



FOTO: ORIENTAL STRANGERS

Fűrjész Beáta és Ruff Gabriella

ÍRTA: BUDAVÁRI DÓRA

Cseretűsarkú és céges gardrób

Ruff Gabriella és Fűrjész Beáta, a Karrier Hungária alapítói hátradőlhetnek: nemrég egy konkurensük régiós vezetőjét kellett kiválasztaniuk. Fejvadászként kell ennél több?

ÍRTA: BUDAVÁRI DÓRA

Az egész alakos tükör és a cipőtárolós gardrób szinte alapkövetelmény volt az új iroda kiválasztásánál, ami nem csoda, ha azt nézzük, hogy a Karrier Hungáriánál 29:1 a nemek aránya a nők javára. Ruff Gabriella és Fűrjész Beáta, a személyzeti tanácsadó cég két tulajdonos-ügyvezetője szerint a választás nem tudatos, mégis általában így jön ki, ha új munkatársat keresnek. Vajon mennyire számít a női megérzés a fejvadászszakmában? És vajon most én interjúzom, vagy ők interjúztatnak? – morfondírozom, miközben követem a két tűsarkús lábat a Bazilikára néző tárgyalóba.

Gabriella és Bea tizenhatodik éve dolgoznak együtt. Azt mondják, ennyi év közös munka után már jól működnek a megérzések. „Tízből kilenc és félszer tökéletesen ugyanazt látjuk az emberekből. A megérzések főleg akkor nagyon fontosak, ha két hasonló minőségű jelentkező közül kell választani” – mondja Gabriella. Kettőjük közül ő a frontember, azt mesélik, a szerepeket nem osztották le tudatosan, mégis kezdettől fogva egyértelműek voltak. A Karrier Hungáriánál Gabrielláé az ügyfélszerzés, az ügyfél-kapcsolattartás és -kommunikáció, Bea a csapat összeható ereje és lelke. A páros a Grafton Recruitment tanácsadó cégnél találkozott 1998-ban.

HENDIKEPP ÉS KIUGRÓPONT

A történet Prágában kezdődik: a közgazdász végzettségű Gabriella férjével költözött a cseh fővárosba, ahol tanácsadóként kezdett el dolgozni a kinti Graftonnál. „Óriási hendikeppel indultam, hiszen nem tudtam csehül, nem ismertem a piacot, komolyabb munkatapasztalattal sem rendelkezttem, és fogalmam sem volt róla, mit jelent az, hogy valaki fejvadász” – meséli. Az év végére azonban annyira sikerült beletanulnia a munkába, hogy az eredményei alapján a cég legjobb tanácsadója lett. Így bízták meg a magyarországi leányvállalat vezetésével. Beát is ő vette fel a budapesti iroda üzletágvezetőjének.

Kilenc év közös munka után egy beszélgetés alatt döntötték el, saját céget alapítani. Így jött létre 2007-ben a Karrier Hungária. „Az volt az alap gondolat, hogy mennyivel hatékonyabbak tudnánk lenni, mennyi mindent tudnánk még megvalósítani, ha nem lennénk körülöttek egy nemzetközi cég korláta” – mondja Gabriella. Az idő őket igazolta. Bár kezdetben „kaptak hideget, meleget”, és a válság a mun-

kaerő-közvetítő iparágat is megrázta, a Karrier Hungária 2013-ban az éves forgalom alapján a harmadik lett a Magyarországon működő tanácsadó cégek között a Budapest Business Journal listáján – és az első, ha csak a magyar tulajdonú vállalkozásokat nézzük.

A siker titka a sokéves tapasztalat mellett az a fajta rugalmas működési modell volt, ami egy fejvadász cég kvalitásait a munkaerő-közvetítés tradicionálisabb formájával ötvözte. „A piacon ez a két profil általában kettéválik. Mi olyan céget szerettünk volna létrehozni, amely lehetővé teszi az ügyfélnek, hogy ne kelljen aszerint más szolgáltatóhoz mennie, ha nagy létszámú toborzásra vagy egyedi igényeket kielégítő, közvetlen megszólítással megoldható pozíciók betöltésére van igénye.” Így képesek biztosítani a szűk ügyfélkörnek, hogy

AZ ESTI MESE UTÁN BIZONY NÉHA LE KELL ÜLNI DOLGOZNI. EZ AZ, AMIRŐL IGAZÁN NEM BESZÉL SENKI.

bármilyen pozícióra sikeresen tudnak jelölteket bemutatni, legyen szó felsővezetői pozíciókról vagy recepció-asszisztens kereséséről. Jelenleg körülbelül 30 céggel dolgoznak együtt folyamatos megbízásokon, az elmúlt

közel nyolc év alatt összesen 100-120 céggel álltak kapcsolatban. Kiemelt partnerük a British Telekom, ahol a regionális HR-igazgatóval több mint tíz éve dolgoznak együtt, jelöltként és ügyfélként is ültek már egy asztalnál. Beszéltek olyan ügyfelükkel, aki korábban náluk tanulta a HR-szakmát – ma toborzási vezető az egyik multinacionális cégnél, miközben Gabrielláék tanácsadóként végig-

ALAPÍTÁS ÉVE: 2007	ALKALMAZOTTAK SZÁMA: 28 + 2 fő	FORGALMI ADATOK: A Karrier csoport 2014-es árbevétele kb. 415 millió Ft lesz (három brand közös bevétele: Karrier Hungária, Rent és Hunterfield – utóbbi az executive-search-brandjük). Ebből 60 millió a munkaerő-kölcsönzés. 2007-ben, amikor kezdték, 64,9 millió forint volt az éves bevételük.
------------------------------	--	--

kísérték az egész karrierjét. Az egyik legnagyobb szakmai sikerüknek tartják, hogy nemrég felkérték őket egyik konkurensük régiós vezetőjének kiválasztására. Gabriella és Bea szerint a direkt keresése a jövő, mivel egyre nehezebb megtalálni a kvalifikált munkaerőt. Jelenleg ez a munkájuk 15–20 százalékát teszi ki, terveik szerint ez az arány a következő években növekedni fog.

