

# „Felértékelődött a biztos munkahely, többen jelentkeznek hozzánk” - Steininger Zsolt, MÁV

Biztos munkahely, ingyenes utazás, munka-magánélet egyensúly. A MÁV dolgozói kutatások szerint ezeket az erősségeket említik leggyakrabban. „A Covid másfél éve alatt a MÁV mint stabil munkahely felértékelődött” - nyilatkozta Steininger Zsolt HR vezérigató-helyettes. Idén fél év alatt 14 ezren pályáztak a társasághoz, az önkéntes távozások száma tavaly 35%-kal csökkent. Hogyan keresnek új dolgozókat? Mit tesznek azért, hogy növekedjen a munkavállalói elégedettség?



## Mennyien jelentkeznek egy évben a MÁV-hoz?

2019-ben több mint 17 ezer jelentkezést regisztráltunk, ez a szám 2020-ban jóval 20 ezer fölé emelkedett, idén júliusig pedig közel 14 ezren adták be jelentkezésüket. Ezek a diszkrét számok mutatják a nagyságrendjét a toborzási tevékenységünknek, ugyanakkor keveset árulnak el a működési környezetünket jellemző munkaerőpiacról és ezen belül a társaság munkaerőpiacon elfoglalt helyéről.

**Milyen pozíciókra találni könnyebben jelölteket, melyekre nehezebben?**  
Könnyebben betölthető pozíciónak számítanak az adminisztratív, illetve a szakképzettséget nem igénylő fizikai munkakörök. Nehézséget okoz a műszaki és mérnöki pozíciók valamint a szakképzettséget igénylő fizikai munkakörök betöltése.

**Milyen toborzási csatornát használnak? Melyek működnek leginkább?**  
Elsősorban a saját [Karrierportálunkon](#) jelentjük meg a hirdetéseinket, ezen felül a Cvonline és a Startapro.hu oldalakon is rendszeresen megjelennek állásajánlataink. A magas látogatottsággal rendelkező online hirdetési felületeket - (Profession.hu, SimpleJob, Frissdiplomas.hu, Zyntern) - kampányszerűen alkalmazzuk. Vállalatunk dolgozói részére **Munkavállalói Ajánlási Programot működtetünk**. A nyomtatott sajtón felül az elmúlt két évben nagy hangsúlyt fektettünk a hirdetéseink közösségimédia platformokon való megjelentetésére. Folyamatosan használjuk a MÁV Facebook, Instagram és LinkedIn felületeket. Igyekszünk megjelenni az ország egész területén a nagyobb és toborzási szempontból fontos állásbörzéken. Frissdiplomás pozícióinkat a partner egyetemünk felületein rendszeresen hirdetjük.

Kampányszerűen alkalmazunk rádióspotokat, rendszeresen hirdetünk vonataink kijelző felületein, **nagyobb állomásainkon plakátot helyezünk ki és állomási hangosbemondással is felhívjuk a figyelmet a nyitott pozícióinkra.** Statisztikai adataink alapján a legtöbb jelentkezés közvetlenül a MÁV honlapról érkezik be, továbbá a pályázók gyakran értesülnek a MÁV-Volán-csoport munkatársaitól valamint a Profession hirdetésekéből is.

**Milyen kép él az emberek fejében a MÁV-ról, mint munkáltatóról?** 2018-ban a Randstad készített egy reprezentatív felmérést több mint 8000 fő bevonásával, ahol a megkérdezettek vállalati értéként emelték ki a munkahelyi biztonságot, a munka-magánélet egyensúlyát és a kellemes munkahelyi légkört. 2020-ban a vállalatcsoport saját munkavállalói körében végzett online felmérést, amelyben **résztvevők a vállalatot biztos munkahelynek tartják. Fontos még, hogy a vállalat biztosítja a munka és magánélet egyensúlyát, valamint ingyenes utazási lehetőséget.** Magas értékelést kapott az összetartó közösség és a hagyomány, a tradíció tisztelete. A válaszadók között sokan voltak, akik már több mint 30 éves MÁV-os munkavisztonnyal rendelkeznek, többségüknek ez az első munkahelye.

