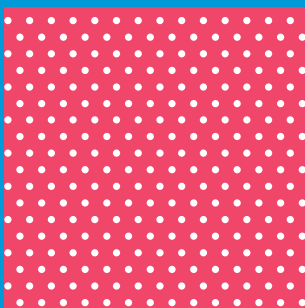




TERVEZD MEG A KARRIERED!

TANÁCSOK, TIPPEK ÉS ÖTLETEK



TERVEZD MEG A KARRIERED!



TANÁCSOK, TIPPEK ÉS ÖTLETEK

TARTALOM

I. Hogyan álljunk neki az álláskeresésnek?	6
1. Hol vannak az üres állások?	7
2. Mire pályázzunk? Hogyan döntsem el, hogy alkalmas vagyok-e?	10
3. Pályaorientáció Online	13
4. Önismeret, a sikeres álláskeresés alapköve	16
5. Hogyan fejleszthetem magam? Hogyan legyek versenyképes?	19
6. Tíz döntő képesség	22
7. Így építsd a karriered a Facebookon	24
8. Hogyan szerepelj sikeresen az állásbörzén?	27
9. A sikeres kapcsolatépítés titkai	29
II. Pályakezdőként a munkaerőpiacon?	32
1. Így legyél vonzó pályakezdőként az álláspiacon – 10 útravaló	33
2. Nincs munkatapasztalatod? Önkénteskedj!	36
3. Így keress szakmai gyakorlatot	40
4. Miként látják a HR-esek az Y generációs munkavállalókat, és ők miként látják saját magukat?	42
III. Mit tartalmazzon az önéletrajz és a motivációs levél?	44
1. Mit tartalmazzon egy jól megírt CV? Hogyan kerüljük el a kliséket?	45
2. A 15 legnagyobb hiba az önéletrajzban	48
3. Hogyan készül az első Europass önéletrajz?	52
4. Milyen a jó motivációs levél?	54
5. Hogyan kerül el a közhelyeket, az álláspályázatban?	56

IV. Hogyan készüljek fel az állásinterjúra? Hogyan zajlik a kiválasztás folyamata?	58
1. Gyakori kérdések az állásinterjún – jó és rossz válaszok	59
2. A 15 leggyakoribb hiba az állásinterjún	64
3. Többet alakíthat a kiválasztási folyamaton a pályázó, mint elsőre hinnénk!	67
4. Sikeres bértárgyalás a kezdetektől a megegyezésig	70
5. Miért van több körös kiválasztás? Mi az az AC?	72
6. Ezekre is készülj álláskeresőként: 5 modern kiválasztási eszköz	75
V. Kipróbálnád magad külföldön?	78
1. 5+1 kérdés, amit feltétlenül tegyél fel magadnak, mielőtt belevágsz a külföldi munkavállalásba!	79
2. MIELŐTT ELINDULSZ... Külföldön is biztonságban	82
VI. Hol találsz további információt?	86

ELŐSZÓ

Milyen a jó motivációs levél? Hogyan kerüljem el a közhelyeket az önéletrajzomban? Hogyan készüljek fel az állásinterjúra?

Ilyen és hasonló kérdések sokaságát kapjuk az állásbörzéken és rendezvényeken, ahol az Europass dokumentumok bemutatása mellett ezekre is válaszolunk. Egy ilyen rendezvényen született meg az ötlet, hogy indítsunk egy sorozatot a feltett kérdések alapján az Europass honlapon is, ez lett a *Karriertanácsadó válaszol...* Szakértőink segítségével utánajártunk annak, hogy milyen pályakezdőként a munkaerőpiacon, hogyan is zajlik a kiválasztás folyamata, mi a sikeres kapcsolatépítés titka és hogyan lehet összegezni a saját kompetenciáinkat. A sorozat sikerén felbuzdulva döntöttünk úgy, hogy egy kiadványba rendezzük az elmúlt három évben megjelent cikkeket.

A Tempus Közalapítvány – Nemzeti Europass Központjaként fontosnak tekintjük, hogy az Europass dokumentumokról szóló tájékoztatás mellett (széleskörűen) az álláskereséshez is segítséget nyújtunk, s a felhasználókat érdeklő témákkal foglalkozunk. Célkitűzésünk, hogy az álláskeresés gyakran bizonytalan folyamatához navigátorként adjon segítséget az europass.hu oldal.

A tanácsadást gyakorlati és praktikus oldaláról közelítjük meg, így a sorozat cikkei olyan témákat dolgoznak fel, amikkel mindennapi munkánk során találkozunk és fontosnak ítéltünk. A kiadványban fejezetekre bontottuk ezeket és így foglalkozunk a különböző témakörökkel. Elsőként az álláskeresés kezdeti fázisát jártuk körbe: hogyan álljunk neki a folyamatnak, milyen önismereti és fejlesztési lépéseken érdemes átesni, mielőtt az álláshirdetéseket elkezdenénk böngészni. Statisztikai adatok alapján az Europass önéletrajzot főként a pályakezdők használják. Második fejezetünkben azzal foglalkoztunk, hogyan legyen a pályakezdő vonzó a leendő munkáltatója számára, illetve mi a teendő, ha még nincs munkatapasztalata a munkaerőpiacra frissen kilépett munkavállalónak. Klasszikus kérdés a munkakeresés folyamatában az önéletrajz és a motivációs levél kitöltése. Harmadik fejezetünkben ehhez adunk tippeket: hogyan készítsd el első önéletrajzodat és hogyan kerülj el a sokak által használt közhelyeket. Az álláskeresés folyamatában a következő lépcső az állásinterjú és a kiválasztási procedura. Mik a leggyakoribb kérdések? Hogyan lehet ezekre előre felkészülni? Mi az

a több körös kiválasztás és hogyan zajlik egy bértárgyalási folyamat? Negyedik fejezetünkben ezekre kerestük a választ szakértőinkkel. Az Europass dokumentumok létrehozásának alapgondolata a munkavállalási célú mobilitás megkönnyítése volt, s ötödik fejezetünkben a külföldi munkavállalás témakörét járjuk körbe. Kiadványunk utolsó fejezetében a generációkkal foglalkozunk: milyen nehézségekkel kell szembenéznie egy Y generációs munkavállalónak a munkaerőpiacon és mire érdemes figyelnie ezzel kapcsolatban.

Cikkeink megírásaiban karriertanácsadó, coach és HR szakértőink mellett szakmai partnerintézményeink munkatársai is közreműködtek. A partnerintézmények tevékenységeit és szolgáltatásaik leírását is összegyűjtöttük az érdeklődők számára.

Bízunk benne, hogy kiadványunkkal hozzájárulunk a tudatosabb álláskereséshez és hasznos tanácsokkal szolgálunk!

Tervezd meg Te is a karriered!

Jó böngészést kívánunk!

A SZERZŐK

1

HOGYAN ÁLLJUNK NEKI AZ ÁLLÁSKERESÉSNEK?

HOL VANNAK AZ ÜRES ÁLLÁSOK?

1.

Annak az álláskeresőnek jobbak az esélyei, aki minden lehetőséget felkutat. Aki egy csatornán próbálkozik, beszűkíti a szóba jöhető állások körét, éppen ezért tekintsük át, hányféleképpen lehet állásajánlatokat találni.

1. Munkaügyi kirendeltségek

Magától értetődik, hogy vannak állásajánlatok az állami munkaügyi kirendeltségeken. A diplomás állások itt alulreprezentáltak, sokkal **több lehetőség kínálkozik szakmunkásoknak** (építőipar, vendéglátás, gépipar), eladóknak, összeszerelőknek, gépkocsivezetőknek.

2. Állásportálok

A nagy netes állásportálok (profession.hu, jobline.hu, cvonline.hu, workania.hu) összesen körülbelül **10 ezer pozíciót hirdetnek** meg. Megemlítendő még a kozigallas.gov.hu oldal, amely a közszféra állásait tartalmazza.

3. Állásgyűjtő oldalak

Akadnak olyan portálok, amelyek az összes neten talált állást begyűjtik és megjelenítik. Azt az előnyt ígérik az álláskeresőknak, hogy itt mindent megtalálják. Ilyen például a jobmonitor.hu.

4. Nyomtatott sajtó

15 évvel ezelőtt még a nyomtatott sajtó volt az álláshirdetések első számú médiuma. Az utóbbi évtizedben az újságokból fokozatosan koptak ki az álláshirdetések, a hirdetők pedig az internetes állásportálokra vándoroltak át. Ennek ellenére akadnak a nyomtatott újságokban is álláshirdetések: elsősorban **a regionális napilapokban és az ingyenes hirdetési újságokban.**

5. Állásbörze

Az egyetlen hely, ahol **élőben megjelenik a munkaerőpiac**, és ahol rövid idő alatt sok munkaadóval tudnak az álláskeresők kapcsolatba lépni. A budapesti egyetemi állásbörzék közül a legnagyobb a BME és a Corvinus, a vidékiek közül a Miskolci Egyetem rendezvénye. Kiemelendő még az intézményektől független HVG Állásbörze. **Állásbörzéken főleg nagy, multinacionális cégek keresnek új munkavállalókat.**



Az Europass CV-t könnyen és gyorsan elkészítheted az online kitöltőfelületen, így pillanatok alatt készen állhatsz a virtuális börzére! Ha igazán felkészülten szeretnél nekivágni az álláskeresésnek, ne feledkezz meg arról sem, hogy Európai készségútlevelében minden fontos dokumentumodat (CV, bizonyítványok, ajánlólevelek, nyelvvizsga-bizonyítványok, stb.) rendszerezheted az HR-esek számára!



A közösségi média segítséget jelenthet az álláskeresésre való felkészülésben is! Kövesd az Europass Magyarország Facebook oldalt, ahol az Europass dokumentumok mellett az álláskeresés fortélyaival is megismertetünk!

6. Virtuális Állásbörze

Létezik az állásbörzének virtuális változata is. Ilyen az **ELTE rendezvénye**. Ezekre az interneten kell bejelentkezni, így lehet felkeresni a virtuális standokat, ahol **leadható a CV és lehet chaten a HR-esektől kérdezni**. Itt is főleg nagy, multinacionális cégek vadásznak új munkaerőre.

7. Személyzeti tanácsadók, munkaerő-közvetítők, fejjadások

Hogy kik is ők? A személyzeti tanácsadók (közvetítők és kölcsönzők) közül néhány ismert szereplő: Grafton, Randstad, Trenkwalder, Manpower, Adecco, Next Consulting, P&Bert, Focus Consulting.

Az ő hirdetések általában **saját weboldalukon** és az állásportálokon is megjelennek. Főleg diplomás szakembereket keresnek pénzügyi, informatikai, logisztikai, mérnöki és idegen nyelvű ügyfélszolgálati területeken.

A **felső-, középvezetői fejjadások** közül néhány nagy név: Korn/Ferry, Neumann International, Egon Zehnder, Spencer&Stewart, Hill International, Spengler-Fox, Pendl&Piswanger. Összesen körülbelül 300-400 embert keresnek évente. Nem hirdetik se magukat, se az állásokat, hanem főleg a **direkt megkeresés módszerével** dolgoznak: tehát közvetlenül felhívják a szóba jöhető vagy érdekes jelölteket.

8. Céges weboldalak

A nagyobb és ismertebb cégek weboldalukon **karrier szekciót** működtetnek. Ide feltöltik álláshirdetéseiket és várják az önéletrajzokat adatbázisukba.

9. Közösségi oldalak

Találhatóak állásajánlatok a **Facebookon** és a **LinkedIn.eu** is. Emellett tanácsos a Facebookon létrehozott állás csoportokat is megnézni és like-olni. Népszerű például az állásokat összegyűjtő *Szárnyas Fejjadás*, az *Állások a médiában*, az *Állásvarázs* vagy a *Budapesti Álláskereső* oldal.

10. A láthatatlan álláspiac

A hivatalosan **meg nem hirdetett állások** alkotják az **összes munkalehetőség több mint felét** – mondják szakértők.

Ezeket **ajánlások útján** töltik be. Nagy multi cégeknél erre külön programot alapítottak megfelelő ösztönzőkkel. Azok a munkatársak, akik javasolnak valakit egy üres pozícióra és a jelölt beválik, pénzjutalomban részesülnek.

Gyakori még, hogy nagy multinacionális cégek belső intranetes hálózatukon hirdetik meg az állást, első körben belsősöknek. Ha nincs megfelelő jelentkező, akkor viszik ki a keresést.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő

MIRE ÉRDEMES PÁLYÁZNUNK, MIN MÚLIK AZ ALKALMASSÁG?

Ennek eldöntésére van két nagyon egyszerű alapvetés.

1. Pályakezdő állás nincs. Olyan állások viszont vannak, melyeket pályakezdők is be tudnak tölteni.
2. Ahhoz, hogy jó eséllyel pályázzunk egy pozícióra, legalább 80%-os egyezésre kell törekedni a kiírás feltételeivel.

Nézzük meg ezeket a tapasztalati megállapításokat egyesével, hogy lássuk, hogyan tudunk minél gyorsabban elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

PÁLYAKEZDŐK SPECIÁLIS ESETE

A pályakezdők megítélése a munkáltatók szempontjából kettős, és tele van kockázattal. Ebből kell kiindulnunk, és ezt kell feloldanunk. A tapasztalatlanság több módon is kiküszöbölhető:

1. Már az egyetem vagy a főiskola alatt lehet **gyakorlatot, nyári munkát** keresni olyan környezetben, amely a későbbiekben mindenképpen értékelhetővé válik.
2. Még előnyösebb, ha **gyakorlatot szerzünk külföldön, illetve legalább fél évet kint töltünk ösztöndíjjal**. Az a tapasztalat, hogy az **Erasmus ösztöndíjat** nagy elismeréssel fogadják a munkáltatók, ezen belül is a nagyvállalatok, illetve azok a közép vállalatok, amelyek külföldi piacra termelnek vagy szolgáltatnak.

A munkáltatók a piacon küzdenek a pozícióért és a fennmaradásukért, érdek-

Pályakezdőként tehát dolgozunk azon, hogy „ne legyünk” pályakezdők, illetve ne tűnjünk annak. Mit is jelent ez? Mi az, ami megkülönböztet egymástól két álláskeresőt? A hozzáállás, az akarat és a proaktivitás! Semmi sem tiltja, hogy magunk keressünk meg cégeket, és felhívjuk magunkra a figyelmet. Aktívan járjunk utána, és beszéljünk vállalati HR-es kollégákkal. Kérjünk elérhetőséget, és ne legyünk restek személyes találkozót kezdeményezni. Túl direkt? Ilyen fogalom nincs az álláskereső szótárában. Miért? Mert a pályázatunk nem csak az önéletrajz beadásából áll. Részben az is, hogy elérjük a döntéshozókat, beszéljünk velük, és érvényesítsük saját érdekeinket. Ez azért fontos, mert bár a papír sok mindent elbír, ha gyakorlatban látják elszántságunkat, az többet ér minden leírt szónál.

A külföldi ösztöndíjas időszakról, legyen az kint töltött fél év vagy szakmai gyakorlat, mindenképpen érdemes beszereznünk **Europass mobilitási igazolványt, amelyből leendő munkáltatónk még teljesebb képet kap eredményeinkről.**



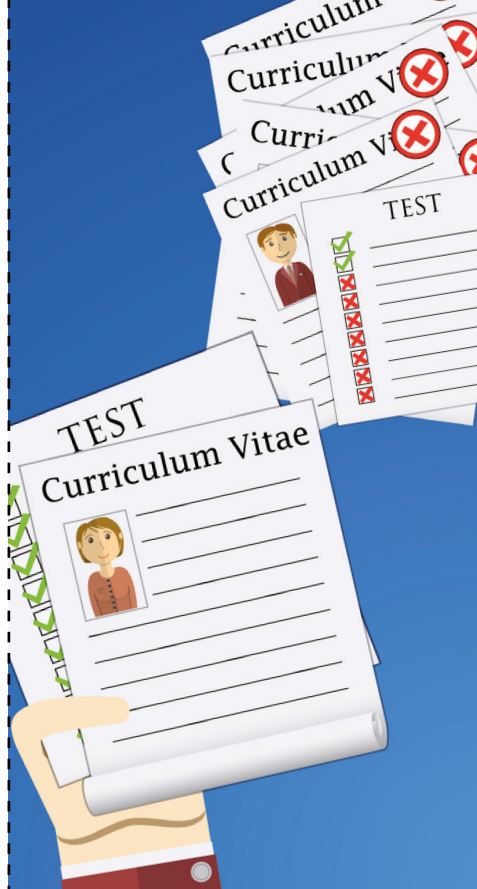
érvényesítésükért. Ezt elvárják minden munkatársuktól, hiszen mindenkinek egyaránt húzni kell a sikerért. Ebből adódóan ilyen új munkatársakat szeretnének a csapatba. De milyen képet festünk magunkról visszahúzóddással, önbizalomhiánnyal? Nem túl pozitívat... Ha valaki nem tud kiállni saját magáért, akkor miért állna majd ki munkája során a cég érdekeiért?

KELL, HOGY EGYEZÉS LEGYEN A KIÍRÁS ÉS A KÉSZSÉGEINK KÖZÖTT

Több helyen és fórumon írták már le a szakemberek, hogy az álláskeresésben is **csak egy dolog számít: a nagy számok törvénye**. Minél több helyre küldjük el jelentkezésünket, annál nagyobb az esélye annak, hogy felvételt nyerünk. Ez azonban csak részben igaz. Több esetben a túl sok jelentkezés benyújtása inkább hátráltathat a gyors elhelyezkedésben. Ahhoz, hogy ezt helyesen tudjuk kezelni, el kell fogadnunk, hogy a 2008 óta tapasztalt új gazdasági környezetben a cégek nem olyan munkavállalókat keresnek, akik talán és esetleg el tudják látni az általuk kiírt munkakör feladatait, hanem olyanokat, akik a felvételt követően belátható időn belül 100%-os eredménnyel teljesítenek. Tehát hiába küldjük el olyan pozícióra pályázati anyagainkat, ahol nincs egyezés az elvárások és az általunk leírtak között. És itt el is jutottunk a lényegi ponthoz: akkor lehetünk igazán biztosak, hogy az adott pozíció nekünk való, és esélyünk is van elnyerni, ha az erősségeinket, eddigi tanulmányainkat, tapasztalatainkat úgy tudjuk párosítani az elvárásokkal és a feladatokkal, hogy aki majd olvassa a CV-t, egyből lássa, hogy megfelelünk az elvárásainak. Tehát **olyan pozíciókat pályázzunk meg, melyeknél meg tudjuk határozni a szinte tökéletes egyezést**. Hogyan lehetséges ez?

Fontos, hogy ha kevés tapasztalattal rendelkezünk, akkor tanulmányaink, készségeink részletezésével láttassuk, ha konkrétan nem is végeztük el eddig az adott munkakört, de a feladatait igen. Nézzünk erre egy példát.

Pályakezdőként megpályázzunk egy asszisztensi pozíciót, ahol a feladatok között szerepel a magyar és idegen nyelvű levelezés. Tapasztalat nélkül már itt hátrányba kerülhetünk, de egy kis trükkel könnyen kiküszöbölhetjük a



TIPP: Az, hogy mire vagyunk alkalmasak, többnyire attól függ, készségeinket mennyire tudjuk összeegyeztetni az elvárásokkal. Ha ez nem lehetséges, mert nagy az eltérés, akkor engedjük el az ajánlatot. Ne gyűjtsük a kudarckok számát feleslegesen.



látszólagos akadályt. Először is bizonyíthatjuk, hogy nyelveket üzembiztosan beszélünk.

Lehetőségünk van további bizonyítékot is adni arról, hogy képesek vagyunk a feladat ellátására. Jó ötlet lehet akár egy fiktív üzleti levél írása és elküldése a pályázatunk részeként, amiből látszik, ismerjük a külföldi kommunikációs protokollokat, illetve kiváló az íráskészségünk. Ezzel még a nagyon tapasztaltnak tűnő, de csak egy önéletrajzot küldő vetélytársakat is azonnal lekörözhetjük.

Nem állítok tehát kevesebbet: **az esetek döntő többségében az alkalmasság eldöntése rajtunk múlik**, és nem a megpályázott cég kiválasztásra delegált munkatársán. Miért? Mert bizonyítani nekünk kell, hogy igen, mi vagyunk a legalkalmasabbak!

A cikket összeállította: FILÁJ GÁBOR, az Umbrella Consulting Kft. ügyvezető igazgatója, okleveles business coach és karriertanácsadó



TIPP: Nyelvtudásunk bemutatására tökéletesen alkalmas az Europass nyelvi útlevél, amely az elméleti tudás mellett a gyakorlati nyelvi tapasztalatra helyezi a hangsúlyt, és lehetőséget ad, hogy valós tudásunkat könnyen, érthetően mutassuk be.

PÁLYAORIENTÁCIÓ ONLINE

3.