NEM IGAZ, HOGY AZ ANYUKA ÜL A GÉP ELŐTT, A GYEREK MEG BOLDOGAN LEGÓZIK A LÁBÁNÁL.

NŐK A BOARDBAN

„Ritka bizalmi viszony a miénk” – mondja Gabriella, mikor arról kérdezem, milyen a kapcsolatuk Beával, és egyáltalán: milyen nőként céget vezetni. „A szó klasszikus értelmében véve nem vagyunk barátnők. Érdekes ez, mert lehet, hogy nem töltjük együtt a szabadidőnket, mégis mindent tudunk egymásról. Kettőnk közül én vagyok a sales-vonal, Bea pedig az az ember, akinek a mögötünk álló csapatot köszönhetjük.” Egy tanácsadó cégnél a munka összetettsége miatt nem mindegy, ki kerül be a cégbe, így Beáéknál a saját csapatba való toborzás a legnagyobb kihívás. „Ha magunkhoz keresünk embert, háromkörös kiválasztás után még tesztet is íratunk, hogy meggyőződjünk a megérzéseink helyességéről” – mondják. És talán úgy gondolnánk, hogy a fejavadás cégek elsőként azt nézik meg, ki mennyire van jelen a közösségi médiában, ez korántsem egyértelmű. „Erre csak akkor vagyunk kíváncsiak, ha tudjuk, hogy ez az ügyfélnek kifejezetten fontos. Ilyenkor azzal is segítünk, hogy szólunk a jelöltnek, mire figyeljen oda, mielőtt bemutatnánk őket egymásnak. De szerintem sokkal nagyobb jelentőséget tulajdonítanak ennek az egész socialmedia-

jelenlétnek, mint amennyire a cégek valójában odafigyelnek rá” – mondja Gabriella. Persze ettől függetlenül javasolja, hogy egy aktív álláskereső „ne ebben a periódusban ossza meg a legnagyobb bulizós fotóit”.

Azt mondják, a kiválasztásnál soha nem volt szempont, hogy lányokat vegyenek fel, mégis az a fajta tempó, rugalmasság és multi tasking, ami szükséges ehhez, általában a nő jelöltekhez állt közelebb. A csapat egyetlen férfi tagja egyébként a kutatásért felel. „Női vezetőként különösen fontos pontosan látni a céljaidat, főleg ha családod van. Én három gyereket nevelek, ezt próbálok több-kevesebb sikerrel összeegyeztetni a munkámmal” – mondja Gabriella. Ehhez persze Bea is kellett: ő volt az, aki áthidalta a gyerekes időszakokat a Grafton idején, és elvitte a vállán a Karrier Hungáriát is, amíg Gabriella a harmadik gyerekével volt otthon. „Mindhárom esetben egyértelmű volt, hogy nem veszünk fel új embert a helyére” – mondja Bea, akin egyértelműen több teher volt ezekben az időszakokban.

„Tapasztalatom szerint nem felel meg a valóságnak, amikor olyan képeket közvetít a média, hogy az anyuka ül a gép előtt, a gyerek meg boldogan legózik a lábánál. Gyerek mellett is lehet minőségi és vezetői munkát végezni, de csakis egy nagyon fegyelmezett menetrenddel. Elhivatottnak kell lenni, és tudnod kell, hogy mit miért csinálsz. Én is látom néha, hogy nem normális ez a tempó, de felelősnek érzem magam a cégemért, a nálunk dolgozókért, az ügyfelekért. Nehéz megtalálni az egyensúlyt, de törekedni kell rá. És még egy fontos dolog: segítség nélkül nem megy” – mondja Gabriella, aki munkatársai szerint egy igazi időzsonglőr.

A huszonkilenc nőből hatan férjhez mentek, közülük négynek van gyereke. Nem számít kirívónak a dolgozó kismama sem: volt, akinek az irodába babzsákot vettek a terhesség idejére. Ehhez persze – mint mondják – kell az a fajta elhivatottság, hogy az esti mese után bizony néha le kell ülni dolgozni. „Ez az, amiről igazán nem beszél senki” – mondja Gabriella az éjszakai munkára és a kevés alvásra utalva. A számokat nézve egyébként nagyságrendileg több nőt helyeznek el, mint férfit, felső- és középszintű állások tekintetében körülbelül 50-50 százalék az arány, és nem emlékeznek olyan esetre, amikor kifejezetten kérték volna, hogy ne nő legyen a jelölt. „Ha egy kismama pozícióból megy el szülni, akkor kevésbé van hátrányos helyzetben. Sokkal nehezebb, ha valaki a gyás után anélkül lép ki, hogy lenne következő állása” – mondja Gabriella. Szerintük Magyarországon is egyre rugalmasabbak a cégek, de ehhez az álláskeresőnek is rugalmasnak kell lennie. „Így is vannak, akik fordítva ülnek a lovon. Elmondják, hogy ők csak két órát dolgoznának egy nap, meg csak hétfőtől, szerdáig. Ezekkel a helyzetekkel nyilván nem tud mit kezdeni egyetlen munkáltató sem, bármennyire is rugalmas” – mondja Bea.

Az interjú végén, a kézfogásnál említik csak meg, hogy gratulálnak az eddigi dolgaikhoz, felemlítve pár konkrétumot is. Merthogy utánam néztek. A Facebookon? Az interneten? Mindegy is. Most mondjam, hogy nem lepődtem meg? **F**