**Mekkora a fluktuáció? Milyen lépéseket tettek ennek csökkentéséért?** A kilépések száma 2020-ban mintegy 25%-kal alacsonyabb volt a korábbi évek átlagos számánál, míg a felvételek száma a pandémia első hullámát követő lezárások utáni időszakban mintegy 20%-kal haladta meg a 2019-es év azonos időszaki számait. Az önkéntes kilépések számai még kedvezőbb képet mutatnak: 2020-ban ez a szám több mint 35%-kal alacsonyabb a 2019. évinél. Ezek alapján kijelenthető, hogy a pandémia hatására a MÁV mint stabil és biztos munkahely felértékelődött. A három évre kötött bérmegállapodás, az egyedi, területi helyzeteket kezelő pótlékok, a biztos, kiszámítható foglalkoztatás, a szoros egyetemi együttműködések, a fesztiváli és állásbörze részvételek mind azt segítik, hogy minél többen válasszák munkahelyüknek a vállalatcsoportot.

**Milyen intézkedéseket vezettek be a munkavállalói elégedettség növelésére?** 2020-ban bevezettük a munkavállalói lojalitást elismerő juttatási rendszert, amelynek célja a munkavállalók ösztönzése a munkaviszonyuk fenntartására, egy előre meghatározott, nagyobb összeg jövőbeni kifizetésének ígéretével.

2021. évben az éves bértárgyalások első eredményeként a munkáltató és az érdekképviseletek között márciusban megállapodás született az alanyi jogú SZÉP-kártya juttatás kifizetéséről. A juttatás összege a korábbiakhoz képest megnőtt: **március 31-ig nettó 100.000 Ft-ot utalt át a munkáltató a vendéglátás alszámlára.**

2021. június 25-én aláírtuk a MÁV-Volán-csoport társaságainak 2021-2023. évi jövedelempolitikai intézkedésekről szóló megállapodását, melynek részeként 2021. évben egyszeri 200.000 Ft SZÉP kártya juttatást kaptak a munkavállalók júliusban.

A pandémia alatt széles körben elérhetővé vált a home office foglalkoztatás, melyet a járvány lecsengése után is megtartott a vállalat: jelenleg heti két napot végezhetik otthonról a munkájukat a támogató területen dolgozó munkatársak.

Munkavállalóink beilleszkedését számos programmal támogatjuk: Az **Orientációs napok** célja, hogy az újfelveteles kollégáink megismerjék a szervezeti kultúrát, a vállalati értékeket. **APályakezdő Diplomás Program** a vállalatcsoporthoz felvételt nyerő frissdiplomás kollégák beillesztésének támogatását már több mint 10 éve segíti. A **Talent Konferencia** a két évig tartó Pályakezdő Diplomás Program záróeseménye. Az esemény a megszerzett tudás és tapasztalat megosztásra ad lehetőséget a fiatalok számára. A **Mentor program** a kijelölt szakmai támogatók felkészítésével a pályakezdő fiatalok szakmai beilleszkedését támogatja. A **Támogatlak program** küldetése, hogy pszichológusok, fejlesztő- és humán szakemberek támogatásával segítséget nyújtson a krízishelyzetek megoldásában. Idén online minitréningeket tartunk készségfejlesztés témakörökben, emellett közismert szakembereket hívunk online előadásokra mentálhigiénés témákban. A **Leikitámasz telefonos lelkeségély szolgálaton** keresztül, mentálhigiénés szaktudással rendelkező kollégáink önkéntesen, anonim módon és ingyenesen segítik azokat a munkatársakat, akik segítségre szorulnak. A visszajelző kultúra bevezetését a munkáltató és munkavállaló között zajló **Fejlesztő beszélgetés**

**módszertana** támogatja. A rendszer bevezetése során a fokozatosság elvének szem előtt tartása mellett legalább az évi egyszeri fejlesztő beszélgetés kitűzése a cél, amely három szakaszból áll: a célkitűzés, az értékelés, és a fejlesztő beszélgetés.