Az internet térhódításával ma már szinte alig létezik olyan, amit online el ne intézhetnénk. Ez alól a pályaaorientáció sem kivétel. A világhálón számos weboldalt találunk, amelyek továbbtanulással, pályaválasztással, pályamódosítással vagy álláskereséssel kapcsolatos kérdésekben segíthetnek például a különböző szakmák vagy foglalkozások megismerésében, a megfelelő pálya kiválasztásához szükséges önismeret fejlesztésében.

A szakmaleírások böngészése vagy a pályaaorientációs és önismereti tesztek kitöltése nagyban hozzájárul a jól megalapozott, személyes érdeklődésnek, erősségeknek és az aktuális munkaerő-piaci helyzetnek megfelelő döntések meghozatalához. A pályaaorientációs oldalak használata tehát jó kiindulópontot jelenthet önmagunk vagy a kiválasztott szakma alapos megismeréséhez, és hozzájárulhat a későbbi sikeres elhelyezkedéshez is. Az idegen nyelveket jól beszélők **külföldi pályaaorientációs oldalakon** is nézelődhetnek. Ez különösen abban az esetben ajánlott, ha külföldi továbbtanulás vagy munkavállalás is szerepel a távolabbi tervek között.

Az alábbiakban bemutatunk néhány tartalmában és stílusában is eltérő, magyar, angol, német és francia nyelvű pályaaorientációs oldalt, amelyek nemcsak segíthetnek elosztatni a pályaválasztással kapcsolatos bizonytalanságokat, hanem hasznos időtöltésnek is kiválóak.

- * **Nemzeti Pályaaorientációs Portál:** A portál a tanulás és a munka világában segít eligazodni olyan különböző élethelyzetekben, mint a középiskola kiválasztása, az első szakképesítés megszerzése, pályaelhagyás vagy a munka elvesztése. Az önismereti kérdőívek **korcsoportok szerinti bontásban** adnak választ azoknak, akik a jellemző munkamódjuk, vállalkozói erőforrásaik, képességeik vagy készségeik pontosabb meghatározására kíváncsiak. Az oldalon ezen kívül találunk **szakmaleírásokat, szakmabemutató filmeket** és számos hasznos **információt az OKJ szakképesítésekről** is.

www.eletpalya.munka.hu

- * **Felvi:** Kifejezetten a felsőoktatás iránt érdeklődőknek vagy pályamódosításon gondolkodóknak szól a Felvi **pályaaorientációs és életpálya-tervezési szolgáltatása**. Az egyes szakok, képzések vagy foglalkozások közötti eligazodást egy cikksorozat segíti, a megfe-

lelő képzési formát pedig online pályorientációs és önismereti tesztek kitöltése után könnyebben választhatjuk ki. A tesztek választ adhatnak például arra, hogy milyen foglalkozások passzolnak hozzánk, megfelelően felkészültek vagyunk-e egy állásinterjúra vagy mennyire hatékonyan irányítjuk az életünket.

www.felvi.hu/felveteli/palyaorientacio

- ✱ **Új Nemzedék:** *Mi a pálya?* címmel kifejezetten a fiatalok kommunikációs stílusához igazodva **szakmaismertető filmek** mutatják be egy-egy foglalkozás mindennapjait.

www.ujnemzedek.hu

- ✱ **Pályanet:** A pályaválasztási tanácsadó portál az önismeret fejlesztéséhez, a pályaválasztáshoz és a munkavállaláshoz szolgál hasznos tanácsokkal. A *Pályakalauz-kérdőív* segít azonosítani a leginkább kedvelt tevékenységtípusokat, az **önismereti kérdőív** pedig segít az érdeklődési irányok meghatározásában. Az oldal számos interjút is tartalmaz, amelyben **mesteremberek, szakemberek mutatják be foglalkozásuk** szépségeit és nehézségeit.

www.palyanet.hu

- ✱ **CareersPortal:** Az ír pályorientációs oldal **angol nyelvű önértékelő tesztjeivel** meghatározhatjuk érdeklődési irányainkat és a hozzájuk passzoló foglalkozásokat, de találunk tesztet a személyiségjegyek, pályaeérték-preferenciák vagy akár a pályaválasztás szempontjából erősségnek vagy fejlesztendő területnek számító készségek meghatározására is.

www.careersportal.ie

- ✱ **National Careers Service:** A brit nemzeti pályorientációs oldal **13 éves kor fölöttieknek** segít továbbtanulással, képzésekkel, pályaválasztással vagy munkaerő-piaci információkkal kapcsolatos kérdésekben. Az oldal a *Skills Health Check* menüpont alatt számos kérdőívet tartalmaz, amelyek a **személyes készségeket** (pl. személyiségtípus, érdeklődés, motiváció) mérik, de tesztelhetjük akár numerikus készségünket, vagy hogy jók vagyunk-e absztrakt és mechanikus problémák megoldásában.

www.nationalcareersservice.direct.gov.uk

- ✱ **123Test:** A holland székhelyű cég **intelligencia, személyiség- és munkaérték teszteket** kínál. A tesztek kitöltése és az eredmények megtekintése ingyenes, viszont egy teljes körű elemzésért már fizetni kell. A tesztek angol nyelvűek.

www.123test.com

- ✱ **L'Étudiant:** A **francia nyelvet jól beszélők** bátran próbálkozhatnak a L'Étudiant ingyenes orientációs tesztjeivel. A tesztek néhol komolyabb, néhol könnyedebb kérdésekkel térképezik fel a kiválasztott szakmáról alkotott elképzeléseinket, és adják meg a kérdést arra a válaszra, hogy „Nekem való-e ez a szakma?”

www.letudiant.fr/test/orientation.html

* **További hasznos idegen nyelvű pályaeorientációs oldalak:**

www.careeronestop.org

www.onetonline.org

www.planet-beruf.de

www.berufskompas.at/jugendkompas

www.lesmetiers.net

www.onisep.fr

www.orientation-pour-tous.fr

* *A cikket összeállította: CSERKÚTI ÁGNES, Euroguidance Magyarország*

euro | guidance

**Információ uniós tanulási,
ösztöndíj és szakmai gya-
korlati lehetőségekről**

Nemzeti Szakképzési és
Felnőttképzési Hivatal
Euroguidance Magyar-
ország

**1089 Budapest,
Kálvária tér 7.
www.euroguidance.hu
info@nph.hu
FB Euroguidance Hungary**



NEMZETI SZAKKÉPZÉSI ÉS
FELNŐTTKÉPZÉSI HIVATAL

ÖNISMERET, A SIKERES ÁLLÁSKERESÉS ALAPKÖVE

Sokat hallottunk és hallunk arról a tényről, hogy milyen nehéz állást találni a munkaerőpiacon. Hogyan segíthet nekünk az önismeret ilyenkor?

Minden pályázói kör fel tudja sorolni, hogy miért nehéz a helyzete, mi az, ami miatt elutasítják a felvételi folyamat különböző szakaszaiban. Pedig már azzal, hogy úgy döntünk, kilépünk a munkaerőpiacra, elindítottuk a kiválasztási folyamatunkat, csak nem biztos, hogy a saját kezünkbe vettük az irányítást.

TIPP: Ahhoz, hogy sikeresek legyünk, fontos, hogy egy működő folyamatként, egy projektként tekintsünk a tevékenységünkre. Úgy is mondhatnám: az a munkánk, hogy állást találjunk magunknak. Ne keressünk, találjunk megfelelő állást! Kezdjük is el, együtt sikerülni fog!

ÖNISMERET: MIÉRT FONTOS AZ ÁLLÁSKERESÉS SORÁN?

Az első és talán legfontosabb lépés az, hogy **megismerjük önmagunkat**. Miért fontos ez? Mert minden fázisban láthatóvá válik majd, hogy kell olyan tartalom, amivel megtölthetjük a kommunikációnkat, legyen szó az írásos dokumentumainkról – köztük az **Europass önéletrajzunkról** –, motivációs levelünkről vagy szóbeli megnyilvánulásainkról. Fontos meghatároznunk, milyen pozíciókat érdemes megpályáznunk ahhoz, hogy sikert érzünk el. Ehhez is a reális önkép segíthet hozzá minket.

Tapasztaljuk, csak a legjobb nyer, nincs második helyezett, de fair play díj sem.

Hogyan kezdjük bele? Induljunk el az alapoktól. Az üzleti életben minden a saját arc és termék/szolgáltatás reklámjáról, egyedi bemutatásáról szól. Mások már tökéletesre fejlesztettek nekünk olyan eszközöket, amelyeket sikerrel tudunk alkalmazni saját hasznunkra, amelyekkel mi is eladhatjuk magunkat a leendő munkaadónknak. Nézzünk egy egyszerű eszközt, amit gyakran használunk karriertanácsadások alkalmával is. Ez a **SWOT analízis**.

TIPP: Az Europass dokumentumcsalád új tagja az **Europass motivációs levél**, amely a bizonyítalanokat tippekkel, különböző nyelvi fordulatokkal segíti!



A SWOT angol betűszó ismert lehet sokaknak, de magyarul GYELV-ként is használatos. Kifejtve a következő értékelési szempontokat jelenti (az angol betűsorrendet használva):

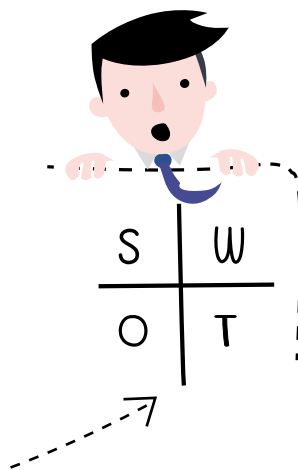
- Erősségek
- Gyengeségek
- Lehetőségek
- Veszélyek

Első lépésként vegyünk egy A4-es lapot és két egymást metsző egyenessel osszuk négyfelé a területet. A felső két mező az erősségeké és a gyengeségeké, az alsó két rész a lehetőségeken és a veszélyeken osztozik. Kezddhetjük is a kitöltést.

Mire figyeljünk? Az E-GY, illetve a L-V párosok eltérő értékelési szempontot kívánnak. Az E-GY szempontok számbavételekor **mindig saját, tőlünk függő képességekre és adottságokra gondoljunk.** Erősségek lehetnek: szakirányú végzettség, erős nyelvtudás, szakmai tapasztalat (gyakorlat vagy már alkalmazott munkaviszony), stb. Ne általánosságban jelöljük meg ezeket, hanem minél specifikusabban: erős angol nyelvtudás írásban, irodavezető OKJ végzettség, biztos gép- és gyorsírás ismeret, marketing alapismeret, jó fogalmazóképeség, stb.

Ne azt nézzük, hogy másokkal szemben esetleg nem mi vagyunk a legjobbak, ne gondoljuk, hogy ezért nem erősségünk valamely készség! A hangsúly azon legyen, hogy mi **mivel tudunk hozzájárulni a cég eredményeihez**, az pedig nem mások képességeitől és azok szintjétől, hanem a miénktől függ! Mindent írjunk fel, mert ezek a későbbiekben segíteni fognak minket.

A másik az L-V szempontpáros kidolgozása. Itt az előzőekkel ellentétben azt vegyük számba, hogy melyek azok a tényezők, amelyek rajtunk kívül álló dolgok, de mégis hatással lehetnek az elhelyezkedésünkre. Nézzünk erre is példákat. Lehetőség, ha a városunkban halljuk, hogy egy cég bővíteni akar (sőt, ebben az időszakban figyeljünk is az ilyen hírekre). Ez egy külső tényező, tehát akkor is megteszik, ha mi nem lépünk semmit. Ha azonban tudjuk, hogy ez a terv, akkor már akár előbb is elküldhetjük a jelentkezésünket, érdeklődhetünk a személyügyi osztályon, hiszen ezzel a cégnek spórolunk meg sok időt és energiát. Látják



TIPP: Az Europass CV online kitöltőfelülete is segítségünkre lehet képességeink összegyűjtéséhez, hiszen az önéletrajz külön szakaszokat kínál fel a különféle típusú képességek, készségek kifejtésére! Érdemes ezeket átnézni, így biztosan nem feledekezünk meg szervezési vagy digitális képességeinkről!

aktivitásunkat és elkötelezettségünket, így biztosan előrébb sorolnak a kiválasztásnál, esetleg olyan pozíciót is ajánlanak, melyet meg sem hirdetnének. Közismert tény, hogy **a nyitott álláshelyek 20%-a kerül meghirdetésre**, a többi ilyen és hasonló csatornákon találja meg szerencsés gazdáját! Élünk a lehetőségekkel.

A veszélyek a fentiek ellenkezői. 2008-ban minden autópári vállalat létszámstopot vezetett be. Ez akkor a piac szűkülésének veszélyét jelentette a mérnök végzettségűek számára, érdemes volt mindezt figyelembe venni az orientációnál is.

A lehetőségek és veszélyek mint értékelési szempontok tehát külső tényezőket vizsgálnak, de hasznos figyelembe venni őket, mert megmutathatják azt az irányt, ami felé elindulhatunk a pályázati anyagainkkal.

A cikket összeállította: FILÁJ GÁBOR, az Umbrella Consulting Kft. ügyvezető igazgatója, okleveles business coach és karriertanácsadó



TIPP: Sokszor találkozunk önéletrajzokkal, amelyek csak leíró jelleggel számolnak be az eddigi eredményekről. Pályakezdőktől kapjuk gyakran kérdésként, hogy „Mit írjunk az önéletrajzba, ha nincs még munkatapasztalatunk?” Az EUROPASS önéletrajz formátum egyik nagy előnye, hogy aktívan támogathat minket, hogy több oldalunkat, erősségünket is megmutassuk a leendő munkaadónknak. A személyes készségek fejezet nem arra való, hogy töröljünk, vagy általános dolgokkal töltsük ki, sőt, ez a rovat az, amely egyedi és értékesé teheti a pályázatunkat. Aktív HR szakemberként leginkább erre a részre koncentrálok. Itt találok olyan pályázókat, akik kitűnnek a tömegből. Erősségeket és alkalmasságot keresek, hiszen közös érték ebből születik.



HOGYAN FEJLESZTHETEM MAGAM? HOGYAN LEGYEK VERSENYKÉPES?

5.

Hogyan tudjuk hatékonyan fejleszteni saját magunkat?

Versenyképesek vagyunk-e?

Az állástalálás folyamata professzionálisan is irányítható. Hiába rendelkezünk azonban nagyon jó tudással vagy tapasztalattal, ha nem tudjuk versenyképessé tenni magunkat a piacon, akkor nem azt a szintet érjük el, amelyet kitűztünk magunk elé, nem kerülünk be abba a pozícióba, amely biztosítani tudja stabil anyagi hátterünket.

Önmagunk fejlesztésének és versenyképességünk fokozásának két irányt kell szolgálnia. Egyrészt természetesen magát a tartalom fejlesztését és a tudás gyarapítását, másrészt pedig az önérvényesítés tökéletesítését, hogy az elsajátított képességeket forintosítani is tudjuk a mindennapokban.

TUDÁSALAPÚ KÉPZÉSEK

A tudás fejlesztése szintén kétirányú lehet. Egyrészt **iskolarendszerű tanulmányokat**, másrészt **specifikus készségfejlesztéseket** érthetünk alatta.

Ahhoz, hogy minél eredményesebbek lehessünk, érdemes terv szerint tanulnunk, akár már az elhelyezkedés előtt, akár azután. Jelenleg az a tendencia, hogy igazi karriert akkor lehet befutni, ha valaki specialistává válik a szakterületén. A polihistorok ideje leáldozóban van. Manapság az a munkatárs vagy pályázó, aki a jelenlegi kvalifikációja mellé teljesen más tanulmányokat választ, inkább tűnik bizonytalan tényezőnek a munkaadó szemében, mint olyan humánerőforrásnak, aki a bővülő ismereteit a cég szolgálatába akarná állítani. Jogosan vetődnek fel a vállalatok részéről a kérdések: *Vajon miért akar teljesen más irányban tanulni? Meddig marad nálunk az új szakma elsajátítása után?*

A 2008-as válságot követően a cégek a munkavállaló kiválasztásakor minden rizikótényezőt figyelembe vesznek. Egy munkavállaló felvétele, betanítása és eredményessé tétele sokszor akár egy évet is igénybe vehet. Ez-

TIPP: Válasszunk olyan új kurzust, amivel még jobb szakemberekké válhatunk. Egyrészt szakértőként még inkább keresettek leszünk a piacon, hiszen a minőségi tudásra mindig van kereslet. Másrészt, ha az eddigi szakmai képességeinket fejlesztjük tovább, akkor van esély arra, hogy a minket alkalmazó cég támogassa tanulmányainkat. Mivel az új szabályozás szerint az állami rendszerben is ellenszolgáltatást kell vállalnunk a képzésünk finanszírozásáért, ezt akár a munkahelyünk anyagi szerepvállalása mellett is megtehetjük.

után jöhetnek azok az évek, amikor az igazi értékteremtés már nemcsak a munkavállaló oldalán, hanem a cég számára is számszerűsíthető. Ha a vállalatok azt érzik, csak tranzitállomások a tanulmányok idejére, nem minket fognak választani.

Természetesen nem kell feladnunk az álmainkat az eltérő területeken való továbbtanulási szándékunkat illetően, de érdemes ezt a tervet magunknak megtartani. Ha ügyesek vagyunk, megtalálhatjuk azokat a pontokat az új területen, amelyek segíthetik teljesítményünket jelenlegi munkakörünkben. Így már támogatókat is találhatunk elképzelésünkhöz a jelenlegi munkahelyünkön is.

Specifikus készségfejlesztések elsősorban olyan technikai jellegű tanfolyamokkal érhetőek el, amelyek célzottan adnak a kezünkbe eszközöket ahhoz, hogy valódi előnyt érhessünk el már az adott állás elnyeréséhez, a későbbi hasznosságot nem is említve. Legyen ez egy ECDL vizsga, vagy akár egy haladó Excel kurzus, a nyelvtanfolyamok pedig szinte már kötelező elemek az egyéni fejlesztésben. Itt érdemes megemlíteni, hogy **a külföldön szerzett gyakorlat vagy tanulmány is továbbfejleszhető**, hiszen lehetőség nyílik a már magabiztos nyelvtudást üzleti nyelvismerettel kiegészíteni, amely hihetetlen helyzeti előnyt eredményezhet.

HOGYAN ÉRVÉNYESÜLJÜNK MUNKAVÁLLALÓKÉNT ÉS ÁLLÁSKERESŐKÉNT?

A fejlesztések egy speciális területét annak a formának a megtalálása jelenti, amelynek segítségével a tudásunkat mint tartalmat megfelelő köntösbe bújtatjuk. Napjainkban a munkaerőpiacon két terület elengedhetetlenné vált ahhoz, hogy valaki jobb és jobb lehetőségeket találjon, illetve szerezhessen magának. Az egyik ilyen a *self branding*, vagyis az **én márka** alakítása, a másik pedig a **karrierépítés**.

Az én márka kialakítása elsősorban saját magunk pozicionálásáról és PR-járól szól. Hogyan tudom magamat mint egy márkát megjeleníteni? (Itt utalnék vissza arra, hogyha szakértői irányban fejlődünk, egyszerűbb ez a folyamat.) Ennek felépítésére több szakértő is szolgál megoldásokkal már a magyar piacon is, akár tréning, akár ún. *coaching* formájában. Természetesen pályakezdőként nem ez az első

TIPP: A nyelvtudás mára döntő szempont a karrierépítésben. Ha ezt magas szintű tudásá fejlesztjük, akkor versenyleőnyt élvezünk. Ha mindehhez már ismerjük az adott nyelvi közösség mentalitását is, nélkülözhetetlenné válunk leendő munkáltatóinknak.

TIPP: Nyelvismeretünk bővülése nem csak abban mérhető, ha újabb és újabb nyelvvizsgákat szerzünk. Az Europass nyelvi ütvélel használatával pontosan és egyértelműen bemutatathatjuk nyelvtudásunkat akkor is, ha nyelvvizsgával (még) nem rendelkezünk.



lépés, azonban ahhoz, hogy megfelelő karriert tudjunk felépíteni a Facebook és a LinkedIn világában, hamarosan ez már elengedhetetlen lesz a magasabb szintre vágyóknak.

A karrierépítést leginkább coaching folyamat során lehet tervezni, melynek témája: mi kell ahhoz, hogy az „x” év múltára kitűzött pozíciót, javadalmazási szintet elérjem. Mert nem biztos, hogy a karrier csak azt jelenti, hogy egy vállalaton belül megmásszuk a ranglétrát. Több esetben megfigyelhető, hogy egy vezetői pozícióhoz nem mindig felfelé, hanem gyakran oldalazva is kell lépéseket tennünk ahhoz, hogy a cél elérésekor ne csak alulról, hanem bőven felülről súroljuk a felállított mércét. Eredmény kétféle módon is elérhető: **szerencsével vagy tudatos tervezéssel.**

A cikket összeállította: FILÁJ GÁBOR, az Umbrella Consulting Kft. ügyvezető igazgatója, okleveles business coach és karriertanácsadó

10 DÖNTŐ KÉPESSÉG

Hiába a versenyképes szaktudás, legalább olyan fontosak a pályázó személyes tulajdonságai, amelyeket a szaknyelvben *soft skilleknek* (képeségeknak) hívnak. Melyek is ezek? Hogyan lehet fejleszteni?

