a résztvevői vagy mentorált oldal némileg egyszerűbben ragadta meg a foglalkoztathatóság fejlesztésével kapcsolatos szolgáltatások és folyamatok tartalmát, kevésbé érződött ezeken a holisztikus szemléletmód:

- szakértők által kínált szolgáltatások az állásszerzéshez szükséges eszközök fejlesztéséhez, például szakmai önéletrajz megírásához vagy LinkedIn-profil elkészítéséhez, segítenek a fejlesztésében, és megmutatják, hogyan kell használni ezeket az álláskereső folyamatában;
- színtér, ahol tanácsot adnak azzal kapcsolatosan, hogyan javíthatja a profilját, emellett kiközvetítik ezen profilokat a vállalatoknak, hogy az egyén gyorsabban találjon munkát;
- olyan folyamat, amelynek során gyorsabban kaphat munkát a szakmai hálózatok és más cégekkel való kapcsolatrendszer révén.

Érdekes területnek bizonyult a foglalkoztathatósági eszközökről, valamint ezek toborzási és kiválasztási folyamatra gyakorolt hatásáról szóló kérdéskör, ugyanis ez teljes mértékben megerősítette a kiválasztási interjú fontos szerepkörét. Elismerik a különböző eszközök fontosságát, de 65%-uk az állásinterjúra való felkészülést és helytállást azonosítja kulcs-momentumnak, 55% kiemeli emellett a szakmai CV minőségét, 30% a LinkedIn profil szerepét, és mindössze 20% jelezte azt, hogy a személyes ajánlások vagy egyéb belső programok jelentik elsősorban a sikeres elhelyezkedést. Ez főleg amiatt fontos, mert az állásinterjúra fel lehet készülni, és ha ez egy hatékony folyamat keretében történik, akkor nem sémák betanulását jelenti, hanem a profilozás és karriertervezés eredményeképpen kirajzolódó önpozicionálás megismertetését. Ez ismételtén aláhúzza a korábban elmondottak fontosságát, különös tekintettel a tanácsadás szerepére.

Ez visszaigazolást nyert a vizsgált minta kapcsán is, 80%-uk kiemelte a tanácsadás fontosságát a folyamaton belül, a következő súlypontokkal:

- bár mindez eszköz hatékony, együttesen tudnak egy szinergiát termelni;
- a tanácsadás tágabb értelmet tud arról nyújtani, hogy mi is a foglalkoztathatóság, mit keresnek elsősorban a piacon, milyen álláskereső eszközöket lehet használni, hogy át tudjuk adni az információt önmagunkról;
- segíti a pályázót az önértékelésben, az erősségek, a kompetenciák és a fejlődési lehetőségek azonosításában, és ezáltal nemcsak jobb szakmai profil kialakítására nyílik lehetőség, hanem a személyiségfejlődés is lehetővé válik;
- ez utóbbi pontot kibontva, már itt esélye nyílik a pályázónak megvizsgálnia olyan személyiségjegyeket, attitűdelemeket, viselkedési szokásokat, amelyek hátrányosan érinthetik a kiválasztási folyamatot;
- személyes támogatást nyújt az álláskereső folyamatában, sok információt szolgáltatva, akár egyénre szabva, és mindezt egy szakember segítségével.

Fontos kérdés, hogy tartalmilag mit várnak az egyének/jelöltek az integrált foglalkoztathatóságot fejlesztő folyamatoktól. A válaszok alapján a következő tartalmi elemek rajzolódtak ki, mint elvárások:

- a munkaerőpiac működésével és a cégek kiválasztási folyamataival kapcsolatos információkat, valamint egy olyan támogató hálózatot, amely elősegíti a pályázó interakcióját szakterülete más szakembereivel, illetve humánerőforrás-szakemberekkel;
- profilalkotással kapcsolatos információk elősegítését, valamint a vállalatok munkaerő-tervezési igényeinek bemutatását, releváns információkkal;

