

# Most érlelődnek az újévi karrierfogadalmak

Az év fordulója nemcsak az ünnepek, hanem a számvetés és az új célok kitűzésének időszaka is. Amikor az emberek meg akarnak változtatni valamit az életükben, gyakran időbeli mérföldköveket választanak a változás elindításához. Ezt nevezik újrakezdési hatásnak<sup>(1)</sup>. Az új év, mint a legnagyobb időbeli mérföldkö, különösen alkalmas a karrier újragondolására. Nem véletlen, hogy az év első néhány hónapja az álláskeresési piac egyik legaktívabb időszaka – azok a cégek, amelyek időben lépnek, nagyobb eséllyel szerzik meg a legjobb tehetségeket.

„Az újrakezdési hatás az újévi fogadalmakban csúcsosodik ki, amit hazai és nemzetközi kutatások és piaci adatok is alátámasztanak: januárban akár 40%-kal nő a jelentkezések száma. Ez a lendület akár márciusig kitart, mivel az interjúk és a kiválasztási folyamatok időigényesek. Ezért az év vége és az újév időszaka a cégek számára kiemelkedő lehetőség, hogy megszerezzék a legjobb tehetségeket” – mutat rá Horányi-Kiss Annamária, a JIT Talent vezető tanácsadója.

## Eddig tart csak a bónusz megtartó ereje

Az ünnepi időszak lehetőséget ad az elmúlt év eseményeinek átgondolására. Ez az időszak nemcsak pihenést, hanem felismeréseket is hoz: sokan ilyenkor döbbennek rá, hogy kimerítette őket az éves hajtás, felborult a munka és a magánélet egyensúlya, vagy már nem találják azt a motivációt, amely korábban hajtotta őket.

Horányi-Kiss Annamária szerint, az év végi bónuszok sok munkavállaló számára az utolsó motivációt jelentik arra, hogy kitartsanak jelenlegi munkahelyükön. Amint azonban a bónuszokat kifizetik, sokan lépésre szánják el magukat, és aktívan keresnek új lehetőségeket. Különösen azok érzik ezt sürgetőnek, akik az elmúlt évben csalódást éltek meg: elmaradt béremelés, kihagyott előléptetés vagy a munkahelyi megbecsülés hiánya gyakran motivációt ad a változtatáshoz.

## Egy elejtett apró megjegyzés is döntő lehet

Az év végi számvetést gyakran érzelmi hullámvasút kíséri. Az elégedetlenség, a kihívások hiánya vagy épp a kiégés tünetei fokozódnak, ahogy a munkahelyi stresszből egy kis időre kiszakadva az emberek tisztábban látják a saját helyzetüket.

Az ünnepi asztalnál ülve gyakran előkerülnek a munkahelyi élmények, és a hétköznapi életben elfojtott elégedetlenség is könnyebben felszínre tör. Egy rokon sikertörténete, egy barát példája, vagy akár egy egyszerű kérdés – „miért nem keresel mást?” – sokak számára döntő lökést adhat ahhoz, hogy komolyabban elgondolkodjanak karrierjük újratervezésén.

## Időben lépni = tehetségeket nyerni

A cégek számára most van itt az idő, hogy megtervezzék és előkészítsék toborzási kampányaikat. Az új pozíciók meghirdetését érdemes december végén vagy január elején elkezdni, hogy az álláspiaci mozgások kezdetén már elérhetőek legyenek a legjobb jelöltek. A jól időzített kampányok lehetőséget adnak arra, hogy a vállalatok elsőként ériék el azokat a tehetségeket, akik az újévi lendülettel lépnek a munkaerőpiacra.

„Egy hatékony toborzási kampány mindig előre gondolkodik, és figyelembe veszi, hogy az év eleji lendületet a lehető legjobban ki lehessen használni. Ezért javasoljuk a cégeknek, hogy már decemberben vagy január elején készítsék elő az álláshirdetéseket” – tanácsolja Horányi-Kiss Annamária a JIT Talent recruitment szakértője.

A cégek külsős recruiter partnerekkel együttműködve proaktívan megszólíthatják azokat a potenciális jelölteket, akikben már érelődik a váltás gondolata, de még nem léptek ki a munkaerőpiacra. Ezáltal megelőzhetik a versenytársakat, és jelentős stratégiai előnyre tehetnek szert a legjobb tehetségek megszerzésében.

## Az év eleji beilleszkedés előnyei

Az év eleji toborzás nemcsak a karrierfogadalmak kiaknázása miatt hasznos, hanem a zökkenőmentes beilleszkedés miatt is. Az új kollégák érkezése ilyenkor kevesebb fennakadást okoz a csapatok működésében, mivel az év eleji lendület és a frissen kitűzött célok mindenkit motiváltabbá tesznek. Egy jól időzített toborzás eredményeként az új munkatársak próbaideje és betanulása még a nyári szabadságok előtt lezárulhat, így a csapatok nyugodtan készülhetnek a következő időszak feladataira.

Azért sem érdemes halogatni a toborzást, mert minél később indítja a folyamatait egy vállalat, annál nehezebben később találja meg a megfelelő munkatársakat, mert az év elején leivadásszák a legjobbakat. Márpedig az idő nagyon is számít, hiszen a legdrágább munkakör mindig a betöltetlen munkakör. A hosszúira nyúló toborzási folyamat nemcsak a költségeket növeli, hanem a betöltetlen pozíció miatt keletkező veszteségek (COV) is jelentősek lehetnek.

(1) Újrakezdési hatás:

[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?journal=Manage%20Sci&title=The%20Fresh%20Start%20Effect:%20Temporal%20Landmarks%20Motivate%20Aspirational%20Behavior.&author=H%20Dai&author=KL%20Milkman&author=J%20Riis&volume=60&issue=10&publication\\_year=2014&pages=2563-2582&](https://scholar.google.com/scholar_lookup?journal=Manage%20Sci&title=The%20Fresh%20Start%20Effect:%20Temporal%20Landmarks%20Motivate%20Aspirational%20Behavior.&author=H%20Dai&author=KL%20Milkman&author=J%20Riis&volume=60&issue=10&publication_year=2014&pages=2563-2582&)

Sajtókapcsolat:

- Fülöp Zoltán
- fulopzoli@hirnevugynokseg.hu

Eredeti tartalom: JIT Talent

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/17805/most-erlelodnek-az-ujevi-karrierfogadalmak/>