1. Jó kommunikációs készség

Sokan hajlamosak üres közhelyként és evidenciaként kezelni a „jó kommunikációs készséget”. Ennek ellenére az egyik legfontosabb képesség a munkahelyen. Enélkül nem lehet csapatban dolgozni, az ügyfeleket kezelni, üzletet hozni. A jó kommunikációs készség **nem csupán jó beszédképességet** jelent, hanem például **a másokra odafigyelést, az aktív hallgatást** is. És nem csak szóban, hanem írásban is meg kell lennie.

2. Pontosság, megbízhatóság

Ez is evidensnek tűnhet, ennek ellenére a dolgozók jó részénél **van javítanivaló**. Ez már állásinterjúra érkezéskor tesztelhető.

3. Asszertivitás

Nehéz magyar megfelelőőt találni, talán a rámenősség áll hozzá legközelebb. Olyan munkatársat takar, aki **nem agresszív**, ám **nem is passzív**, hanem **célorientált**. Nem várja a feladatok, hanem elébemeleg a munkának, ötletei, tanácsai vannak, **keresi a kihívásokat**.

4. Rugalmasság

Rossz nyelvek szerint álláshirdetésben ez a kitétel az alacsonyabb fizetés elfogadását jelzi. Megesik, hogy a munkavállaló számára kedvezőtlenebb kondíciók (számlás „alkalmazás”, minimálbér hivatalosan, a többi „zsebbe”) áll mögötte. Ám sokkal inkább a rugalmassághoz tartozik az, hogy **nyitottak legyünk** egy másik terület kitanulására (akár a cég külföldi telephelyén), igény szerint túlórára vagy utazásra. **Pályakezdőknél különösen fontos** ez a képesség.



TIPP: Az Europass önéletrajzban külön szakaszok állnak rendelkezésre képességeink rendszerezésére és kifejtésére, ráadásul a szerkesztőfelület tippeket is ad ahhoz, hogy minél pontosabban, hitelesebben mutathassuk be ezeket!

5. Tanulási képesség

Kevés olyan munkahely akad, ahol az iskolapadban szerzett tudás teljes mértékben elegendő a munkavégzéshez. Sok munkaadó dönt olyan pályázó mellett, akinek ugyan nincs még meg a szükséges képzettsége, de motivált, van benne fejlődési potenciál és gyorsan tanul.

6. A munka iránti alázat

Szeressük azt, amit csinálunk és csak **igényes munkát** adjunk ki a kezünk közül. Aki ilyen hozzáállással dolgozik, bizonyosan tekintélyt szerez kollégái körében, vállalkozóként dolgozva pedig nagyobb eséllyel kap megbízásokat. Az ilyen munkavállaló nem munkaidőben, hanem **projektekben gondolkodik**, és szinte észrevétlenül eltelik a munkanapja.

7. Problémamegoldó képesség

Vannak alkalmazottak, akik hajlamosak felnagyítani a problémákat, hosszan elemezgetni az okokat, panaszkodni. Ennél sokkal hasznosabb hozzáállás **a probléma** helyett annak **leggyorsabb és leghatékonyabb megoldásán** gondolkodni.

8. Konfliktuskezelő képesség

Olyan munkahely nincs, ahol ne lennének kisebb-nagyobb konfliktusok – akár cégen belül, akár az ügyfelekkel. Ügyfélszolgálatosoknál, vezetőknél különösen fontos ez a készség, ám **bárki profitálhat ennek fejlesztéséből**.

9. Motiváló képesség

Jó vezetők egyik fontos ismérve, hogy mennyire képesek lelkesíteni környezetüket, mennyire tudják a csapatukban rejlő energiát egy irányba mozgósítani. Nem csupán mások, hanem **önmagunk motiválása is fontos**. Főleg, ha a munkánk monoton.

10. Együttműködés

A csapatban dolgozás képességét is jelenti. A munka modern világában már nem magányos farkasok dolgoznak, hanem **projekt alapon szerveződő csapatok** valósítanak meg elképzeléseket. Ebben a saját munka elvégzése mellett az is fontos, hogy megtanuljunk figyelni a másokra, egymást kiegészíteni, saját érdekeinket a csapatérdek alá helyezni.

Hogyan lehet ezeket fejleszteni?

Hogyan válhatunk jobbá ezekben? Annyi bizonyos, az iskolapadban nem tanítják, egy részüket a szocializációval – szülői, tanári, munkahelyi minták segítségével – szedjük magunkra, illetve különféle élethelyzetekben kényszerülünk rá a csiszolásukra. A céges világban kínálnak készségfejlesztő tréningeket, ahol elsősorban technikákat lehet megtanulni, illetve szituációkat szimulálnak különféle munkahelyi helyzetekben. Ezek azonban drágák, így saját zsebből kevesen tudják őket kifizetni. Érdemes nyitott szemmel járni, a jó példákat és technikákat összegyűjteni, majd átvenni. A jobbtól tanulni (itt sem) szégyen...



7.

ÍGY ÉPÍTSD A KARRIERED A FACEBOOKON

A közösségi média nagy lehetőséget és egyben veszélyt is jelent a karrierépítésben. Aki ügyesen csinálja, sokat profitálhat, egy-egy meggondolatlan bejegyzés, fotó azonban akár az állásába kerülhet.

Azt javaslom mindenkinek, hogy felejtse el az álláskeresést és inkább **hosszú távú karrierépítésben** gondolkodjon. Persze annak, aki épp most veszítette el az állását, nincs más választása, mint pályázni, aki viszont még tanul vagy biztosnak vélt munkahelyen dolgozik, **gondolkodjon nagyobb távlatokban, fektessen időt és energiát álláspiaci értékének növelésébe.** Így később sokkal könnyebb lesz állást találnia.

Hogyan? Ennek sok módja van. Most a közösségi médiában rejlő potenciált veszem nagyító alá. Ebből is a legfontosabb szereplőket, a Facebook ([facebook.com](https://www.facebook.com)) és a LinkedIn ([linkedin.com](https://www.linkedin.com)) oldalakat, illetve a Facebook karrier alkalmazásait ([beknown.com](https://www.beknown.com), [branchout.com](https://www.branchout.com)).

TANÁCSOK, MIELŐTT BELEVÁGSZ

1. Döntsd el, hogy vállalod-e a nyilvánosságot. Érdeemes tisztázni magadban, mi a célod: privát kapcsolattartás? Szakmai kapcsolatépités? Ha profiloldalt hozol létre a Facebookon, a LinkedInen és publikussá teszed, akkor **viselkedj úgy, mintha egy nyilvános rendezvényen lennél.** Ha fontosabb, hogy a barátaiddal kötetlenül beszélgess, posztolj, privát fotókat ossz meg, akkor állítsd privátra oldalad beállítását és ne tedd kereshetővé az adatlapodat.

2. Mutasd a legjobb arcodat. A kíváncsi HR-esek és fejedelmek előszeretettel nézik meg a pályázók közösségi médiás megjelenését. Szeretnek ugyanis minél árnyaltabb képet kapni a jelentkezőkről. Ellenőrizni akarják, hogy az önéletrajzban keltett benyomást mennyire igazolja vissza más fórumon való megjelenésed. Éppen ezért **profiloldalad legyen jól megszerkesztett és átgondolt.** Ehhez hozzátartozik egy előnyös fotó, az eddigi iskolai és munkatapasztalat, nyelvtudás leírása. Ha publikussá teszed, ügyelj arra, hogy a későbbi álláspályázatokban ne kerülj ellentmondásba az itt megadott információkkal.

3. Légy aktív. Nem elég egy profiloldalt felépíteni, és időnként benézni és visszajelölgetni az ismerősöket. Azok a sikeresek, akik folyamatosan bővítik ismeretségi körüket, posztolnak, infót osztanak meg, a LinkedInen ajánlásokat is gyűjthetsz, kérhetsz szakmai ismerőseidtől. **Lájkolj szakmai oldalakat, cikkeket.** Ha van saját weboldalad,

blogod, akkor azt is linkeld be. Jelöld ki egy időszávot legalább két-háromnaponta, amit az **online networkingre** fordítasz. Érdekes először megfigyelői állásba helyezkedni, kitapasztalni a szokásokat, gyűjteni az adalékot a hozzászólásokra.

4. Fotó, bejegyzés: csak szalonképeset! Nem számít hátránynak, ha a Facebookon privát fotók vagy a személyes érdeklődési körnek megfelelő megjegyzések szerepelnek a nyilvános profilon, ugyanis ez egy lazább fórum. Sőt, még előnyös is lehet, ha a személyzetis transzparensnek látja a jelöltet, olvassa gondolataidat a világról. (Kerülendő viszont a lenge öltözetben készült fotó, egy átmulatott éjszaka után készült kép.) A **LinkedIn** ezzel szemben **hivatalosabb fórum**, itt csak a szakmai éned mutasd!

5. Ne bíráld (korábbi) munkaadódat. Még akkor sem érdemes korábbi főnökeidet a közösségi hálón szidni, ha azt csak ismerőseid láthatják. Megesett már, hogy egy rendszerfrissítésnél automatikusan visszatért a régi beállítás, és a munkavállaló kínos megjegyzései közkinccsé váltak. Egy rosszakaród képernyőfotóval (*screenshot*) könnyen posztolhatja még a bizalmasnak szánt mondataidat is. Ha van a munkahelyen **közösségi médiás szabályozás**, olvasd el és tartsd ehhez magad.

6. Csatlakozz szakmai csoportokhoz. Ez elsősorban a LinkedInre értendő. Ez az első lépés, hogy bekerülj az **online szakmai körforgásba**. Második lépésben pedig szólj hozzá, kérdezz bátran.

7. Ne nyüzsödj egész nap a Facebookon. Nem jó ajánlólevél a nonstop jelenlét, az ötpercenkénti posztolás, képfeltöltés, videómegosztás – különösen napközben, ha van munkahelyed.

8. Kövesd a cégek oldalait, pályázz állásokra. Egyre több nagyvállalat működtet saját oldalt a Facebookon vagy a LinkedInen, amelyen bárki kérdezhet a cég képviselőitől vagy pályázhat az állásokra. A LinkedInen, valamint a Facebook karrier alkalmazásain (BeKnown, Branchout) állásajánlatokat is találsz.



TIPP: Karriertípeket is találhatsz a Facebookon, ha a megfelelő oldalakat követed! Ilyen például az **Europass Magyarország Facebook oldal**, amelyen az Europass dokumentumok mellett a **karriertervezésről, az álláskeresésről találsz cikkeket és tanácsokat!**

9. Legyen összhangban az online és a valós személyiség. A közösségi médiás márkáépítés **egy eszköz** a sok közül **az imázsépítésre**. A túlzásba vitt netes csillogás nem ér semmit, ha a valódi életben nem társul hozzá megnyerő, a szakmáját valóban értő személyiség. Ügyelj arra, hogy személyesen is tartsd a kapcsolatot a fontos döntéshozókkal például szakmai konferenciákon, képezd magad, stb.

10. Hosszú távon gondolkodj

Kezeld befektetésként szakmai imidzsed ápolását. Lehet, hogy hónapokig vagy akár 1-2 évig nem lesz kézzel fogható eredménye, csak az idődet viszi. Ha jól csinálod, akkor viszont **a kapcsolati hálód bővül**, amelyre később baj esetén építhetsz. Érdemes „álláskeresés” helyett „élethosszig tartó karrierépítésben” gondolkodni.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő



HOGYAN SZEREPELJ SIKERESEN AZ ÁLLÁSBÖRZÉN?

8.

Az állásbörze az a hely, ahol egyszerre találkozatsz sok munkaadóval. Gondold csak el, mennyi időbe és pénzbe telne a cégek képviselőinek elérhetőségét egyével felkutatni, majd telefonon kapcsolatba lépni velük. Az állásbörzén nincs ilyen probléma, ráadásul sokkal nyitottabbak, mintha személytelenül telefonálnál. Értékelj ezt a lehetőséget. Fontos tudni, hogy állásbörzén nem csak hagyományos állást, hanem szakmai gyakorlati lehetőséget is lehet szerezni, illetve diploma-munka megírásához lehet keresni témát és munkaadót.

* Nézd meg a rendezvény weboldalát

A nagy egyetemi **karrierfórumok előtt felkészítő napokat** is tartanak, amelynek része az önéletrajzírás, az állásinterjúk fellépés javítása. Ha van idő, akkor menj el egy ilyen workshopra. Ha nincs ilyen, vagy időben nem megfelelő, akkor nézz fel a **börze weboldalára**. Böngéssz át a neked szóló állásokat, illetve azokat a cégeket, amelyeknél dolgozni szeretnél. Azért is **fontos a tudatos készülés**, mert a nagy karrierfórumokon száznál is több kiállító jelenik meg, könnyű elveszni a standok között.

* Készülj fel belőlük

Fontos, hogy ne úgy indíts a kinézett standoknál, hogy „Önök mivel foglalkoznak?”. Ez nagyon rossz belépő, és ezek után nem is vesznek komolyan. **Légy tisztában azzal, mely iparágban működnek, milyen termékeik vannak, milyen a piaci helyzetük.** Próbáld meg megfogalmazni, miért szimpatikus számodra a cég. Ha ezek az infók megvannak, máris motivált és tájékozott álláskeresőként jelsz meg.

* Vigyél magaddal kinyomtatott önéletrajzokat

Ugyan a legjobb CV cégre és pozícióra íródik, de mindig **legyen nálad általános önéletrajz.** Ez arra is jó lehet, hogy egy szakemberrel a helyszínen leellenőriztesd vagy fejvadász cégeknél le is adhatod. Ha értékes infókat tudtál meg egy kinézett cégről, ami alapján kicsit átformálnád a CV-det, akkor – kétnapos börze esetén – megteheted, hogy másnap adod le átalakítva. Ha elektronikus formában kérik, a börze után is elküldheted.

TIPP: Ha állásbörzére készülsz, de még nincs vagy kevés a tapasztalatod az önéletrajzírásban, az **Europass önéletrajz** épp neked való. Keress rá az **europass.hu**-ra, használd az online kiegészítőfelületet, ami tippekkel vezet a kezdet és már szinte kész is a CV-d! Ne feledkezz meg a többi Europass dokumentumról sem, például az Europass nyelvi útlevélről!

* **Érkezz ápoltan és a rendezvénynek megfelelően**

Állásbörzére nem kell öltönyben, nyakkendőben, vagy hölgyeknek kosztümben érkezni. Legyél viszont **ápolts és elegáns**. Férfiaknál szövetnadrág és ing, hölgyeknél egy divatosabb blúz megteszi.

* **Ne az ajándéktárgyakra hajts**

Minden állásbörzén akadnak állásukeresők, akik először az ajándéktollakat, -táskákat, édességet, jegyzetfüzetet keresik a standoknál. Ahogyan a felkészületlenség, úgy ez a hozzáállás is lenullázza a jelöltet. Persze lehet venni belőlük, de ne ez legyen a belépő.

* **Kérdezz bátran és beszélj magadról**

Sok függ attól, hogy kik képviselik a vállalatot. Ha hostess, vagy a CV-ket begyűjtő HR-adminisztrátor, akkor a fellépés nem visz közelebb az álláshoz. Legfeljebb a HR-asszisztens viselkedése kapcsán benyomás alakul benned a céges kultúráról, értékekről, illetve hozzájuthatsz néhány hasznos infóhoz. Sokkal nagyobb a tét és az elérhető haszon, ha a HR vagy az adott szakterületi vezető képviseli a céget. Ebben az esetben ügyes kérdésekkel, motivált fellépéssel közelebb kerülhetsz az álláshoz. Fontos, hogy **ne csak kérdezz, hanem magadról is beszélj**. Lépj oda nyugodtan fejezd ki és munkaerőközvetítő cégekhez is. Nekik bővebb információjuk van a piaci helyzetről, és sok olyat megtudhatsz tőlük, amelyet más céges standoknál nem (például a reális fizetési igényekről).

* **A fizetésről csak visszafogottan**

Lényeges, hogy meg tudj fogalmazni, milyen munkákat keresel. Gyakori hiba, hogy a jelölt csak a tanult szakot említi és megkérdezi, milyen munkát tudnak ajánlani. Meg lehet kérdezni a várható fizetést is, de csak a beszélgetés vége felé.

* **Használd ki a börze szolgáltatásait**

Egy állásbörzén nem csupán állásokra lehet pályázni, hanem igénybe lehet venni számos ingyenes szolgáltatást. Ilyen például az **önéletrajz ellenőrztetése, próbainterjún való részvétel**, céges vagy **karriertanácsadó előadás** meghallgatása.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő

A SIKERES KAPCSOLATÉPÍTÉS TITKAI

9.

A sikeres álláskeresés kulcsa az ügyes kapcsolatépítés. A legtöbb állást ugyanis nem hirdetik meg, hanem ismeretségi körön belül kerül betöltésre. A networkinget azonban nem akkor kell kezdeni, amikor hirtelen állásunkat veszítjük. Akkor már késő.

"Szia István! Kiss Péter vagyok. Öt éve nem beszéltünk egymással. Hogy vagy? Mi történt veled?"

"Szia Péter! Rég nem hallottam rólad. Kösz, megvagyok, a gyerekek már iskolások, én továbbra is a ...nél dolgozom értékesítői vezetőként. Veled mi a helyzet?"

"Hát... nagy bajban vagyok. Tegnap felmondtak az autómárkaszervizben, most nincs állásom. Tudnál segíteni?"

"Hát..."

Kínos szituáció mindkét félnek. Mennyivel más lenne a helyzet, ha Péter legalább félévente hírt adott volna magáról, akár csak a Facebookon keresztül. Ha pedig időnként felajánlotta volna, hogy kedvezményesen szervizeli István autóját, akkor István egyenesen feladatának érezné, hogy segítsen. Így persze más a helyzet... Sokan esnek abba a csapdába, hogy elhanyagolják a networkinget, elfelejtik ismerőseiket, és csak akkor keresik őket, amikor bajban vannak.

Hogyan lehet ezt kikerülni és a kapcsolatokat ügyesen építeni, ápolni?

* **Folyamatként és befektetésként fogd fel**

Ha eddig elhanyagoltad, már ma vágj bele. Ahogyan a példa is mutatja, amikor segítségre lenne szükség, akkor már késő elkezdni. Ne azonnali üzleti hasznot keress benne, inkább szükséges befektetésként kezeld. Hosszú távon többnyire megéri.

* **Gyűjts infókat a szakmában mozgó döntéshozókról, a potenciális partnerekről, akiket szeretnél elérni**

Például nézz utána, kik vesznek részt egy-egy konferencián, illetve a megcélzott személyek milyen eseményen érhetőek el.

✱ **Ajánld fel a segítséged**

Első lépésben azt gondold át, mit tudsz adni a másiknak, miben tudod őt segíteni céljai elérésében, milyen közös pontjaitok vannak. Ha így kezdesz bele, nagyobb eséllyel kapsz később segítséget.

✱ **Mondd el a véleményed**

Szóalj fel, kérdezz konferenciákon, **merd kifejtetni a véleményed**. Aki ezt teszi, tiszteletet ébreszt a hallgatóságban, hasznos, karakteres hozzászólás esetén komolyabban veszik. Később könnyebb egy-egy személyhez bejutni.

✱ **Ismerkedj lazán, gátlások nélkül**

A konferenciák, a szakmai rendezvények egyik célja az ismerkedés. Bárkit megszólíthatsz. Ne közhelyeket szórj, inkább **készülj okos kérdésekkel**, hivatkozz a partner eredményeire.

✱ **Ne csak az ismerősökkel válts szót**

Sokan beleesnek abba a hibába, hogy csak az ismerőseikkel csevegnek egy rendezvényen. Ez kellemes, ám **ki kell billenteni magunkat a komfortzónánkból**, máskülönben nem bővül kapcsolati hálónk. Fontos persze ismerőseinkkel is szót váltani, de ne csak erre hagyatkozzon a részvételünk.

✱ **Mutass tiszteletet és érdeklődést**

Ne csak kérdezz, hanem mutakozz be. Mondd el azt is, hol dolgozol, miben tudsz segíteni, ám **óvakodj a túlzott önfényezéséstől**.

✱ **Kérj névjegykártyát, küldj visszajelzést**

A beszélgetés végén kérj névjegykártyát, vidd be az adatokat egy Excel-táblázatba, írd oda, hol és mikor találkoztatok. A névjegykártyán szereplő mail címre küldhetsz egy rövid e-mailt, amelyben jelzed, örülsz, hogy megismerkedtetek és reméled, hogy kapcsolatban maradtok. Ha legközelebb írsz az illetőnek, ez az új mail előzményében benne lehet. Felveheted új ismerősöd a LinkedIn portálon is az ismerőseid közé.