- részletesebb információkat a humánerőforrás-gazdálkodás és -tervezés trendjeiről (személyes márkaépítés, önpozicionálás, karriertervezés, szakmai fejlődés), hogy ezek felhasználásra kerülhessenek személyes előnyök céljából;
- az új technológiákkal kapcsolatos információkat, valamint ezek toborzásra és kiválasztásra gyakorolt hatásának bemutatását, új trendek és a foglalkoztathatósági eszközök optimalizálásának módjait;
- tippeket a munkahely-keresési vagy -váltóztatási lépésekhez, illetve a kiválasztási folyamat során felmerülő összetett helyzetekkel való kezeléshez;
- egyfajta emberi és szakmai „kíséretet”, amely lehetővé teszi a pályázó számára, hogy támogatottnak érezze magát, illetve azon szükséges készségek fejlesztését, amelyek segítségével kezelni tudja a folyamatokat, pl.: rugalmasság, pozitív attitűd, kommunikációs készségek, olyasvalakinek a segítségét, akinek empátiája lehetővé teszi, hogy megértse, mit érez és mit vár el a jelentkező;
- hatékony tanácsadási folyamatokat, amelyek segítenek azonosítani azokat a további szakmai szolgáltatásokat, amelyekre az egyénnek szüksége van a személyes fejlődéséhez.

Ezek az elvárások nagyon jól mutatják az igényelt szolgáltatások tartalmát és minőségét, és a Hunty is pontosan ezekre szeretne adekvát és hasznosítható válaszokat adni. Az sajnos megjegyzendő, hogy az ilyen minőségű szolgáltatások szűkösen állnak rendelkezésre a piacon, sok az olyan szolgáltató cég, amelyik csak felületes tudást ad, illetve a Hunty-hoz hasonló, megbízható és minőséget szolgáltató cégek kínálata sokak számára drága, egyfajta luxusszolgáltatásnak számít a piacon.

Összefoglalás

Kolumbia gazdasági és munkaerőpiaci környezete a 90-es évek végi Magyarországot idézi; inflációs nyomás, leértékelődő nemzeti valuta, törekvés a külföldi működőtőke bevonására, alacsony foglalkoztatottság, különös tekintettel a fiatalokra. Mennyivel előrébb járunk, mondhatnánk, de ha figyelmesen átnézzük a kutatás azon oldalát, amely a komplex munkaerőpiaci szolgáltatások fontosságát húzzák alá, szomorúan konstatálhatjuk, hogy jelenleg mi sem vagyunk sokkal előrébb. Az oktatási rendszerben továbbra sem élvez súlypontot a munkaerőpiaci átmenetre való felkészítés, a pályaorientáció gazdátlan és esetleges aktivitásokat jelent, a munkaerőpiaci szolgáltatásokat pedig pont hogy leépítettük az elmúlt 10-15 évben, amit jól jelez a munkaügyi központok és regionális képzőközpontok eltűnése.

A tanulmány megírása elsősorban abból fakadt, hogy egy izgalmas és egyfajta best practice-ként bemutatható területet találtunk, ami önmagában is tálalható, és bár egy másik országban megvalósult gyakorlatról beszélünk, a tartalmi elemek nekünk is nagyon fontosak lehetnek.

A kutatás során nagyon szembeötlő volt az a struktúra, ami fakadt a két oldal egyéni érdekeiből: a jelöltek elsősorban arra vártak választ, hogy mit igényel a munka világa, és abban kértek segítséget, hogy miként lehet ezt az egyéni anyagokban megjeleníteni; a tanácsadók pedig a szakmai tapasztalatok átadására, hasznosítására koncentráltak, ami gyakorlatilag egy ideális modellt eredményez. A gyenge pont sajnos a hozzáférés, az állami intézményrendszerek (oktatás, munkaerőpiaci szolgáltatások, szociális szféra) döntő részénél hiányzik ez a tartalom, pedig ez jelentené az ingyenességet. A piaci elven szervezett szolgáltatások rendelkezésre állnak, de ez a költségek miatt nem mindenkinek vállalható, ami gyakorlatilag a hátrányos helyzet érvényesülését is jelenti.