### **Mi a legnagyobb kihívás mostanság a HR szakmában?**

A megfelelő minőségű és mennyiségű munkatárs megszerzése és megtartása. A COVID helyzet igazolta, hogy a kiszámítható, biztos foglalkoztatókat jobban értékelték, megbecsülték a munkatársak és a jelöltek, mint a világjárvány előtti időszakban. Ugyanakkor szintén kihívást jelent az automatizálás, robotika alkalmazása, az emberi, kis produktivitást termelő tevékenységek kiváltása gépekkel, programokkal. **Az automatizálással munkatársainkat magasabb produktívusú, támogató területen szeretnénk hatékonyabban alkalmazni.** A legnagyobb kihívás hosszú távon, hogy a demográfiai adatok alapján egyre kevesebb a munkaerőpiacra újonnan belépők száma, és ezzel párhuzamosan egyre erőteljesebb a nemzetközi környezet elszívó hatása. A teljes vállalati gondolkodás átalakítása a legnagyobb kihívás, ami egy országos kiterjedésű, több mint 150 éves múltra visszatekintő vállalat és annak szervezeti kultúrája esetén nagy kihívás.

### **Ön milyen munkatársat keres csapatába? Ki a versenyképes HR-es, mi számít egy állásinterjún?**

Nincs erre a kérdésre jó válasz, hiszen rengeteg szempontot kell súlyozottan figyelembe venni. Szemezgethetnék a kompetenciák közül, keresem, aki innovatív, a korábbi gyakorlatot fejleszteni akarja, rendszerszemléletű, velem is szakmai alapon vitatkozik és sorolhatnám a végtelenségig. Ami talán a legfontosabb, hogy az adott munkakörben, az általunk kínált feltételek mellett a saját belső igényéből fakadóan legyen motivált.

### **Mi a HR fő fókuszpontja a MÁV-nál 2021-ben?**

A MÁV-Volán-csoport fókuszában két meghatározó terület áll jelenleg. Egyrészt a két nagy közlekedési vállalat integrációja, a folyamatok harmonizációjának kialakítása, másrészt az automatizmus megteremtése a HR területén. Egy hosszú változtatási folyamat elején járunk, amely fokozatosan egymásra épülő lépések sorát követően várakozásaim szerint két-három év múlva fog igazán látványos eredményeket produkálni.

## **Névjegy**

Steininger Zsolt 1975-ben született, Szatmárnémetiben. Középiskolai tanulmányait már Miskolcon végezte, majd Miskolcon lett okleveles közgazda. Több nyelven beszél, románul közel anyanyelvi és franciául társalgási szinten. Szakmai karrierjét az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. illetve jogelődjénél (Borsod Volán Zrt.) kezdte 1998-ban, ahol a ranglétrát bejárta: kontrolling szakreferensből 2007-re HR igazgatói feladatokkal bízták meg, melyet 2019-ig, a Volánbusz Zrt.-be történő beolvasztásig töltött be. Egy rövid kirándulást tett egy japán tulajdonú multinacionális társaságnál, majd 2020 októberében csatlakozott a MÁV-Volán-csoporthoz, ahol jelenleg is a humán erőforrás vezérigazgató-helyettesi feladatokat látja el. Munkavégzése során törekszik a folyamatos megújulásra, a folyamatok automatizálására. Fontos számára, hogy stratégiai vezetőként is tisztában legyen az operatív szintek problémáival, kihívásaival. Korábbi munkavégzése mellett több társadalmi tisztséget is betöltött volt a STRATOSZ Észak-magyarországi regionális vezetője, az Észak-magyarországi Regionális munkaügyi tanács tagja majd Elnöke, a Volán Educatio alapítója és Igazgatói tagja és a KKV SZ országos vegyesbizottsági tagja is. Nős, 2 gyermek édesapja.

Forrás:

<https://www.hrportal.hu/hr/felertekelodott-a-biztos-munkahely-tobben-jelentkeznek-hozzank-steininger-zsolt-mav-20210826.html>