✱ **Légy mindig együttműködő, elérhető, e-mailes megkeresésekre egy napon belül válaszolj**

Ha valamit megígérsz, azt tartsd be. Azt is megmondhatod, ha éppen nem tudsz segíteni.

✱ **Kapcsold össze ismerőseidet**

Ne csak építsd, hanem **mozgasd is a kapcsolatrendszered**. Ha valaki kéréssel érkezik, nézz körül, ki tudna neki segíteni. Ehhez persze az is kell, hogy ismerd ismerőseid erősségeit, megbízhatóságát, minőségét munkáját. Máskülönben befürödhetsz az ajánlással.



✱ **Kapcsolataid a kölcsönös előnyökön alapuljanak**

Hosszú távon nem működnek azok a kapcsolatok, amelyekből csak az egyik fél profitál.

✱ **Ápold kapcsolataid**

Időigényes, de a közösségi oldalak korában nem lehetetlen. Elég egy üzenet, egy érdekes cikk ajánlása, fotók posztolása, szakmai rendezvényekről infó küldése vagy a korábbiakból érdekes gondolatok kiemelése. Erre a legjobb fórum a LinkedIn, ám a Facebookon általában több ismerőst érhetsz el.

✱ **Ha bajban vagy, kérj segítséget**

Ha ilyen elvek szerint viszonyulsz környezetedhez, bátran kérj segítséget, ha bajba kerülsz. Nem szégyen a munkanélkülivé válás. Annál nagyobb az állásszerzés esélye, minél publikusabbá tesszük helyzetünket, minél több ismerősünkhöz eljut a hír. Az esetek nagy részében egyébként nem az ismerős, hanem az ismerős ismerőse tud segíteni. Ám ő csak közös ismerősünkön át szerez rólunk tudomást. Fontos az is, hogy környezetünk ismerje képességeinket, merjen bennünket ajánlani. Mert valakit állásra ajánlani is felelősség.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő

2

PÁLYAKEZDŐKÉNT A MUNKAERŐPIACON?

ÍGY LEGYÉL VONZÓ PÁLYAKEZDŐKÉNT AZ ÁLLÁSPIACON – 10 ÚTRAVALÓ

1.

1. Az egyetemi/főiskola tanulmányok bővebb bemutatása

Mindenekelőtt ne elégedj meg azzal a formulával, hogy „Diploma az X egyetem Y szakán”. Melékelheted az önéletrajzodhoz a diplomádat, az **Europass oklevélmellékletét** vagy felsorolhatsz néhány fontos tantárgyat. Megemlítheted, hogy milyen témából és **milyen címmel írtál szakdolgozatot**, de akár leírhatod diplomád minősítését is.

2. Külföldi tanulmányok

Tíz évvel ezelőtt még kevesen jutottak el külföldi egyetemre, főiskolára az EU-s ösztöndíjprogramok segítségével. Manapság az **Erasmus ösztöndíj** már sokak számára elérhető és egyre többen élnek is ezzel a lehetőséggel. Ha kint jártál, ne felejtsd el megemlíteni az önéletrajzban. Akár egy külön rovatban „Külföldi tanulmányok” címmel. Itt írd le az időtartamot, az iskola és a szak nevét, illetve egy-egy projektet, órát, amibe bekapcsolódtál. A külföldi ösztöndíj szerepeltetése azért fontos a CV-ben, mert jelzi, hogy **megbízható a nyelvtudásod** és azt is bizonyítja, hogy **más kulturális környezetben is megállod a helyed**.

3. Szakmai gyakorlat

Pályakezdőknél az egyik legkritikusabb rész a **szakmai tapasztalat bemutatása**. Ha ezzel kapcsolatban még döntés előtt állsz, olyan munkaadót válassz, amelynek jó neve van és ahol fejlődni, tanulni tudsz. Nem érdemes papíron letudni egy névtelen Bt-nél, azzal semmire sem mész. Az önéletrajzban írd le a munkaadó nevét (ha nem annyira ismert a vállalat, akkor az iparágat, az al-



TIPP: Az Europass oklevélmelléklet részletes információt ad többek között a felsőoktatási tanulmányok során megszerzett készségekről és kompetenciákról, a végzettség szintjéről és eredményéről. A dokumentumot a 2006. március 1-je után végzett felsőoktatási hallgatók automatikusan megkapják magyar és angol nyelven. Használjátok álláskeresőskor is!

TIPP: Miután részt vettél külföldi ösztöndíjprogramban vagy szakmai gyakorlaton, jogosultá válsz Europass Mobilitási igazolványra. Utóbbi esetében főként az elvégzett munkafeladatokat, az ellátott tevékenységeket és az ezeken keresztül elsajátított tudást, készségeket és kompetenciákat részletezi az igazolvány. Amennyiben tanulmányi célú volt a kiutazás, az elvégzett kurzusok és azok eredménye dokumentálható. Látogasd meg honlapunkat (europass.hu) és tájékozódj az igénylés menetéről!



kalmazotti létszámot és akár az éves árbevételt is), az időtartamot és az elvégzett feladatokat (milyen projektekbe kapcsolódtál be, milyen szerepet játszottál, milyen eredményt ért el a csapat stb.).

Az **Europass önéletrajz Szakmai tapasztalat** szekciója remek lehetőséget biztosít arra, hogy a gyakornoki idő alatt elvégzett feladataidból kiemelhesd a legfontosabbakat.

4. Diákmunka

Ugyan a szakmádhoz kapcsolódó szakmai gyakorlat lényegesebb, **ne hagyd ki a klasszikus diákmunkákat sem** (adatrögzítés, szórólapozás, raktári munka stb.), ha időnként belekóstoltál. Minden munkatapasztalat azt jelzi, hogy nem vagy „nullkilométeres pályakezdő”, hanem már bizonyítottál munkahelyen.

5. Közösségi munka

Részt vettél egyetemi rendezvények szervezésében? Benne voltál valamilyen diákszervezetben? Ha igen, ne hallgasd el. A munkahelyen is bevethető készségekről árulkodik a közösség érdekében végzett munkád (szervezőkészség, konfliktuskezelés, döntésképeség, proaktivitás, felelősségvállalás). Ha rendezvényt szerveztél, említsd meg, hogy mekkora volt (például hányan vettek részt, ebben milyen szerepet játszottál).

6. Nyelvtudás részletezése

Pályakezdőt kereső nemzetközi háttérű munkaadóknál ez az egyik legfontosabb szempont. Ugyan a valós tudást tesztekkel és interjún is mérik, mutasd be önéletrajzodban is. Sokan elkövetik azt a hibát, hogy csak annyit írnak, hogy „angol – középfok”. Lehet ezt több szempont szerint részletezni (beszédértés, íráskészség, beszédkészség) és az Európai Referenciakeret skáláján bemutatni. Ehhez jó alapot szolgáltat az **Europass Nyelvi Útlevél**, amit online tölthetsz ki az [europass.hu](https://europa.eu/europass/hu) honlapról.

7. Karriercél megfogalmazása

Ügyes fogás, ha az önéletrajzban a *Személyes adatok* és a *Tanulmányok* rovatok közé beszúrsz egy **Karriercél** blokkot. Ez lehet olyan, mint egy rövid motivációs levél, ahol 3-4 mondatban megfogalmazhatod, milyen jellegű munkaadónál szeretnél dolgozni, milyen munkakörök érdekelnének, mi számodra a legfőbb érték a munkahelyen, milyen képességekre szeretnél építeni. Ezt a módszert akkor tanácsos használni, ha nem konkrét pályázatra adod be a CV-det, hanem cégek, állásportálok önéletrajzi adatbázisába töltöd fel vagy egyszerűen csak elküldöd számodra érdekes munkaadóknak.



TIPP: Az Europass önéletrajzhoz tetszőlegesen hozzáadhatók teljes vázlatpontok, így ha korábban végeztél közösségi munkát, érdemes létrehozni egy ilyen blokkot.

Az Europass CV is lehetőséget kínál arra, hogy feltüntesd a mottódat, ezt a betölteni kívánt munkakör résznél tudod beszúrni.

8. Pozícióra szabott motivációs levél

Ha konkrét állásajánlatra jelentkezel mindenképpen csatolj motivációs levelet. Felejtsd el a közhelyeket, a sablonokat, a motivációs levél hatásosságának éppen az a titka, hogy **egyedi**, hogy az te magad vagy. Emellett természetesen reflektáljon az állás-hirdetésben megfogalmazott elvárások meglétére. Ha korábban valamilyen kapcsolatba kerültél a megcélzott munkaadóval (vagy termékeivel), feltétlenül említsd meg. Fogalmazd meg azt is, hogy miért náluk akarsz dolgozni (ehhez nézz utána a piaci helyzetnek, a cég eredményeinek, a munkakultúrának). Nem kell túlzásba vinni: **egy A4-es oldal felénél-kétharmadánál ne legyen hosszabb**.

9. Referenciaszemélyek feltüntetése

Erősítheti az önéletrajz és a pályázó hitelességét, ha a pályázó egy-két referenciaszemélyt is megad. **Volt tanárt**, nyári diákmunkán, **szakmai gyakorlaton csoportvezetőt**, akit a munkaadó felhívhat és megkérdezheti, mennyire volt elégedett, milyen munkavállalónak tartja a pályázót. Érdemes előtte őket megkérdezni, hogy feltüntethetjük-e a nevüket referenciaként a CV-ben.

10. Referencialevél mellékelése

Látványossá teheti a pályázatodat, ha egyik korábbi főnöködtől (szakmai gyakorlatos/nyári diákmunkás csoportvezetődtől) kérsz egy ajánlólevelet. Ebben a vezető leírja, mikor dolgoztatok együtt, milyen munkát végeztél, hogyan végezted, mennyire volt elégedett veled és milyen jellegű munkákra ajánlana. Erre a célra az **Europass Mobilitási igazolványodat** is felhasználhatod.

11. Hobbi megemlézése

Sokan hajlamosak ezt a blokkot kihagyni, mondván, ez aztán nem tartozik a munkához. Ahhoz valóban nem, de a személyiséghez mindenképpen. A hobbi közelebb hozza a pályázót az interjúztatóhoz, oldja az interjú feszültségét, ha erre terelődik a beszélgetés, illetve a munkában fontos tulajdonságokra enged következtetni. Érdemes konkrétumokat megemlíteni (például: évi két félmaraton lefutása – már, ha így van). Csak olyan hobbit említs, amiben valóban benne vagy. Kellemetlen, ha az interjúztatónak is az a hobbjája és nem igazán tudsz hozzászólni...

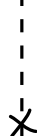


TIPP:

Az Europass motivációs levél felhasználóbarát kitöltőfelületével segítséget nyújt a pályázóknak, így a levél felépítéséhez, formai és tartalmi elemeihez is kapsz támogatást. Kitöltheted az europass.hu oldalon.



TIPP: Az Európai Készségútlevél egy olyan elektronikus mappa, melybe becsatolhatod ajánlóleveleidet, így az egész pályázati anyagod egy fájlban nyújthatod be.



2.

NINCS MUNKATAPASZTALATOD? ÖNKÉNTESKEDJ!

Önállóság, problémamegoldás, csapatmunka, jó kommunikáció, kezdeményező-készség, rugalmasság – néhány azon képességek közül, amelyek a szaktudáson túl, vagy talán még annál is jobban meghatározzák, hogy egy munkáltató téged választ-e majd a sok hasonló profilú jelentkező köréből. Ráadásul épp ezek azok a kompetenciák, amelyekre, ha önkénteskedsz, feltétlenül szert teszel!

A leggyakoribb akadály, amivel a mai fiatalok az álláskeresés során szembesülnek, a gyakorlati tudással, illetve a konkrét munkatapasztalattal kapcsolatos elvárás. Nehéz ennek megfelelni, ha épp most léptél ki a munkaerőpiacra. A kézenfekvő gyakorlati programok mellett **megoldás lehet a tapasztalatszerzésre az önkéntes munka itthon vagy külföldön**, ami (nem elhanyagolható) társadalmi presztízse mellett a személyes fejlődésed, érvényesülésed szempontjából is hasznos lehet.

Közismert, hogy **a munkaadók, a szakmai készségeken túl, kiemelten fontosnak tartják az ún. *soft skilleket*¹**, azon kompetenciákat, amelyek befolyásolják a munkavállaló beilleszkedését, motiválhatóságára, alkalmazkodására, kreativitására való képességét, és ezzel együtt sikerességét a munka világában. Ha rendelkezel ezekkel, beleírhatod az önéletrajzodba, kiemelheted a motivációs leveledben, szóba hozhatod az állásinterjúban, igazolhatod tanúsítvánnyal, ajánlólevéllel, de kiderülhet a személyiségtesztek kitöltésekor vagy esetleg egy próbamunka során is.

Az Europass dokumentumok lehetőséget biztosítanak arra, hogy önkéntes tapasztalataidat a megfelelő módon mutathasd be – részletes információt az europass.hu honlapon találsz ezzel kapcsolatban.

MIT NYERHETSZ AZ ÖNKÉNTESSÉGGEL?

Az önkéntesség rendszeres vagy alkalmi, ellenszolgáltatás nélkül, a közösség, a társadalom érdekében végzett munka, amely hozzájárul az adott foglalkoztató (gyakori nevén: fogadóhely), egy nonprofit, civil szervezet, állami intézmény és esetenként cég, for-profit vállalkozás jótékony célú tevékenységéhez. Az önkéntesség révén hasznos, aktív tagja lehetsz a társadalomnak, közvetlen környezetednek, miközben biztonságos körülmények között, korlátozott egyéni felelősséggel **kipróbálhatod magad „élesben”, munkahelyzetekben**. Legtöbbször egy csapat tagjaként kell dolgoznod, ami megtanít arra, hogyan

1 [hrportal.hu/hr/reszletesen-a-sokat-emlegetett-soft-skill-ek-vilagarol-\(i\)-20061025.html](https://hrportal.hu/hr/reszletesen-a-sokat-emlegetett-soft-skill-ek-vilagarol-(i)-20061025.html)

működj együtt másokkal, hogyan kezeld a konfliktusokat, milyen a munkatársakhoz alkalmazkodni. Ugyanakkor önállóságra is nevel, hiszen feladataid lesznek, amelyeket megoldanod kell. Tehát **fogd fel olyan tanulási folyamatként**, amely során kulcsfontosságú ismeretekre teszel szert az életről, magadról, másokról és az adott területről.

Sok cég manapság a munkavállalói számára szervez önkéntes programokat: a munkatársak összetartó közösséggé kovácsolása, látóköriük szélesítése, motivációjuk fenntartása, a munka színesítése és nem utolsósorban a cég társadalmi elismertségének javítása érdekében. Ebből is látszik, hogy a szakmai tudás mellett a dolgozók személyisége, jelleme, társas készségeik, a szervezeti kultúra ugyanúgy kulcs a hatékony munkavégzéshez, a piaci sikerhez, tehát az ilyen irányú egyéni tapasztalataidat értékelni fogják a munkáltatók.

Magyarországon a Közérdekű önkéntességről szóló 2005. évi LXXXVII. törvény jogi státuszt adott az önkénteseknek, és számos garanciát biztosít a **közérdekű önkéntes szerződéssel** foglalkoztatott személyeknek, valamint lehetővé teszi a fogadó szervezetek számára, hogy bizonyos, az önkéntesnek nyújtott, „ellenszolgáltatásnak nem minősülő” juttatások kapcsán (napidíj, étkezési, utazási hozzájárulás, autóhasználat és egyéb releváns munkaeszközök költségeinek térítése stb.) járulégmentességet élvezzenek.

Természetesen a törvény hatályaán kívül is végezhetesz önkéntes tevékenységet, de a törvényben foglalt juttatásokat csak akkor nyújthatja a fogadó szervezet járulégmentesen – számodra pedig adómentes módon –, ha bejelentkezik a törvény hatálya alá, a közérdekű önkénteseket fogadó szervezetek nyilvántartásába, veled pedig szerződést köt. Ez a szerződés igazolhatja egyébként számodra a későbbiekben az elvégzett tevékenységet, tapasztalatot.

HOGYAN KAPCSOLÓDHATSZ BE ÖNKÉNTES PROGRAMOKBA?

A közérdekű önkéntességről, önkéntes helyeket biztosító szervezetekről, intézményekről az onkentes.gov.hu, az onkentes.hu és az onkentescentrumok.hu honlapokon tájékozódhatsz.

Önkénteskedni nem csak itthon lehet: számos nemzetközi szervezet működtet világszerte önkéntes programokat, valamint az Európai Unió Erasmus+ programjának keretében, az **Európai Szolidaritási Testület² 17–30 év közötti fiatalok végezhetnek külföldön önkéntes munkát** egy társadalmilag hasznos tevékenységet folytató nonprofit szervezetnél, intézménynél. Az Európai Unió az Erasmus+ programban pályázat útján anyagi támogatást nyújt az önkéntes szolgálat megvalósításához az útiköltségre, a szállásra, az ellátásra, a biztosításra, a nyelvi felkészítésre és némi zsebpénzre az önkéntes számára. Az EVS-ben az önkénteseken kívül ún. küldő, fogadó, és koordináló szervezetek vesznek részt. A külföldi fogadóhelyekről, projektekről az **Európai Ifjúsági Portálon³** találhatsz információkat.

² eusolidaritycorps.hu
³ ifjportal.hu



MOBILITÁS = AKTÍV NYELVTUDÁS

Magyarországon **az egyik legkeresettebb és legértékesebb tudás az idegen nyelvek magas szintű ismerete** és az aktív nyelvhasználat. Az idegen nyelvű környezetben szerzett munkatapasztalat, vagy az anyanyelvi közegben gyakorolt nyelvtudás összehasonlíthatatlan az iskolapadban ülve vagy autodidakta módon, esetleg online kurzusok során megszerzettel. A különféle élethelyzetek vagy munkahelyi szituációk megoldása, a nemzetközi csapatba, közösségbe történő beilleszkedés, a multikulturális kihívásokkal való szembenézés mind velejárói a nemzetközi mobilitásnak, történjen az tanulási céllal (Erasmus, Európai Szolidaritási Testület), munkavállalóként vagy szimplán személyes kalandból. Az Európai Önkéntes Szolgálatban részt vett fiatalokkal végzett, a foglalkoztathatóságot vizsgáló kutatás⁴ eredményei azt igazolják, hogy a program egyik legnagyobb hozadéka számukra (a fent említett soft skilllek fejlődése mellett) az aktív nyelvtudás és az interkulturális érzékenység. Ezt a munkáltatói oldal válasza is megerősítették az általuk kitöltött kérdőívben. **A mobilitás mint tapasztalat haszna tágabb kontextusban is értelmezhető:** multinacionális cégek esetén például a munkavégzés helyét, idejét, kereteit illető nyitottság és a rugalmasság mindenképpen vonzóvá teszi a jelentkezőt, és erre jó példa, referencia egy nemzetközi önkéntes programban való részvétel.

MILYEN ESZKÖZÖKKEL ÉRVÉNYESÍTHETED A MEGSZERZETT TUDÁST MUNKAKERESÉSKOR?

A fent említett EVS kutatásból kiderül, hogy a munkáltatók, HR-esek azt tartják a leghasznosabbnak, ha már **az önéletrajzban, a munkatapasztalatok sorában megjelenítitek** az önkéntesként végzett tevékenységeket. Szerintük az önkéntesség mindenképpen növeli a munkaerő-piaci elhelyezkedés esélyét, de világosan kommunikálni kell. Nem árt, ha ezt mellékletként beküldött dokumentumokkal is igazoljátok. Az Európai Szolidaritási Testület kapcsán például ún. **Youthpass tanúsítványt**⁵ kapnak az önkéntesek,

⁴ bit.ly/1y3fpuc

⁵ www.youthpass.eu/hu/youthpass/



amely rögzíti, milyen projektben milyen munkát végeztek, és ezalatt hogyan fejlődtek a kulcskompetenciáik. A nyolc kulcskompetencia (anyanyelvi kommunikáció, idegen nyelvi kommunikáció, matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák, digitális kompetencia, a tanulás tanulása, a személyközi és állampolgári kompetenciák, vállalkozói kompetencia, kulturális kompetencia) mindegyike releváns lehet a munkaadók szempontjából.

Szerepelhet az önkéntes tapasztalatod a LinkedIn profilodban is, amelyet nem árt azokkal a személyekkel is összekötni, akikkel az önkéntesség alatt munka- vagy szakmai kapcsolatba kerültél.

És ha már esetleg sikeresen találtál magadnak munkahelyet, önkénteskedni munka mellett is lehet... Ki tudja, milyen irányokba repíti tovább a karrieredet?