A kutatás kapcsán tehető megállapítások Magyarországon is aktuálisak lehetnek. Sokkal több figyelmet kellene fordítani a fiatal generáció tudatosabb karriertervezésére, és az álláskereső technikák elsajátítására. Ez nem csak a szakmai CV elkészítését jelenti, vagy éppen az interjúra

való felkészítést – ahogy ez a vizsgálatból is szépen kiderült, ez egy mélyebb, profilozási és önmenedzselési folyamat, holisztikus szemlélettel. Fontos lenne a tanácsadáshoz való hozzájutás lehetősége, de itt egy nagyon szűk keresztmetszetről beszélhetünk, sőt megkockáztatjuk, a pénzért megvehető tanácsadási szolgáltatások is limitáltak hazánkban, ugyanis nem egy általánosan elterjedt megoldásról van szó. Fontos lenne a cégek visszajelzése is, mire és hogyan van szükség a munka világában, és ez részben még teljesül is, főleg ha a duális képzés térnyerését nézzük, ugyanakkor még bőven lenne fejleszteni való a munkaerőpiaci szolgáltatások területén.

Irodalomjegyzék

- Arias, L., Portilla, L., & Florez de Trujillo, M. E. (2007). Competencias y empleabilidad. *Scientia et Technica Año XIII*, 37, 379-382. www.cinterfor.org.uy
- Botero, J., Ospina, J., Montañez-Herrera, D., Echeverri, M. F., Franco, H., Posada, C., Londoño, L., Hurtado, A., Gallo, D., & Restrepo, J. F. (2023). Coyuntura y perspectivas de la economía colombiana. *Coyuntura y Perspectivas de La Economía Colombiana*, 20, 5-140.
- Csehné Papp I. (2021). *A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, ISBN 978-963-489-345-5
- DANE (2024a, January 9). *En diciembre de 2023 la variación anual del IPC fue 9,28%*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/cp-IPC-dic2023.pdf>
- DANE (2024b, January 31). *Principales indicadores del mercado laboral Diciembre de 2023*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-dic2023.pdf>
- DANE (2024c, February 26). *¿Cuántos somos?* <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>
- Eslava, M., & Fernández, M. (2022). El mercado laboral en Colombia: diagnóstico y recomendaciones para un funcionamiento más equitativo y eficiente. *Nota Macroeconómica*, 36, 1-9. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/3148cdc9-09e9-44eb-adbb-69b5c4f63b02/content>
- Estrada, C. (2022, March 17). El objetivo es ayudar a 15.000 personas a conseguir trabajo en Colombia y México. *La República*. <https://www.larepublica.co/empresas/el-objetivo-es-ayudar-a-15-000-personas-a-conseguir-trabajo-en-colombia-y-mexico-3324113>
- Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Giraldo, L. (2022). *¿Qué hace un Placement Mentor en Hunty?* <https://hunty.com/blog/que-hace-un-placement-mentor-en-hunty/>
- ILO (2024, January 18). *Employability*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>
- International Monetary Fund (2024, February 27). *GDP Information*. https://www.imf.org/external/data-mapper/NGDP_RPCH@WEO/COL?zoom=COL&highlight=COL
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación En Educación*, 14(1), 67-84. <http://webs.uvigo.es/reined/>
- Manjarrez, C. (2022, June 6). *La educación técnica como base del desarrollo económico en Colombia*. <https://www.cicce.edu.co/la-educacion-tecnica-como-base-del-desarrollo-economico-en-colombia/>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Martínez, J. (2011). *La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social*. *Contribuciones a Las Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/cccs/15/jamg.html>
- Prensa Redex (2021, November). *Hunty sigue combatiendo el desempleo en Latinoamérica*. <https://yulder.co/hunty-sigue-combatiendo-el-desempleo-en-latinoamerica-2/>
- Vita, L. (2021, October 21). Tras recaudar US\$2 millones en ronda de inversión, plataforma Hunty llegará a México. *La República*. <https://www.larepublica.co/internet-economy/tras-recaudar-us-2-millones-en-ronda-de-inversion-plataforma-hunty-llegara-a-mexico-3255058>