A cikket összeállította: KARVALITS IVETT, Eurodesk országos koordinátor, www.eurodesk.hu

TIPP: Az Europass készségútleveledben pedig mindezeket (önéletrajz, tanúsítványok, esetleg nyelvvizsga dokumentumok, stb.) egy helyen összegyűjtheted és a LinkedIn profiloddal is összekötheted.

europass.cedefop.europa.eu/hu/documents/european-skills-passport



3.

ÍGY KERESS SZAKMAI GYAKORLATOT!

A sikeres pályakezdés egyik legfontosabb eleme a szakmai tapasztalat. A tudatos karrierépítők nemcsak a vizsgákra készülnek az egyetemi, főiskolai évek alatt, hanem belekóstolnak a munka világába is. Például szakmai gyakorlaton. Hogyan lehet jó helyet megcsípní?

1. Ne akard gyorsan, minimális erőbedobással letudni

Manapság szakmai gyakorlat nélkül szinte nem szerezhető diploma. Általában az utolsó félévben kerül sor erre és néhány héten át tart. Érdemi tapasztalatra azonban ez általában kevés. Tanácsos **legalább fél évet, de akár egy évet is** gyakornokként eltölteni.

2. Válassz jó nevű céget

Rengeteg múlik a cég kiválasztásán. Törekedj arra, hogy ismert, jó nevű, a leendő szakmában **meghatározó munkaadóhoz** kerülj. Az egyetemeknek, főiskoláknak vannak vállalati kapcsolatai, ahová a szakmai gyakorlatosokat küldik. Nézd át ezeknek a cégeknek a listáját. Ha közöttük vannak jó cégek, lépj időben, a legjobb helyek gyorsan elkelnek. Ha nincs közöttük vonzó, akkor keress saját szakálladra. Nézz utána a neten, készíts listát, telefonálj. Majd állítsd össze önéletrajzodat és küldd el motivációs levél kíséretében – ebben segítségére lesznek az Europass dokumentumok.

3. Pályázz trainee programra

Aki multinacionális cégnél képzeli el a jövőjét, már az egyetemi és főiskolás évek alatt legyen résen. *Trainee (gyakornoki) program*. Ez a bűvös kifejezése annak a személyzeti stratégiának, amivel a nagy cégek **a legtehetségesebb végzősöket** még a diplomázás előtt elszípkázzák és egy 1-2 éves program keretében **kinevelik**. Aki bejut a programra, több céges részlegbe is betekintést kap, munkáját figyelemmel követi a felső vezetés, a program végeztével pedig stabilan számítanak rá. Bejutni azonban nem könnyű. Több száz jelentkezővel kell megküzdeni tucatnyi helyért. A programok vonzerejét az adja, hogy a felvettek előtt kitárul egy nagyvállalat ajtaja és a hosszú távú vezetői karrier perspektívája tűnik fel. A trainee-k másfél év alatt rotációs rendszerben a cég legkülönbözőbb részlegeibe (például pénzügy, logisztika, értékesítés, marketing) kapnak betekintést, mentort rendelnek ki melléjük, kapcsolatban állnak a cégvezetéssel, folyamatos készség- és nyelvi tréningeken vesznek részt, majd a program végeztével a multi cég egy részlegén kapnak felelősségteljes állást és karriertervet.

4. Végezz szakmai gyakorlatot Erasmussal

Nem csupán Magyarországon, hanem – az **Erasmus+ program** segítségével – már **külföldön is szerezhető szakmai tapasztalat**. A hallgatónak nincs más dolga, mint külföldi munkaadót keresni. Azért is hasznos ebbe a kalandba belevágni, mert már a gyakorlati hely keresése is javítja a nyelvtudást és az álláskeresői technikákat, hiszen idegen nyelven kell önéletrajzot, motivációs levelet írni, egy állásinterjún helyt állni, majd kint, az új munkatársak között bizonyítani. Magyarországra visszatérve, a diplomázás után lehet erre a tapasztalatra építeni. A külföldi munka azt jelzi a munkaadó felé, hogy a pályázónak megbízható a nyelvtudása, képes volt egy más kultúrkörbe, csapatba beilleszkedni, feltalálja magát, képes önállóan dolgozni. Olyan külföldi céget érdemes megcélozni, amelynek nálunk is van leányvállalata, így Magyarországra visszatérve, diploma után már könnyebb lesz főálláshoz jutni a vállalat berkein belül.

5. Ne a pénz motiváljon

A szakmai gyakorlat elsődleges célja a **tapasztalatszerzés**, nem az anyagi gyarapodás. Ráadásul a jogszabályok szerint a kötelező szakmai gyakorlatra 6 héten át nem is köteles a munkaadó fizetséget adni. Vannak persze élethelyzetek, amikor a hallgató nem tudja vállalni a grátisz munkát, ezt azonban már az elején tisztázd.

6. Legyen benned alázat a cég és a munka iránt

A szakmai gyakorlati idő egyben meghosszabbított próba-idő is lehet: **a legjobbaknak** sok esetben **munkaszerződést ajánlanak**. Annak van esélye megragadni, akiben a vezetés látja a munka iránti alázatot, a tanulási vágyat, aki kíváncsi, nyitott, aki mer kérdezni és nem érzi lealacsonyítónak, ha egyetemistaként adminisztratív munkát is kell végeznie.

7. Kérj ajánlólevelet a végén

Ha mégsem ajánlanak munkaszerződést a gyakorlat végével, ám főnököd elégedett volt teljesítményeddel, feltétlenül kérj tőle ajánlólevelet, melyet aztán becsatolhatsz Európai Készségútlevelvedbe. Akár azt is megkérdezheted, mit ajánl, merre lenne érdemes állást keresni, vagy ismer-e valakit, aki tudna segíteni.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő

TIPP: Az Europass mobilitási igazolvány segítségével könnyedén bemutathatod a külföldi gyakorlat során elsajátított készségeidet a potenciális munkáltatónak.

További információ:
europass.hu



Erasmus+





4.

MIKÉNT LÁTJÁK A HR-ESEK AZ Y GENERÁCIÓS MUNKA- VÁLLALÓKAT, ÉS ŐK MIKÉNT LÁTJÁK SAJÁT MAGUKAT?

„I CAN DO IT attitűd: A generáció jellemzője azzal a pozitív és optimista hozzáállással ötvözve, amivel úgy érzik, megválthatják a világot. Nagy részük kihívásokat, megfelelő munkakörülményeket és tervezhető karriert szeretne.”

Szende Csaba, Head of International HR Services, Vodafone SSC Hungary

Azért választottam bevezetésül ezt az idézetet, mert egy frappáns mondatban szinte teljesen összefoglalja az Y generáció jellemzőit, és mindezt egy Y generációs HR szakember megfogalmazásában teszi.

A fiatalokkal (*Y HoRizont 2013*), illetve HR szakemberekkel (*HR HoRizont 2012*) készült kutatásaink során is feltettük a kérdést az Y generációs munkavállalók jellemzőiről.

A HR szakemberek a generáció **erősségeként** kiemelték a **nyelvtudást** (általában több idegen nyelvét), az **önbizalmat**. A munkavégzés közben mutatott **dinamizmust**, a **céltudatosságot**, a hatékony, pörgő, **innovatív hozzáállást** és az ehhez kapcsolódó teljesítményorientáltságot.

A mérleg másik serpenyőjében azonban megjelentek a törtető, nem tiszteltetűdó, nem lojális, türelmetlen, alacsony EQ-val rendelkező jelzők.

Ezen tények ismerete a fiatal munkakeresőnek azért lehet fontos, mert felkészülhet arra, hogy ha leül egy HR szakemberrel állásinterjúra, milyen általános percepciókra számíton a mai Y generációs munkavállalókról.

Az Y generációba tartozó válaszadók számára **a munkahelyen** a legfontosabb, hogy jól érezzék magukat, valamint a munkavégzés közben igénylik a szabad kezdet. Fontos, hogy **kihívást jelentő munkát tudjanak végezni**, mindehhez hihetetlen **információéhség** és magas számítógépes ismeret is társul. Erős **megfelelési vágy** munkál bennük és várják, sőt igénylik a környezet visszajelzéseit.

A *Coaching Team* LERF ANDREA vezetésével és független szakértők, DR. BERNSCHÜTZ MÁRIA és KLABA MÁRK bevonásával készített kétlépcsős felmérést a fiatal munkavállalókról 2012 őszén a HR szakemberek körében (119 fős minta), 2013-ban pedig az Y generáció képviselői között (499 fős mintával).

TIPP: Ennek tudatában érdemes úgy készülni az interjúkra, sőt akár már az önéletrajzban is odafigyelni rá, hogy a meglévő előnyeinket megfelelően emeljük ki – ezek kidomborítására kiválóan alkalmas az Europass CV. Másrészt, érdemes átgondolni, hogy a negatív oldalon található tulajdonságok mennyire a sajátjaink, mennyire jellemzőek ránk, és milyen saját ellenpéldákat tudunk esetleg összegyűjteni.

Y generációs vezetők:

A kutatás adatai alapján a fiatal vezetők megítélésére is rálátást kaptunk. A nemzetközi cégeknél pozitívabb az Y generációs vezetők megítélése, valamint megállapítható, hogy minél nagyobb egy cég mérete, annál inkább támogatja az Y vezetőket.

A fiatal vezetők számára fontos a **folyamatos fejlődés és ennek lehetősége, valamint az igényes munkakörnyezet. Változatos feladatokkal, dinamizmusukra, gyorsaságukra építve** lehet őket megnyerni.

A HR szerint meglévő erősségeik:

Sikerorientáltak, tele vannak új ötletekkel, állandó készenlétben vannak és a *multitasking* sem jelent számukra problémát. Gyorsan és dinamikusan végzik a feladataikat, nagy a teherbírásuk, és a kockázatvállalási kedvük is magasabb. Nyitottak a világra és munkahelyükkel kapcsolatban magasabb elvárásokat támasztanak.

Fejlesztendő területek:

Szeretnek és tudnak is csapatban dolgozni, de saját magukat, saját érdeküket legtöbbször a csapatérdek elé helyezik. Visszajelzésekre (adás-kérés-kapás) szintén érdemes lenne több energiát szánni – bár azt hiszem, hogy hazánkban ez nemcsak ennél a korosztálynál fejlesztendő. Megjelent kritikaként a túlzott bizonyítási vágy, főleg ha ez alacsonyabb érzelmi intelligenciával is párosul. HR szakemberekkel fiatalokról beszélgetve a felelősségvállalás alacsonyabb szintje és a jövőkép hiánya sokszor szintén előszokott jönni.

Fejlődni? Y-gen!

Az önbizalom megerősítése került az első helyre, ami azért is izgalmas, mert a HR szakemberek pont ezt emelték ki egyik erősségként. Úgy vélem, ez nem ellentmondás, hanem azt mutatja, hogy a „bevallásos hozzáállás”, a kockázatvállalás csapódik le önbizalomként a másik félben. A stresszkezelés a második terület, ahol e generáció tagjai fejlesztenék magukat, ami nem meglepő, hiszen egy friss felmérés szerint hazánkban az Y generáció a legstresszesebb korosztály. Megjelenik a vezetői kompetenciák fejlesztése is, majd a konfliktuskezelés és aszertivitás témakörei és az önismeret.

Ma már számos lehetőség közül választhat az önmagát fejleszteni vágyó. A színes palettából a kutatás adatai alapján a fiatalok a megszokott megoldások helyett szívesebben választanak személyre szabottakat, melyeknek gyakorlati haszna és beépülése is magas. Emellett viszont a tapasztaltabb kollégától való tanulást, a mentoringot is kifejezetten preferálják, amennyiben saját maguk választhatják meg a mentort.

TIPP: A HR szakemberek által fejlesztendőnek ítélt területek kapcsán érdemes elgondolkodni saját kvalitásainkon. Ha van köztük olyan, ami inkább erősségünk, arra legyünk büszkék, interjúkon érdemes kitérni rájuk. Ami viszont valóban fejlesztendő terület, arra készíthetünk akciótervet, hogy mikor és milyen formában szeretnénk vele foglalkozni, fejleszteni azt.

3 MIT TARTALMAZZON AZ ÖNÉLETRAJZ ÉS A MOTIVÁCIÓS LEVÉL?



MIT TARTALMAZZON EGY JÓL MEGÍRT CV? HOGYAN KERÜLJÜK EL A KLISÉKET?

1.

A sikeres állaspályázatok egyik sarokkövét a jól megírt önéletrajzok jelentik. Nemcsak ezeken múlik, de nélkülük nem érhetjük el kítűzött célunkat. A többes szám nem véletlen, hiszen az önéletrajzoknak folyamatosan követniük kell a megpályázott pozíciók elvárásait.

Általános önéletrajz egy dologra jó, az „általános” nevű állás betöltésére. Ha nem ezt a pozíciónevet látjuk a felhívásban, akkor mindig az adott elvárásoknak megfelelően alakítsuk a *szakmai névjegykártyánkat*. Igen, ez a mi névjegykártyánk. Amit itt feltüntetünk és kifejtünk, azt fogják rólunk tudni, sem többet, sem kevesebbet. Nem fognak hozzáképzelní, belelátni, továbbálmódni a kiválasztással foglalkozó kollégák. Mit és hogyan akarunk megmutatni magunkról?

A FORMA

Tapasztalatom szerint sok pályázó úgy gondolja, hogy a dízajnos forma egyenlő a betűtípusok széles skálájával, valamint az extremitás az, ami felkelti majd a figyelmet, és meghozza az új munkakör elnyerésének lehetőségét. Sajnos ez nem így van. Az esetek többségében a kevesebb több, sőt, a forma elterelheti a figyelmet a tartalomról és annak fontosságáról. Nem egyszer fordult elő, hogy a „művészet” miatt bukott el egy jónak tűnő jelölt azelőtt, hogy egyáltalán egy személyes bemutatkozást kaphatott volna. A csinosítás közben lemaradtak az elérhetőségek, így elérhetetlenné vált több jó pályázó, és kapott lehetőséget más, akinek szerepeltek elérhetőségei a CV-ben. A grafikus elemek is alkothatnak az otthoni szövegszerkesztőben egy műremeket, de egy más tördelésű programban már keszekuszaságot mutathatnak a pályázóról.

Természetesen magunk is alkothatunk önéletrajz sablont, de fordítsunk kellő figyelmet arra, hogy a dokumen-



TIPP: Bízunk a bevált modellekben, ha nem vagyunk profi állás-keresők. Ebben remek segítség a megújult Europass önéletrajz formátum, amely egyrésről áttekinthe-tőséget ad az általunk beírt jellemzéseknek, de segít abban is, hogy ne hagyjunk ki fontos dolgokat. Technikailag is alkalmas arra, hogy bármikor megváltoztathassuk, és mindig az aktualitásoknak megfelelő CV-t tudjuk küldeni a pályázati anyagunk részeként. A formátum szerkeszthetőségéről további információk az oldalon olvashatóak: europass.hu

tum **elérje eredeti célját**. Azt is meg kell említeni, hogy bizonyos munkakörökben (grafikus, designer, tervező stb.) nem a legjobb választás a hagyományos forma, mert ott pont a vizuális hatás a lényeg, hiszen akár egy demó munkának is megfeleltethető egy általunk elkészített CV. Egyéb esetekben jobb a biztos utat választani.

A TARTALOM

Tapasztalataim alapján inkább erre a részre érdemes több figyelmet fordítani, hiszen ez alapján válhatunk alkalmassá egy pozícióra, pontosabban arra, hogy lehetőséget kapjunk egy személyes interjúra. Akár az **Europass formátumra**, akár más sablonra gondolunk, mindenhol megvan annak a lehetősége, hogy ne minden részt töltsünk ki. Ám javaslom, inkább törekedjünk az informálásra, mert az információ visszatartása is sok mindent jelent nekünk, HR szakembereknek.

Kezdjük a fényképnél, ami elengedhetetlen része az önéletrajznak. Miért? Ha már vetünk lakást, autót vagy bármit az interneten, akkor tudjuk, hogy biztosan azokat a hirdetések nézzük meg először, ahol képet is találunk. A benyomásaink 90%-át vizuálisan szerezünk, így **a fénykép sok mindent elárul** (a hiánya még többet). Mivel első benyomás csak egyszer van, így áldozzunk arra, hogy ez az első impulzus a legjobb legyen. Napjainkban 2-3 ezer forintért lehet fényképész által készített fotót csináltatni. Egy sikeres pályázat után naponta a többszörösét fogjuk megkeresni ennek a befektetésnek...

Személyes adatok tekintetében legyünk körültekintőek és **pontosak**. Ellenőrizzük le többször, hogy nincs-e elgépelés a telefonszámunkban, és elérhetőek vagyunk-e azon a nappali órákban. **Hasznos, ha az álláskeresőkhöz létrehozunk egy új e-mail fiókot**. Egyrészt sokan félnek megadni privát címet a kéréstlen levelek miatt, másrészt sokkal könnyebb figyelemmel kísérni az álláskereső levelezéseit, ha nem több baráti vagy egyéb levél között kell keresgélnünk. Egy példával szeretném illusztrálni, mi az, ami miatt még lényeges lehet az álláskeresőkhöz generált e-mail cím. Egy korábbi projektünk kapcsán a pályázó mail címe ez volt: agyhalal@.....hu. Nem haladtunk tovább a kiválasztásban. Az **életkort sem érdemes kihagyni**, hiszen a HR-esek is tudnak számolni, 1-2 kereszttadtból könnyen megállapítható a pályázó születési éve.

Ami még **fontos**, az **a lakcím**, valamint az, merre szeretnénk területileg elhelyezkedni. Ha pl. Budapesten keresünk állást vidéki lakcímmel, hátrányba kerülünk. Ha viszont odaírjuk a jelenlegi címünk mellé, hogy „budapesti lakhatás megoldott” máris versenyképesek maradunk. Ellenkező esetben hátrányba kerülünk azokkal szemben, akik papíron ugyan, de már a fővárosban laknak. Ugyanilyen a vonzáskörzeti települések esetében a „bejárás megoldott” kifejezés, ami szintén megnyugtató a leendő munkaadót.

Megpályázott pozíciót akkor tüntessünk fel, ha azt fontosnak érezzük megemlíteni. Egyébként szintén csak veszélyforrás lehet, ha azonos munkakörre – amelyet minden cég másnak nevez – elküldjük, és nem írjuk át az adott pályázati felhívásoknak megfelelően a betölteni kívánt pozíció megnevezését. Az egyediség hirtelen inkább baklövessé alakul.

Ha nincs tapasztalatunk, akkor az iskolai tanulmányokkal kezdjük, és írjuk le minél részletesebben azon a szemüvegen keresztül, amit a pozíció elvárásai megkövetelnek. **Ha**

van munkatapasztalatunk, akkor viszont azt vegyük előre, mert ebben az esetben fontosabb a gyakorlati tapasztalat, mint az elméleti tudás. Ha **külföldi ösztöndíjasok** voltunk, akkor azt mindenképpen említsük meg, hiszen egy idegen környezetben való sikeres helytállás sok pozitív információt mutathat rólunk. Bizonyíthatja a kitartást, az alkalmazkodás képességét és a multikulturális közegben való boldogulást.

A csoportos és egyéb kompetenciáknál merítsünk az önismereti részben (16–18. oldal) említett **SWOT analízis erősség oldalából**. Ha azt jól elkészítettük, akkor bőven van muníciónk ahhoz, hogy ne kliséket írjunk, hanem olyan tartalmat, ami felkelti a figyelmet. Van ennek egy további előnye is, lehetőség van bizonyítani is a készségeinket. Például ha hobbiként megjelöltük, hogy röplabdázunk, akkor ezt köthetjük ahhoz is, hogy jó csapatjátékosok vagyunk a munkában, hiszen ez alátámasztható. Viszont, ha egyéni tájfutók vagyunk, akkor nem annyira lesz hiteles a csoportmunka szeretete. Ne menjünk a divatos kifejezések után, ezek már bőven az ingerküszöb alatt vannak. **Valódi készségeket írjunk**, olyanokat, melyeket alá is tudunk támasztani az álláskeresés jelen szintjén.

Legyen az önéletrajzunk annyira **kompatibilis a kiírással**, amennyire csak lehet, és ha van lehetőségünk, nézessük meg szakértőkkel is az A4-es méretű névjegykártyánkat.

A cikket összeállította: FILÁJ GÁBOR, az Umbrella Consulting Kft. ügyvezető igazgatója, okleveles business coach és karriertanácsadó



TIPP: Nyelvtudás tekintetében az európai közösség által felállított keretrendszerrel nem találtunk mi sem jobbat. Ez alapján lehetőségünk van szétbontani a nyelvi képességet írásra, beszédre, szövegértésre stb. Ez szintén elérhető a már említett Europass formátumban is.

TIPP: A család, a barátok sok támogatást tudnak adni, biztatást a nehéz helyzetekben, viszont az elfoglaltságuk nem mindig szolgálja az érdekeinket. Ezt pedig nekünk kell figyelembe vennünk a saját sikerességünk érdekében.

[illegible]

3. Apróságnak vélt információk elhallgatása

„Kit érdekel, hogy az egyetemen benne voltam a hallgatói önkormányzatban?” Aki így gondolkodik, egy fontos információt hallgat el, ami előnyére válhatna. Ha bármilyen versenyen (tudományos diákköri, sport, művészeti) részt vettünk, azt írjuk bele. A rutinosabb munkavállalók pedig ne hallgassák el, milyen **szakmai konferenciákon, továbbképzéseken** vettek részt.

4. Valótlan információk

Mivel a munkaerő-felvétel egyik legfontosabb tényezője a bizalom, ezért hamis információkat nem érdemes feltüntetni. Előbb-utóbb úgymint kiderül, ha nem szereztünk diplomát, ha nem dolgoztunk a feltüntetett cégnél, ha nem ismerünk egy adott nyelvet. Még a hobbi megadásánál is zsákutcába futhatunk. Ha csak azért írunk be egy sportot (például *nordic walking, squash*), mert jól hangzik, ellenben az interjún a beszélgetőpartnerünk szenvedélye éppen az, akkor kellemetlen lehet, ha kiderül a füllentés.

5. Túl sok személyes adat

Név, lakcím, telefonszám, e-mail cím. A CV *Személyi adatok* rovatának ennél többet nem kell tartalmaznia. Ha lakhelyedtől messze pályázol, de hajlandó vagy a költözésre, akkor lakcímet nem is érdemes feltüntetni. (Ha feltüntetsz, akkor a kísérőlevélbe írd be, hogy hajlandó vagy a költözésre.) Szintén nem kötelező eleme az önéletrajznak a családi állapot, a gyermekek száma, az életkor. Csak diszkriminációra ad okot.

6. Előnytelen fotó

Egy előnytelen fotó nagyon lehúzza az összképet. Érdemes pénzt szánni erre és egy **hozzáértő szakember benyomását keltő, mosolygós képet csináltatni**. Vannak olyan szolgáltatók, akik kifejezetten erre specializálódtak.

7. A munkatapasztalat szűkszavú bemutatása

A CV „szíve” a szakmai tapasztalat. A korábbi munkaállomásoknál az időtartamon és a munkaadó nevének kívül írd le a 6-7 legfontosabb feladatot. Fogalmazd meg, milyen sikere volt munkádnak: például mennyi bevételt hoztál a cégnek, hány ügyfelet szolgáltál ki naponta, milyen elismeréseket kaptál a cégen belül. Kis cégeknél dolgozók gyakran beleszólnak abba a hibába, hogy 12-14 feladatot felsorolnak a beszerzéstől az értékesítésen és a marketingen át a panaszkezelésig. **Fókuszáljunk arra, amiben a legjobbak vagyunk** és ami az állás szempontjából a legfontosabb.

8. Fizetési igény kihagyása – kérés ellenére

Ha az álláshirdetésben kéri a fizetési igény megjelölését, akkor azt önéletrajzunkban vagy a motivációs levelünkben fel kell tüntetni. **Érdemes sávot megadni nettóban, 10-20 százalékkal magasabb összeget beírni a remélnél**, hogy tudj engedni. Mivel még nem ismert a munka pontos tartalma, az esetleges cafeteria, így utána lehet írni, hogy „a pozíció és a munka pontos ismeretének függvényében pontosítható”. Ha azonban nem

kérik, akkor semmiképpen ne írd bele bérigényt, mert ezzel alkupozíciódat ronthatod.

9. Pongyola megfogalmazás a nyelvtudást illetően

Sokféleképpen megfogalmazhatjuk a nyelvtudásunkat. A lényeg, hogy az aktuális tudásnak megfeleljen, ugyanis a munkaadók ezt állásinterjún néhány perc alatt úgylis kiderítik. Az önértékelésre alapos szempontrendszert találhatsz az Europass önéletrajzi sablonban. Itt három szempont (szövegértés, beszéd, írás) szerint osztályozható magad egy 6 fokozatú skálán A1-től (alapszintű felhasználó) C2-ig (mesterszintű felhasználó).

10. A számítástechnikai ismeret sablonos leírása

„Felhasználói szintű Word, Excel, Powerpoint-ismeret”. Gyakran látni ilyen sablonszöveget az informatikai tudást bemutató részben. Érdemes azonban meggyőződni, hogy valóban megy-e az Excel (ez a leggyakoribb buktató). Különösen adminisztratív munkákra pályázóknál tesztelik feladatokkal. Ha van ezekről vizsgánk, vagy céges képzésen tanultuk, akkor azt is feltüntethetjük.

TIPP: Az Europass CV-ben arra is lehetőség van, hogy digitális készségeinket értékeljük meghatározott kategóriákban.

11. Sokféle betűtípus

Zavaró, ha kettőnél több betűtípust használunk. Inkább konzervatív, mint művészi fontokat alkalmazzunk.

12. Túl szűk és túl bő terjedelem

Egy jó CV-nek legalább egy és legfeljebb három A4-es oldalra el kell férnie. Kettőnél több csak akkor legyen, ha alaposabb, hosszabb szakmai leírást kérnek.

13. A váltás okainak leírása

Nem kell az önéletrajzban megmagyarázni, miért szeretnél váltani, mi volt a bajod az előző munkahelyen. Azért jó készülni erre a kérdésre, ugyanis állásinterjún szinte biztosan felbukkan (az állásinterjúról szóló cikkünkben erre részletesen kitérünk, 61. oldal).

14. Önjellemzés pusztán felsorolással

„Jó kommunikációs készség, stressz- és monotóniatűrő, asszertivitás, pontosság, precizitás.” A személyes tulajdonságok ilyen bemutatása hatástalan, a döntéshozók átsik-

lanak rajta. Érdeemes az egyes tulajdonságokat néhány mondattal körülírni, akkor hitelesebb. A jó kommunikációs készségnél megemlíthető a napi személyes ügyfélkapcsolat, a rendszeres tárgyalások. Sokan a jellemzést az önéletrajz helyett a kísérőlevélbe illesztik be, ahol több hely van a bemutatásra.

15. Nyelvtani hibák, elütések

Rendkívül lehúzhatja egy önéletrajz minőségét, ha **nyelvtani hibák vagy elütések** maradnak benne. Azt a hatást kelti, hogy a pályázó figyelmetlen, nem ügyel az igényességre vagy az állás nem annyira fontos neki. A nyelvtani hibák irodai állásokra pályázóknál lehetnek végzetesek. Érdeemes elküldés előtt alaposan átolvasni a dokumentumot, egy helyesírás-ellenőrzőt lefuttatni és megkérni egy ismerőst, ő is nézze át.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő



3.

HOGYAN KÉSZÜL AZ ELSŐ EUROPASS ÖNÉLETRAJZ?

Mi az, amit egy pályakezdő szeretne megmutatni magáról frappánsan, röviden, de mindekelőtt összeszedetten? A *lényeg* önéletrajzírásnál szó szerint a lényeg: a kérdés pedig az, hogy a (remélhetőleg) tengernyi jó eredmény és tapasztalat közül mit soroljunk fel az első önéletrajzunkban. Az Europass segít a fenti kritériumoknak való megfelelésben, ráadásul kortalan: készíthető lehet az önéletrajzok terén „elsőbálozó” fiatal vagy a munka világába visszatérő munkavállaló, mindenkinek nagy segítségét nyújt.

Az EU-nak köszönhetően már minden tagállamban lehetőségünk van munkát vállalni. Ez egyben azt is jeleníti, hogy a hivatalos okmányok mellett nem árt már indulás előtt elkészíteni az önéletrajzot, hogy külföldön magabiztosan mutathassuk meg, mire vagyunk képesek. A gond csak az, hogy az egyes országokban gyakran más-más formátumú és tartalmi jegyekkel rendelkező önéletrajzot részesítenek előnyben. Teljesen eltérő lehet például egy magyar és egy brit munkahely elvárása, amivel egy huszoneves fiatal még nem feltétlenül van tisztában. Az ilyen eltérések kiküszöbölésére alkalmas az EU által 2005-ben bevezetett **Europass portfólió**.

HA MÁR JÓ ÚTON JÁRUNK...

Ha a nehézségekkel küzdő jelentkező rátalált az Europassra, azzal már nem kell foglalkoznia, milyen elemeket vegyen be az önéletrajzába. Az Europass **mankóként funkcionál**, hiszen a szerző **előre megadott szempontok** alapján jellemezheti önmagát. Így a külalak és a szempontok kialakítása már nem erőt próbáló feladat, jöhet a tartalom.

Az első nehézség, amivel sokan szembenézünk, a **tömör és lényegre törő stílus** megtalálása. A kezdő CV-író általában szeretné felsorolni az összes eredményt általános iskolától kezdve, amelyet valaha elért, de erre gyakran egyáltalán nincs szükség. Emellett hajlamosak lehetünk terjengős mondatok és bonyolult szerkezetek használatára. Az Europass segíti a szelekciót és a fogalmazási folyamatot az egyes CV-részekhez kapcsolódó példaszövegekkel. A kitöltőfelület jelzi például, milyen szakszavakat érdemes használni, amikor képességeinket vagy szakmai tapasztalatainkat soroljuk fel, ráadásul a helyesírást is ellenőrzi, így a bizonytalan fogalmazóknak sem kell aggódniuk. A CV-szerkesztő **íráskészségünket és szakszókincsünket is gyarapítja**, így későbbi önéletrajzainkat már gördülékenyebben elkészíthetjük.

A tartalomhoz szorosan kapcsolódik **önéletrajzunk hossza** is. A kezdetekkor sokan az iskolai fogalmazások megszokott taktikáját alkalmazva próbálunk dolgozni, „túlírjuk” azt, ami egyszerűen is elmondható. Ezért hasznosabb követni az Europass formuláját;



bár nincs terjedelmi korlát, a felületen pontosabban követhetjük, milyen hosszú a szövegünk, mint egy szövegszerkesztőben, amelyben általában tagolatlan munkát hozunk létre. Jó tudni, hogy 1-2 oldalas CV-nél nem érdemes hosszabbat készíteni, mert azt nagy eséllyel el sem olvassák a munkáltatók.

Gyakran előfordul az is, hogy az **önéletrajz helyett sokkal inkább a motivációs levél** követelményeinek megfelelő dokumentumot hozunk létre. Konkrét tények és főbb erősségeink kiemelése helyett részletesen kitérünk például jövőbeli terveinkre, korai motivációinkra, annak ellenére, hogy egy CV-ben nem ezen van a hangsúly. Ezt az Europass kiküszöböli azzal, hogy nem ad helyet (vagy csak nagyon csekély mértékben) ezek kifejtésére.

ÉS A VÉGEREDMÉNY...

Az első Europass önéletrajzom összeállításakor úgy éreztem, sikerült az eredményeimet összeszedetten rendszereznem, pedig nem egyszerű az első CV összeállítása. Teljesen természetes viszont, hogy csak többszöri nekifutásra és némi tapasztalat megszerzése után lehet megalkotni a végző, tökéletes formát. Később egyre jobbakká leszünk, hiszen ahány állás, annyi önéletrajzot kell készítenünk.

A cikket összeállította: HORVÁTH DÓRA



4.

MILYEN A JÓ MOTIVÁCIÓS LEVÉL?

Az állaspályázatok jelentős részében a munkaadó kísé-
rőlevelet vagy más néven motivációs levelet kér. Aki
nem rutinos pályázó, első olvasásra nem is tudja hova
tenni ezt a műfajt. Pedig nem annyira bonyolult, mint
amilyennek tűnik.

A motivációs levél sokkal **szubjektívebb műfaj**, mint az
önéletrajz. A pályázó arra ad választ, milyen indíttatásból
pályázta meg az állást, milyen személyes képességekkel
tudna hozzájárulni a cég sikeréhez. Tehát nem az önélet-
rajz megismétlése prózában (egy-egy pontra persze lehet
hivatkozni).



TIPP: Az Europass CV
használatával könnyen
elvégezheted a módosí-
tásokat: a PDF formá-
tumú dokumentumot
bármikor visszatölthe-
ted a szerkesztőfelü-
letre és tetszőlegesen
átalakíthatod.

* **Kerüljük a sablonokat**

Az egyik gyakori hiba, ha a pályázó sablonok alapján ír mo-
tivációs levelet. Ennek a dokumentumnak éppen **a szemé-
lyesség a lényege**. Fogjuk fel a motivációs levelet óvatos
udvarlásként. Csak akkor fejti ki hatását, ha eredeti, a part-
nerre szabjuk, csak neki írjuk, az álláshirdetésre reagál. A
sablonszöveg egyébként is könnyen kiszűrhető. Emellett
levelünk legyen üzleties, tartsunk kellő távolságot a cím-
zettől, ne használjunk szlenget és ne bizalmasodjunk.

* **Önjellemzés: inkább kevesebbet és konkrétumokkal**

A másik gyakran előforduló hiányosság a pályázó önjel-
lemzése. Érdeemes a tulajdonságokat számokkal, életszerű
példákkal, a korábbi munkahelyen elért sikerekkel alátá-
masztani. Íme egy rossz példa: „*Szeretem a kihívásokat, csa-
patjátékos, rugalmas, kreatív vagyok, kiváló a kommunikáci-
ós készségem.*” Ezek így futószalagon inkább üres szölamok.
Írjunk kevesebbet, de azt jobban fogalmazzuk meg. Például

így: „Előző munkahelyemen egy öt fős csapatot irányítottam. Minden évben 5 százalékkal növeltük az egység bevételeit.” Vagy így: „Szeretem a kihívásokat. Előző munkahelyemen a nulláról egy önálló üzletágot építettem fel, amely egy év után a cég árbevételének 10 százalékát hozta.” Nem hangzanak ezek meggyőzőbben?

* **Keressünk kapcsolódási pontokat**

Jól mutat, ha a pályázónak sikerül kapcsolódási pontokat találni közte és a kinézett munkaadó között. Egy ilyen fordulat előnyös lehet (ha tényleg így van): „A ... termékeit jól ismerem, nagyon jónak tartom, személyesen is több darabot hordok. Emellett szeretnék egy 11 országot átfogó hálózat tagjává válni, és a cég magyarországi sikereihez hozzájárulni.”

* **Ne csak csatolmányként küldjük e-mailben**

Technikailag ügyes fogás, ha e-mailes pályázat esetén nem csak a csatolmányban küldjük el a motivációs levelet, hanem ez lesz az e-mail szövege is. Sokkal jobban mutat így, mintha, csak annyit írnánk „Csatolva küldöm pályázati anyagomat”. Így nagyobb az esély, hogy felkelti a munkaadó érdeklődését.

Mivel a jó motivációs levél egyedi, minden álláspályázatnál másképp néz ki, így mintát sem érdemes közölni.

* **Néhány gyakori fordulat azonban hasznos lehet:**

„A állásportálon találtam ... munkakörre kiírt álláshirdetésüket, amely felkeltette az érdeklődésemet és ezúton küldöm pályázatomat.”

„Úgy érzem, hogy az álláshirdetésben leírt feltételeknek megfelelek.”

„Amint csatolt önéletrajzomból kitűnik...”

„Munkámban fontos érték...”

„Hogy miért az Önök cégénél szeretnék dolgozni? ...”

„Amennyiben referenciaszemélyre lenne szükségük, kérem, jelezzék.”

„Bízom benne, hogy lehetőséget kapok egy személyes bemutatkozásra.”

„Válaszukat várva, tisztelettel:”



TIPP: A fentiekben nyújt segítséget az Europass motivációs levél, mely tartalmi tippekkel is hozzájárul a dokumentum elkészítéséhez. Az europass.hu oldalon neki is állhatsz a kitöltésnek.



HOGYAN KERÜLD EL A KÖZHELYEKET AZ ÁLLÁSPÁLYÁZATBAN?

Álláskeresőként könnyű beleesni a közhelyes fogalmazás csapdájába, olyan üres frázisok elsütésébe, amelyek jól hangzanak, de valójában kevésbé hoznak közelebb a személyzeti döntéshozóhoz. Melyek a leggyakoribb mondatok? Hogyan lehet ezeket elkerülni? *„Tisztelt Hölgyem/Uram! Ezúton küldöm pályázati anyagomat a ... állásra. Várom válaszukat! Üdvözlettel: ...”*

Sok-sok pályázónál felbukkan az ehhez hasonló kísérszöveg emailekben. Ha csak ennyit írsz, az elég rossz fényt vet rád: azt jelzi, hogy sablonszöveget másolsz be. Annyira sem veszed a fáradságot, hogy utánanézz, kinek küldöd, és hogy kiemeld, miért szántad rá magad a pályázásra. Nehezebb a helyzeted, ha nem ismert az állás meghirdetője, ám akkor is kell valami kapcsolódási pontot találnod a személyed, a szaktudásod és a hirdetés között.

„Állásuk felkeltette érdeklődésemet.”

Önmagában ez a mondat sem jelent semmit. Miért is keltette fel? *„Ahogyan önéletrajzomból is látszik, ezen a területen végeztem, és három éven át a szakmámban dolgoztam munkakörben.”* Máris több kiderül.

„Jó a kommunikációs készségem.”

Az egyik leggyakoribb közhely. Az sem javít a helyzeten, hogy ezt a munkaadók álláshirdetésben is megfogalmazták feltételként. Hogy kiemelkedj a többi pályázó közül, érdemes kézzelfogható módon körülírni, például így: *„Eddig személyes ügyfélkapcsolattal járó, értékesítői munkát végeztem, amihez a jó kommunikáció – a saját gondolatok érthető kifejezése, a másik igényeinek megismerése és arra a megfelelő megoldás megtalálása – elengedhetetlen volt.”*

„Szeretek csapatban dolgozni.”

A másik divatos mondat, ami nélkül nincs kísérlével. Tanácsos megemlíteni, hogy korábban mekkora csapatokban dolgoztál, milyen szerepet töltöttél be és mit tanultál meg ebből. *„Korábbi munkahelyemen egy 5 fős projektcsapatot vezettem. Fontosnak tartottam a munka során, hogy csak akkor leszünk sikeresek, ha egyéni érdekeinket alá tudjuk rendelni a közös célnak. Én is ennek jegyében dolgoztam. Három sikeres projektet zártunk ezzel a hozzáállással.”*

„Jó a stressztűrésem, tudok idő nyomása alatt dolgozni.”

Önmagában ez is keveset árul el. E készség megléte egyébként állásinterjún gyakorlati feladatokkal tesztelhető. A pályázatban így fogalmazhatunk közérthetőbben: *„Ahogyan önéletrajzomból kitűnik, korábban pályázati tanácsadóként dolgoztam. A munkában különösen fontos volt a pályázati határidők betartása. Minden anyaggal időben elkészültem. Ehhez nélkülözhetetlen tulajdonság a stressztűrés.”*

„Cégüket innovatív, vonzó munkahelynek tartom.”

Az udvarlás hatásos része a kísérőlevélnek, ám csak akkor hatékony, ha hihető. *„Cégüket több okból is vonzó munkahelynek tartom. Olvastam, hogy megnyerték a két évvel ezelőtti Legjobb munkahely versenyt. Emellett aktív követője vagyok Facebook-oldaluknak, és tetszik az a kép, amit önmagukról sugároznak, ahogyan megválaszolják a felhasználói kérdéseket.”* Lehet hivatkozni a cég termékeire is, amit fogyasztóként vásárolsz.

„Folyékonyan beszélek angolul.”

A nyelvtudás bemutatásához remek fogódzót ad az Europass önéletrajzi sablon. A kitöltő a hatfokozatú európai skálát (*Európai Referenciakeret*) használhatja A1-től C2-ig, ami differenciáltabb, mint a hagyományos alap-, közép-, felsőfokú besorolás vagy az olyan megfogalmazások, mint társalgási, tárgyalási szint, folyékony nyelvtudás. Az Europass sablonjában osztályozható a beszéd-, az íráskészség és a szövegértés. Nem érdemes kozmetikázni, ha fontos a munkaadónak a nyelvtudás, állásinterjún teszteli és pár perc alatt kiderül az igazság.

„Felhasználói szinten értek a számítástechnikához.”

Érdemes azokat a programokat beleírni, amelyeknek a használatát megtanultuk. Irodai munkáknál például a Microsoft szoftverei (Word, Excel, Powerpoint), egyes szakmáknál pedig speciális szoftverek lehetnek fontosak (könyvelés, logisztika, vállalatirányítás).

„A szabadidőmben szeretek sportolni.”

A hobbiról nem kötelező nyilatkoznod. Ha azonban írsz valamit, akkor az legyen konkrét, sport esetében pl. konkrét sportág. Mást árul el a pályázóról, ha maratont fut, mintha csapatsportot vagy extrém sportot űzne.

„Erasmus ösztöndíjamon sok értékes tapasztalatot szereztem Németországban.”

Mi is volt az a tapasztalat? Például válasz lehet: *„Megtanultam, hogy a munkahelyen mennyire fontos érték a fegyelem és a pontosság.”* *„Sokkal magabiztosabban beszélek németül és megtanultam, hogyan lehet a németekkel kapcsolatot építeni.”*

„Minden lehetőség érdekel.”

A személyzeti szakemberek irtóznak ettől a mondattól. Azt sugallja, hogy a pályázónak nincsenek elképzelései, nem érez motivációt egy terület iránt.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő



TIPP: Az Europass mobilitási igazolvány a külföldön szerzett tapasztalatok bemutatására nagyszerű eszköz.

4

HOGYAN KÉSZÜLJEK FEL AZ ÁLLÁSINTERJÚRA?
HOGYAN ZAJLIK A KIVÁLASZTÁS FOLYAMATA?



GYAKORI KÉRDÉSEK AZ ÁLLÁSINTERJÚN - JÓ ÉS ROSSZ VÁLASZOK

1.

Őszintének lenni, kicsit kozmetikázni vagy bevállalni a csúsztatást? Állásinterjún mindenféle módszert bevetnek a pályázók azért, hogy a legjobb színben tűnjenek fel és övék legyen a vágyott állás. A HR-esek persze tudják ezt és alaposan tesztelnek. Melyik a legjobb, a leghatásosabb válaszadási stratégia? Állásinterjún meg kell találni a megfelelő arányt magabiztosságban. Árt az öntömjénezés, de a túlzott szerénység is kerülendő. Akadnak rázós kérdések is, amelyekre már otthon készülni kell. Melyek a legjobb, a leghatásosabb válaszadási stratégiák?

ÍGY ÁLLJ HOZZÁ AZ INTERJÚHOZ

Mikor nyújtod a legjobb teljesítményt az állásinterjún? Ha önmagadat adod, a legjobb arcodat. Éppen ezért **nem érdemes szerepet játszani**, előre betanult szöveget felmondani, mert egy rutinos interjúztató pontosan tudja, hogyan lehet kizökkenteni a pályázót, miként lehet lerántani a leplet. Ettől függetlenül nagyon fontos az alapos felkészülés, de saját személyiségeddel, szóhasználatoddal add el magadat. Ez ugyanis hitelességet sugall, ami nagy tőke az álláspiacon.

Rendkívül fontos a megfelelő hozzáállás is. Ne úgy lépj be a terembe, hogy „*nagyon akarom az állást*”, vagy „*úgyis elrontok valamit / valamire rossz választ adok*”. Inkább **fogd fel kötetlen beszélgetésként**, amelyen bemutatkozol, és te is kíváncsi vagy arra, hogy kik ők, mit tudnak nyújtani, mit kapnál szaktudásodért cserébe. A magabiztosság, a kíváncsiság, a mosoly olyan pályázó benyomását kelti a legtöbb interjúztatóban, akivel szívesen együtt tudnak dolgozni, aki nem görcsöl, stresszhelyzetben is jó benyomást kelt.

Légy végig készséges, együttműködő. Adj választ minden kérdésre, csak szélsőséges esetben dobd vissza a labdát. Minél nyitottabb egy pályázó, minél kevesebb kérdés marad megválaszolatlan, annál jobb hatást gyakorol az interjúztatóra.

„BESZÉLJEN MAGÁRÓL NÉHÁNY MONDATBAN!”

A személyzeti szakember ezzel azt teszteli, mennyire képes a pályázó a legfontosabb pontokat kidomborítani, mit emel ki és mit nem szakmai múltjából. Gyakran előfordul, hogy az interjúztató megszakítja az elbeszélést és belekérdez, például egy „*Miért?*”-tel. A HR-es szempontjából ez azért is hasznos kérdés, mert a pályázati anyagban nem szereplő információk is előkerülhetnek.

Jó válasz: Érdemes az állásajánlat alapján már otthon vázlatot összeállítani arról, mit emelsz ki az iskolai végzettségből, a szakmai tapasztalatból és a személyes tulajdonságokból. Ügyelj arra, hogy a pályázati anyag és az általad elmondottak ne legyenek ellentmondásban. Például ha az állás szempontjából irreleváns, rövid ideig tartó munkaállomást kihagyta a CV-ből, ne tegyél róla említést az interjún sem.

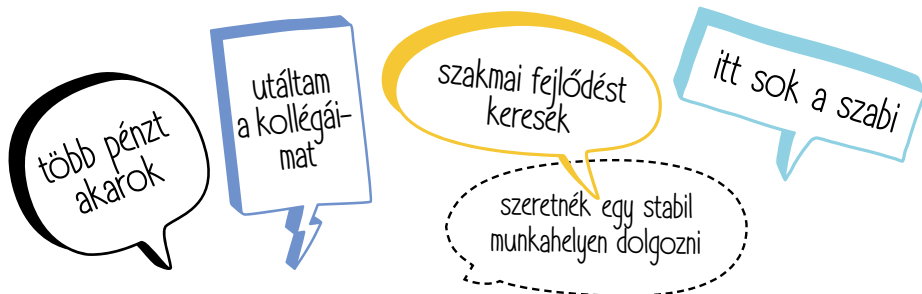
✗ **Rossz válasz:** Minden olyan válasz, amivel visszadobod a labdát, a „saját munka” helyett a másik felet dolgoztatod. Például: „Benne van az önéletrajzomban”, „Ez hosszú lesz. Miről beszéljek pontosan?”.

„MIÉRT PÁLYÁZTA MEG EZT AZ ÁLLÁST?”

Rendkívül fontos szempont a motiváció. Hiába van meg ugyanis a megfelelő szakértelem, ha a jelentkező néhány hónap múlva továbbáll. A HR-es olyan pályázót szeretne prezentálni, akit nem kell fél év múlva pótolni.

Jó válasz: Még akkor is, ha a pénz motivál, próbálj meg belsőleg motiváltnak mutatkozni. Ha jónak tartod a céget, lehet hivatkozni arra, hogy szeretnél fejlődni, stabil munkahelyen dolgozni, kihozni magadból a maximumot, mert (például) korábbi munkahelyeden erre nem volt lehetőség.

✗ **Rossz válasz:** „Több pénzt szeretnék keresni”, „Kell egy munka”, „Közel van a cég, egyszerű lesz a bejárás”.



„MIT TUD A CÉGÜNKRŐL?”

Az előbbivel összefüggésben ez is a motivációról árulkodó kérdés. Aki nem csak a pénz miatt keres állást, hanem fejlődni akar, jól akarja érezni magát, az utánanézi a cégnek, megkérdezi ismerőseit, mi a véleményük a megcélzott munkaadóról.

Jó válasz: A legjobb, ha még pályázás előtt megkeresed a cég weboldalát és kigyűjtöd a legfontosabb információkat. Mikor alapították, mi a profilja, kik az ügyfelei, milyen szakmai díjakat nyert, melyek a legismertebb termékei, milyen nagyobb beruházásokat hajtott végre, mi a küldetése, nemzetközi cég esetén hány országban van jelen, Magyarországon mióta. Esetleg a versenytársak után is böngészhetsz.

✗ **Rossz válasz:** „Még nem tudtam utánanézni”, „Ezt akartam megkérdezni”.

„MIÉRT AKAR ELJÖNNI MOSTANI MUNKAHELYÉRŐL?”

Az interjúztató ezzel a kérdéssel azt akarja kipuhatolni, hogy mi áll a távozás háttérében. Elképzelhető, hogy ugyanez náluk is előfordulhat. Ilyen távozási ok lehet például a gyakori túlóra, a rugalmas munkaidő hiánya, a kevés kreativitást igénylő feladat, az alacsony fizetés (miközben itt sem keresne többet).

Jó válasz: Kerüld az előző munkaadó szidalmazását. Még akkor is, ha nem érzed magad hibásnak az eljövételben. Lehet úgy fogalmazni, hogy eljön az idő, amikor új munkahelyre, impulzusokra, célokra vágyik az ember. Szeretné új közegben kipróbálni magát és a maximumot kihozni magából.

✗ **Rossz válasz:** *„Erről nem szeretnék beszélni”, „Összevesztem az egész csapattal”, „Az egy csaló cég, amely rabszolgaként dolgoztat, sikkaszt, a vezetőnek börtönben lenne a helye”.*

„MEKKORA FIZETÉSÉRT JÖNNE HOZZÁNK DOLGOZNI?”

Akadnak cégek, amelyek már az önéletrajzban kérik a fizetési igény megjelölését, de legkésőbb az állásinterjún előkerül a kérdés. A cégek szeretik, ha először az álláskereső teríti ki a lapjait és kérdéseikkel is azt próbálják elérni, hogy először a másik fél mondjon számokat.

Jó válasz: Abban az esetben mondj összeget, ha ismered a pozíció tartalmát és a felelősségi kört. Ha nem tudod, akkor kérdezz rá. Amikor az összeget kimondod, légy határozott és nézz az interjúztató szemébe. Sáv helyett inkább egyetlen bruttó számot mondj, ami a vágyott bérnél egy kicsit – körülbelül 10-20 százalékkal – magasabb legyen.

✗ **Rossz válasz:** *„Hát nem is tudom”, „Nettó 100-200 ezer között kellene”* (ez túl nagy sáv és a cég képviselője automatikusan az alacsony összeget rögzíti).

„MIT TART AZ ERŐSSÉGÉNEK ÉS MIT A GYENGÉJÉNEK?”

Ebben a kérdésben a pályázó önképére kíváncsi a toborzó. Túlzott magabiztosság vagy sok önkritika esetén is el lehet bukni.

Jó válasz: Az a leghatásosabb, ha mások véleményét említéd öntömjénezés helyett. *„Korábbi főnökeim megbízható, lojális, ügyfélközpontú munkatársnak tartottak”.* A gyengeségekre vonatkozó kérdésre próbálj „kis fajsúlyú” gyengeséget említeni, ami még pozitívumként is értelmezhető. *„Hajlamos vagyok arra, hogy túlterheljem magam”.*

✗ **Rossz válasz:** Túlzottan magabiztosnak *„Hiba nélkül dolgozom”, „Szerintem az ország legjobb értékesítője vagyok”*) vagy túlzottan önkritikusnak *„Nagyon pesszimista vagyok”, „Nem tudok stresszes környezetben dolgozni”*) mutatkozni.

„MIÉRT GONDOLJA AZT, HOGY ÖN A MEGFELELŐ ERRE A POZÍCIÓRA?”

A toborzó ezzel a kérdéssel azt teszteli, mennyit értett meg a pályázó a pozíció tartalmából és milyen kapcsolódási pontokat talált a cég által keresett és az általa felkínált tudás között.

Jó válasz: Mindenképpen hivatkozz korábban olvasott vagy hallott információkra. „Az álláshirdetésben az szerepel” / „Korábban említette, hogy most léptek a magyar piacra, imponzánsak a növekedési tervek, és nem a hagyományos keretek között gondolkodó értékesítőt keresnek. Szeretem az új utakat, a kockázatot, motivál, ha valami újat kell felépíteni”.

✗ **Rossz válasz:** Itt is árt a megalapozatlan vagy túlzó magabiztosság. „Ahová eddig beléptem, mindenhol én lettem a legtöbbet behozó értékesítő”. (Ez persze korábbi tényekkel alátámasztva remek érv lehet, anélkül nem.)

„FOLYTATHATJUK ANGOLUL A BESZÉLGETÉST?”

Olyan pozícióknál, ahol fontos a jó angoltudás, előszeretettel tesztelik a cégek állásinterjún (vagy már előtte telefonos interjún). Néhány perc alatt szinte minden kiderül a valós nyelvtudásról. Az is gyorsan világossá válik, mennyire magabiztos a pályázó, hogyan reagál a váratlan helyzetekre.

Jó válasz: „Of course.” (Természetesen.). Vágj bele bátran. Ne félj a nyelvtani hibáktól. Ha folyamatosan beszélsz és a másik fél megérti a mondandódat, már nyert ügyed van.

✗ **Rossz válasz:** „Most inkább ne, készülöm kell rá.”

„MIT CSINÁL A SZABADIDEJÉBEN?”

A szabadidős tevékenység árulkodik egy pályázó személyiségéről. Erről egyébként az önéletrajzban nyilatkoznak sokan, de interjún is előkerül. Megesik, hogy a CV-ben megadott tevékenységekbe kérdeznak bele.

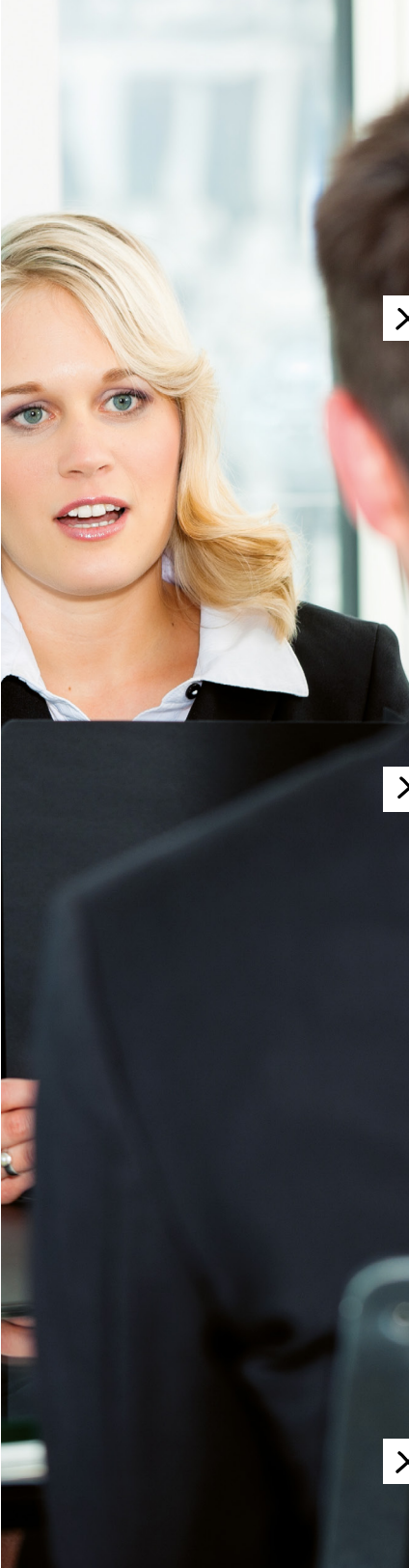
Jó válasz: Csak az igazat írjuk a CV-be és mondjuk interjún. Arról tudunk ugyanis a leghitelesebben beszélni. Arra azonban ügyeljünk, hogy a hobbik „beszélnek” rólunk. Ha például futunk és focizunk is, akkor említsük meg mindkettőt, mert a futás egy csapatmunkára épülő pozícióban a „magának való” jellemzéssel kapcsolódik össze.

✗ **Rossz válasz:** Ami jól hangzik, de semmi közünk hozzá (squash, vitorlázás). Rendkívül kínos, ha kiderül, csak a trendiség látszata miatt mondtuk.

„AZ UTOLSÓ HÁROM MUNKAHELYÉRŐL NÉHÁNY HÓNAP UTÁN TÁVOZOTT. Mi ennek az oka?”, „Ahogyan látom, hét év alatt végezte el az egyetemét. Miért tartott eddig?”, „Mit csinált abban a két évben, amikor már eljött X cégtől és még nem kezdett el dolgozni Y-nál?”

A rutinos interjúztató azonnal észreveszi az önéletrajz gyenge pontjait, és rá is kérdez. Ilyen gyenge pont lehet a fent már említett gyakori munkahelyváltás, a túl hosszú képzési idő, a két munkaállomás közti 1-2 éves lyuk, vagy ha valami elvárásként szerepel az álláshirdetésben, de a pályázó nem nyilatkozott róla.

Jó válasz: Nem érdemes tényekben valótlanúságot állítani. A gyakori munkahelyváltás valóban nem mutat jól, de megesik, hogy nem találkozik a munkavállalói és a munkáltatói elvárás egymással. A hosszú képzési idő oka lehet az egyetemi életben való aktív részvé-



tel, a tanulás melletti munka, a külföldi ösztöndíj. A szakmai állomások közötti lyuk mögött pedig szintén vannak olyan okok, amelyek érthetőek (feltöltődés, tanulás, gyermeknevelés, de az álláskeresés, az útkeresés sem szűgyen).

✗ **Rossz válasz:** Minden, ami nagy csúsztatás.

„HOVÁ SZERETNE ELJUTNI 3-5 ÉV MÚLVA?”

A jövőbeli karriercélokra vonatkozik a kérdés. Többnyire olyan helyeken kérdezik meg, ahol ambiciózus embereket szeretnek felvenni.

Jó válasz: Nem árt az óvatosság. Kisebb cégnél, ahol korlátozott a vezetői posztok száma, nem ajánlatos a vezetői szintet említeni. Hatásos válasz lehet, hogy *„nem a posztok és a titulusok érdekelnek, hanem a szakmai fejlődés, a nyelvtudás fejlesztése, az inspiratív környezet és a vezetőktől való tanulás. Hogy hová szeretnék eljutni, az attól is függ, hogy a cégnél milyen lehetőségek kínálóznak”*.

✗ **Rossz válasz:** *„Néhány hónapon belül vezetői poszt”, „Nem gondolkodom 3-5 évben egy munkahelyen”*.

„VAN-E KÉRDÉSE?”

Az állásinterjú utolsó részében gyakran elhangzik ez a kérdés. Ha közben nem érdeklődtél semmiről, akkor itt érdemes valamit kérdezni.

Jó válasz: Szóba jöhetnek a munkakörülmények (mekkora csapatban dolgozik majd az új kolléga, milyen képzési, karrierlehetőséget nyújtanak – multi esetén országok között –, milyen béren kívüli juttatások vannak a cégnél), rá lehet kérdezni a magyarországi stratégiai célokra, az esetleges beruházási/bővülési tervekre. Ha a munkával és a céggel kapcsolatban mindenre választ kaptunk, akkor érdemes arról érdeklődni, hogy mikorra várható eredmény, hogyan közlik, mi lesz a kiválasztás következő lépése. Utóbbi azért is fontos, hogy legyen igazodási pont az interjú után. Ha például két héten belül választ ígérnek, de nem érkezik semmi, akkor nyugodtan felhívhatod őket.

✗ **Rossz válasz:** Ha az interjún egyetlen kérdést sem tettél fel és a HR-es sem bőbeszédű, az negatívumnak számít.

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő



2.

A 15 LEGGYAKORIBB HIBA ÁLLÁSINTERJÚN

Pontatlan érkezés, ellentmondásos információk, gyenge motiváltság. Egy állásinterjún rengeteg ponton elcsúszhat az álláskereső. A munkaadó a megbízható, megfelelő szaktudással rendelkező, motivált pályázókat keresi. Hogyan tudunk ilyen benyomást kelteni?

1. Rugalmatlannak lenni az időpont-egyeztetésben

Az állásinterjú már akkor elkezdődik, amikor a munkaadó vagy annak képviselője felhív bennünket időpont-egyeztetésre. Ha egyterű irodában vagy tömegközlekedésen ér a hívás, és nem tudunk megfelelően válaszolni, jelezzük, most nem alkalmas, mikor hívhatjuk vissza a munkaadót vagy mondjuk meg, mikor alkalmas a hívás. Az állásinterjú időpontjának megbeszélésénél legyünk rugalmasak, próbáljunk meg alkalmazkodni a munkaadóhoz. Egy időpontra még lehet nemet mondani, ám akinek kettő-három javaslat sem felel meg, az eleve csökkenti esélyeit.

2. Nem pontosan érkezni

Nem illik késni. Aki nem jön pontosan, arról azt feltételezik, a munkában is ilyen lesz, így képviseli a céget. Éppen ezért nézzük meg a térképen, hol lesz az interjú, gondoljuk át, mennyi idő kell az odajutásra. Inkább legyünk ott 15 perccel korábban, mint 10 perccel később. A munkaadóhoz azonban csak a megbeszélt időpontban jelentkezünk be. Elképzelhető, hogy neki addig elfoglaltsága van és nem tudna velünk mit kezdeni. Ha késünk, útközben hívjuk fel partnerünket telefonon és elnézést kérve jelezzük a csúszást.

3. Előnytelen öltözetben megjelenni

Az állásinterjúra készülés az otthoni fürdőszobában kezdődik. Rengeteget számít a jó megjelenés, az ápoltság. Szaktától függ, mi a nyerő öltözet. Informatikusoknál a farmering kombináció megfelelő lehet. Közvetlen ügyfélkapcsolattal járó munkáknál (például értékesítő, területi képviselő) azonban férfiaknak az öltöny-nyakkendő, hölgyeknek a kosztüm elvárás.

4. Határozatlan kézfogással nyitni

Felvételiztetők rémálma a „döglött hal kézfogás”. Szemkontaktus, mosoly, köszönés, határozott kézszorítás és bemutatkozás – a nyerő indítás. És várjuk meg, míg a munkaadó nyújtja a kezét...



5. Nem emlékezni az önéletrajzban leírtakra

Az interjú legkínosabb pillanata lehet, ha a pályázó által elmondottak és az önéletrajzban szereplő információk el-
lentmondásosak. Ennek oka lehet, hogy a CV-ben egy-egy
részt kihagyunk, viszont interjún beszélünk róla. Ebben az
esetben szinte biztos a bizalomvesztés. Éppen ezért vi-
gyünk magunkkal azt az önéletrajzot, amelyet beadtunk és
beszéljünk ennek megfelelően.

6. Keveset tudni a megcélzott cégről

„Mit tud cégünkéről?” Sok interjún elhangzik a kérdés. Aki
nem tud erre legalább 2-3 alapinformációt mondani, jelen-
tősen csökkenti esélyeit.

7. Folyamatosan beszélni

Az állásinterjú lényege a kétoldalú kommunikáció. A saját
szaktudás és motiváció bemutatása mellett ugyanolyan
fontos a másakra figyelés, az érdeklődés kimutatása, a hall-
gatás.

8. Félmondatokkal válaszolni

Próbáljunk meg minden kérdésre kerek, egész mondatok-
kal reagálni. Az egyszavas válaszok nem keltenek jó benyo-
mást. Legfeljebb olyan munkakörökben elfogadott, ahol a
kommunikációnál a szaktudás fontosabb (például számító-
gépes programozás).

9. A legfontosabb kérdéseknél csődöt mondani

A munkaadó leginkább a pályázó motiváltságára és szaktu-
dására kíváncsi. A legfontosabb kérdések erre vonatkoznak.
Néhány példa: *„Miért pont ide adta be pályázatát?”, „Miért
akar eljönni cégétől?”, „Milyen sikerei voltak előző munkahe-
lyein”, „Mivel tudna hozzájárulni cégünk sikeréhez?”* Éppen

ezért már otthon készülünk válaszokkal. Nem kell azonban ezeket betanulni, elég a helyszínen spontán módon előadni.

10. A pénz fontosságát hangsúlyozni

Ugyan minden munkavállaló pénzből él, viszont nem kelt jó benyomást, aki fő motivációs tényezőként a magasabb fizetésre hivatkozik. Sokkal jobban veszi ki magát, ha az új feladatokat, a cég imidzsét, a fejlődési lehetőséget, a nemzetközi környezetet hangsúlyozzuk. Érdemes kívánni, hogy a keresetet is a munkaadó hozza szóba.

11. Szemkontaktus nélkül beszélni

Rendkívül zavaró, ha a pályázó kerüli a szemkontaktust. Éppen ezért nézzünk az interjúztató szemébe és mosolyogjunk. Így máris jobb benyomást keltünk.

12. Az önéletrajz „rázós” részeire nem készülni

Egy rutinos önéletrajz-olvasó azonnal kiszúrja a CV gyenge pontjait és rákérdez interjún. Ha például 1 éves lyuk tátong az önéletrajzban, biztosan érdeklődni fog, hogy mi történt akkor. Ha magas pozícióból alacsonyabbra váltottunk, ha nem derül ki a nyelvtudás valós szintje, akkor szintűgy jönnek majd a kérdések.

13. A korábbi munkaadót kritizálni

Még ha nem is jöttünk ki előző főnökünkkel, akkor sem szabad a munkahelyi problémákat kitergetni. Bizalmas információkat is tilos kifecsegni.

14. Kérdésekkel nem készülni

„Van-e kérdése?” Ez is az interjúztatók kelléktárának része. Ha minden kérdésre választ kaptunk, akkor persze nem kell mesterkélt kérdésekkel próbálkoznunk. Ám jól veszi ki magát, ha a fejlődési tervekről, a munkakör tartalmáról, a piaci helyzetről érdeklődünk.

15. Rosszul lezárni a beszélgetést

Az interjú végén ne kérdezzük meg, hogyan sikerült a beszélgetés, mennyi az esélyünk az új állásra. Mivel a munkaadó még valószínűleg további jelölteket is meghallgat, nem tud biztosat mondani. Azt azonban mindenképpen tisztázzuk, körülbelül mikor számíthatunk válaszra. Ha lejár a határidő, akkor érdeklődhetünk telefonon az eredményről.

TÖBBET ALAKÍTHAT A KIVÁLASZTÁSI FOLYAMATON A PÁLYÁZÓ, MINT ELSŐRE HINNÉNK!

3.

Hogyan lehet bebizonyítani, hogy alkalmasak vagyunk a megpályázott munkakörre? Erre a kiválasztási folyamat minden fázisában lehetőség nyílik, csak fel kell ismerni és ki is kell használni!

1. AZ ELSŐ LÉPÉS: HOVA IS JELENTKEZZEN A MUNKAKERESŐ?

A legfontosabb a munkakereső szempontjából az, hogy tisztában legyen önmagával és a képességeivel! Ennek ismeretében sok csalódástól kímélheti meg magát. Érdemes készíteni egy úgynevezett SWOT analízist, amely sok terület mellett a karrierút megtervezésében is nagyon hasznos eszköz lehet. Az analízis során **a pályázó az erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit, valamint a veszélyeket térképezi fel**, így viszonylag világos képet kaphat arról, valójában milyen munkák és milyen munkakörök ellátására és betöltésére alkalmas. Ezek után kezdődhet a lehetőségek felkutatása! Csak olyan hirdetésre küldjünk pályázatot, amellyel legalább 80 százalékos megfelelés mutatkozik.

SIKERREL KITŰNNI, DE HOGYAN?

Egy-egy önéletrajz elolvasására és az előszűrésre csak percek, több száz jelentkező esetén **csupán másodpercek jutnak** a hirdetést kiíró vállalat oldaláról. Ennyi idő van arra, hogy kitűnj a tömegből. Ahhoz, hogy ebben a pár másodpercben sikerüljön felkelteni a figyelmet, releváns és a munkakörhöz mindenképpen kapcsolódó információkat kell közölnöd magadról. Erre különösen alkalmas az Europass formátum, mert segít abban, hogy jól követhető formába rendezd az információkat, valamint nagyon hatékonyan vezeti az olvasó szemét. **Az Europass kifaggat a szükséges és hasznos információkról, így használata pályakezdők számára kifejezetten ajánlott.** Az önéletrajz mellé sok esetben motivációs levelet is kérnek a munkáltatók, de ettől sem kell megijedni! Csupán arra figyelj oda, hogy azokra a feladatokra reflektáljon, amelyeket a pozíció megkíván. A szakember nem győzi hangsúlyozni, hogy elérhetőséget mindenképpen adjunk meg, mert sokszor épp egy telefonszám vagy e-mail cím hiányában hiúsul meg a remélt kapcsolatfelvétel.



2. NE VÁRJUNK, LEGYÜNK KEZDEMÉNYEZŐK!

Általánosságban elmondható, hogy nem szabad a körültekintően megírt és megszerkesztett, a munkakörnek megfelelő pályázat elküldése után hátradőlni, és bízni abban, hogy a sokszor több száz jelentkezés közül a miénk a szerencsés néhány közé kerül. Ennek megfelelően érdeklődnünk kell a munkakört kiíró vállalkozásnál arról, hogy megkapták-e a pályázatunkat. Ez azért is fontos, mert olykor a technika hibájából egy nagyobb anyag nem érkezik meg a címzetthez, ugyanakkor ezzel a lépéssel a majdani munkáltató megbizonyosodhat arról, hogy hajlandók és képesek vagyunk **a saját ügyünkért érdemben tenni**. Ebből könnyen arra is következtethetnek, hogy a munkaadó ügyéért is kész lesz proaktívan és a közös célnak megfelelő módon cselekedni a jelentkező. Általában viszonylag könnyen elérhető a pályázatokkal foglalkozó döntéshozó személy, hiszen a kiírásoknak csak elenyésző része nem nevezi meg a hirdetés feladóját. Mivel már ekkor is egyfajta értékelés alá esünk, érdemes a rólunk kialakított képet a magunk javára alakítani ebben a korai szakaszban!

3. AZ ELSŐ RÉSZSIKER UTÁN: AZ INTERJÚ

Amennyiben a pályázó eljut az interjúig, nyugodtan kijelenthető: felkeltette az adott szervezet érdeklődését. A szakember szerint a jelentkezők – főként a pályakezdők – úgy gondolnak erre a szituációra, mint egy szisztematikus vállatásra, komoly stresszhelyzetre. Természetesen a valóság nem ez, hiszen az interjú során **valójában egy üzleti folyamat zajlik**, a munkavállaló a szaktudását és a szabadidejét ajánlja fel, a munkaadó pedig ezért cserébe fizetést. Mindenképpen le kell szögezni: senki nem tesz szívességet senkinek,

hiszen mindenki az „igazit” keresi egy olyan megbeszélés során, amelyet két egyenrangú fél folytat le egymással.

Az interjú folyamán úgy célszerű bemutatni az eddigi szakmai pályafutásunkat, hogy a munkaadó a lehető legtöbb olyan információ birtokába jusson, amelyekből világossá válik számára az alkalmasságunk. Nincs sok időnk, így célszerű előre felkészülni. Gondold át és építsd fel, hogy mit érdemes elmondani magadról ahhoz, hogy a másik félben a kérdés csupán az legyen: hogyan tudunk majd együtt dolgozni? A munkáltatók természetesen azt vizsgálják: **az adott pályázó értéket teremt-e számukra, avagy sem.** Amennyiben erre a kérdésre pozitív a válasz, szinte biztosan továbbléphetnek a felek a folyamatban. Ma már teljesen megszokott dolog, hogy az alkalmas jelöltek akár több fázison is átesnek, így az esetek többségében az első találkozó a HR-vezetővel, majd a továbbiakban a közvetlen felettessel, vagy esetleg a cég vezetőjével történik.

4.

HIBÁK ELKERÜLÉSE AZ INTERJÚK SORÁN

Visszatetsző lehet, ha valaki esetleg úgy gondolja és azt is láttatja, hogy eleget tapasztalt már, azaz túlfényezi magát. Ennek megfelelően ajánlott **a mérsékletesség** és a kellő alázat, beszéljenek helyettünk inkább az eredményeink. Egy-egy siker kapcsán érdemes kitérni arra is, hogy mi pontosan mivel járultunk hozzá. Ne felejtjük el, hogy az esetek döntő többségében nem egyedül tettünk sikeressé egy-egy munkát vagy projektet. Ezeket a hitelesség érdekében érdemes példákkal is alátámasztani. A magabiztosság mindenképpen párosuljon tartalommal, és ne korlátozódjon csak az előadásmódra! Amennyiben az interjú során világossá válik számunkra, hogy a pozíciót mégsem nekünk írták ki, ne akarjunk megszakadni érte, tudjunk felállni és elengedni a lehetőséget! Nyugodtan hihetünk abban, hogy előbb vagy utóbb minket is megtalál a számunkra tökéletes munkakör és vállalat!

A cikket összeállította ANDÓ PATRIK a Filáj Gáborral készült interjúja alapján. FILÁJ GÁBOR az Umbrella Consulting Kft. ügyvezető igazgatója, okleveles business coach és karriertanácsadó



4.

SIKERES BÉRTÁRGYALÁS A KEZDETEKTŐL A MEGEGYEZÉSIG

Hogyan pozícionáljuk magunkat a munkaerőpiacon? Hogyan tudunk felkészülni a bértárgyalásra? Mennyit érdemes kérni? Mennyit és hogyan érdemes engedni egy alkufolyamat során?

HA MINDEN STIMMEL, AKKOR IS MARADT MÉG KÉRDÉS

Már az első személyes kiválasztási körben felmerül két igazán fontos kérdés az interjúztató részéről. Az egyik a felmondási időre, a másik pedig arra az összegre vonatkozik, amelyért elvállalnánk a szóban forgó munkát, amennyiben ránk esik a választás. Az előbbi viszonylag könnyű megválaszolni, míg az utóbbira adott feleletet egy mindkét fél számára komoly feladat, a bértárgyalás követi. Ebben a szakaszban dől el végérvényesen, hogy a felek akarnak és tudnak-e együtt dolgozni. Ez természetesen attól függ, hogy a pályázó összecszerően hogyan értékeli magát a munkaerőpiacon, valamint az adott szervezet mennyit hajlandó fizetni az pályázó munkájáért, szakértelméért és szabadidejéért.

MENNYI AZ ANNYI?

Sokakban felmerülhet, hogy egy nagyobb összeg kimondásakor esetleg nagyképűnek, míg alacsony fizetési igény esetén túlságosan szerénynek tűnhetünk. A jó taktika az, ha **előzetesen informálódunk** az adott munkakörben elérhető fizetésekről. Amennyiben hasonló munkakörből érkezünk, akkor az információ adott, de ha nincs előzetes rálátásunk, akkor se ijedjünk meg! Ebben az esetben keresnünk kell egy, a miénkkel közel megegyező pozícióban dolgozó ismerőst. Biztosan találunk pár telefonhívásra tölünk, de ha mégsem, akkor nyugodtan keressünk fel egy fejedvadász céget, ahol **segítenek belőni az adott munkakörhöz tartozó bérsávot**. Ha minden kötél szakad, érdemes az interneten is kutakodni, hiszen már léteznek erre a célra létrehozott, általában munkavállalói önbevalláson alapuló adatbázisok is.

Ne kérjünk kevesebbet, mint amennyit keresni szeretnénk! Ez természetesen nem azt jelenti, hogy irreális és elrugaskodott összeget mondjunk. Csupán arról van szó, hogy **a megélhetésünknek és az életvitelünknek megfelelő összeget határozzunk meg**, azaz vegyük számba, mennyit költünk lakhatásra, étkezésre, rezsire, autóra, egyebekre. Ha nem így teszünk, és a majdani fizetésünkből havi szinten nem jövünk ki, annak előbb-utóbb ismét munkahelyváltás lesz a vége, ez pedig senkinek sem érdeke.

A munkahelyváltás egyik oka lehet az elérhető nagyobb kereset, de fontos tudni, hogy a bértárgyalás során nem kizárólag a fizetésről való egyeztetés zajlik, hiszen mindenképpen számba kell venni az egyéb juttatásokat is. Ezeknek megfelelően a játékteret biztosító bérsávban és az egyéb juttatások kombinációjában kell gondolkodni.

BIZTATÓ KEZDET? JÖHET EGY KIS ALKUDOZÁS?

Ha az első körben közölt kereseti igény után továbbra is számolnak velünk, újabb kiválasztási körre hívnak be. Ez esetben nyugodtan feltételezhetjük, hogy a meghatározott összeg és csomag nem volt elrugaszkodott, a munkatársat kereső cég számára is elfogadhatónak bizonyult.

A bértárgyaláson háromféle szituációban találhatjuk magunkat:

1. **Win-win szituáció:** ebben az esetben mindenki arra törekszik, hogy még jobban járjon. A munkavállaló hajlandó több munkát elvállalni, a munkaadó pedig hajlandó a több munkáért több bért fizetni. Mindenképpen ez a legszerencsésebb verzió, tehát munkavállalóként erre kell törekedni.
2. **Tipikus eset:** a munkavállaló engedni kényszerül az alkudozási folyamat során. Nem mindegy azonban, hogy miből és mennyit. Amennyiben nagyjából **10–15 százalékkal a reális cél felett lövi be a pályázó a bérigényét**, akkor tud engedni belőle. Ha nagy a távolság a munkaadó és a pályázó elképzelései között, valószínűleg nem lesz megegyezés. Kisebb távolság esetén arra kell figyelni, hogy ne szisztematikusan adjunk alább az igényeinkből, minden lépcsőfoknál alacsonyabb összegű csökkenést legyünk hajlandóak elfogadni. A lefelé menő alkudozást is meg lehet azonban állítani: amennyiben rábólintunk az általunk elképzelnél kisebb összegre, kérjünk másféle juttatást helyette! Ilyenkor jöhet képbe az utazási hozzájárulás (például bérlet) vagy más **béren kívüli juttatás**, amellyel növelhetjük a fizetésünk értékét.
3. A **„szovjet taktika”** a multik kedvelt módszere. Lényege abban áll, hogy a munkavállaló, ha szeretné megkapni az állást, kénytelen elfogadni az egyetlen ajánlatot, alkudozásra gyakorlatilag nincs lehetőség. Ebből természetesen az adott vállalati kultúrára is könnyű következtetni.

A szakember szerint a bértárgyalásokon általában, de az első két esetben mindenképpen az a legfontosabb, hogy a pályázó legyen felkészült és karakán, a megegyezésre hajlandó, de a saját érdekeit is tartsa szem előtt, így minden bizonnyal megállapodásra juthat az adott céggel.

MIÉRT VAN TÖBB KÖRÖS KIVÁLASZTÁS? MI AZ AZ AC?

Hogyan tudok hatékonyan felkészülni a többkörös kiválasztásra? Egyáltalán milyen típusú interjúk és tesztek vannak?

Az interjú segítségével történő kiválasztás több kört szokott magában foglalni. Ennek oka két terület vizsgálata: a személyiség összhangja a vállalati értékekkel, valamint a szakmai alkalmasság feltérképezése. A több alkalmas kiválasztás kiszűri a *stand up comedy*-t is. Azaz a többkörös interjú során arra is kíváncsiak, hogy **a jó szereplést fenn tudjuk-e tartani**, illetve hogyan tudjuk majd ezt a szintet a munkában hozni. Főleg értékesítői pozícióban figyelhető meg, hogy több, azonosnak látszó találkozó van, aminek a célja meggyőződni arról, hogy a szavak mögött milyen tartalom rejtőzik. Másrészt a több kör azt is megmutatja a munkáltatónak, mennyire vagyunk kitartóak, mennyire tudunk teljesíteni folyamatos teher alatt. A kiválasztási folyamat alatt minden értékelés tárgya. Már az első levelünk, illetve az is, hogy pályázati anyagunk elküldése után vajon vesszük-e a fáradságot arra, hogy érdeklődjünk a folytatásról, tehát fontos-e a saját célunk elérése.

Ha tanácsadó vagy fejedelmű cégénél kezdjük a kiválasztási folyamatot, akkor elsősorban strukturált interjúra számíthatunk. Sajnos ezen cégek többsége csak toborzást végez, amely során az önéletrajzi adatok „ellenőrzése” kerül terítékre. Fontos, hogy összefüggően tudjuk felvázolni a szakmai pályánkat. Lényeges lehet az is, hogy **akár több dokumentumot is magunkkal vigyünk, ha önéletrajzunk elkészítése óta változás volt valamely téren**.

A pályakezdők elsősorban a tanulmányaik mélységéről és szakterületükről beszéljenek: mely területen milyen szintű ismerettel rendelkeznek, miért alkalmasak a feladatok megoldására. A tapasztalattal rendelkezők strukturál-

TIPP: Ha például az **EUROPASS** családot választjuk, akkor lehetőségünk van egy igényes, papír alapú bemutatkozó anyagot vinni magunkról. Ez több mindent megmutat rólunk. Először is friss, rendezett formát mutat, amiből láthatóvá válik, hogy igényesek vagyunk a munkánkra, ez jellemez minket a mindennapokban. Azt is jelzi, hogy készültünk a találkozóra, és elszántak vagyunk a pozíció elnyerésére. Legyünk profik a folyamat minden pontján!

ják úgy a munkatapasztalataikat, hogy azok szintén csoportosíthatóak legyenek a feladatokhoz. „Már az első munkahelyemtől fogva elláttam ezt a feladatot, ami azt jelenti, hogy 6 év tapasztalattal rendelkezem ebben. Több kihívást is sikerrel oldottam meg ezen a téren.” Ne az önéletrajz felolvasására koncentráljunk, azt már átnézte a beszélgetőpartnerünk. A feladat itt az, hogy **kompetencia szerint csoportosítsunk** és vezessük fel a tapasztalatokat.

A STRESSZINTERJÚ

A stresszinterjú egy nagyon speciális fajtája az interjúköröknek. Sokan úgy gondolják, ha néhány nehéz kérdést kapnak az interjú egy órája alatt, és nem megfelelően válaszolnak, akkor stresszinterjún vettek részt. Ez azonban nem így van. A stresszinterjút elsősorban **vezetői kiválasztás során** alkalmazzák, illetve olyan munkakörben, ahol valóban extrém terhelésnek van kitéve egy munkatárs. **Pályakezdőknél** azonban **szakmailag tilos használni**. A stresszinterjúról sok irodalom van az interneten. Egyik ismérve az, hogy **utólag mindig elmondják**, ilyen típusú interjún vettünk részt. Emellett több összetevő is társul ehhez a kiválasztáshoz: esetleg rögzítik a találkozót, többen vesznek részt rajta, valamint megfigyelhető a kérdések egymásra épülése, rotálódása.

A SZEMÉLYISÉGTESZT

Ez is egy kiválasztási körnek tekinthető, és ez is olyan elem, amelyre **nem lehet felkészülni**. Ezek a tesztek úgy vannak összeállítva, hogy nemcsak a személyiséget mérik fel, hanem azt is, ha valaki próbálja megjátszani magát, illetve befolyásolni akar. A személyiségteszt **akár több száz feleletválasztós kérdést is tartalmazhat**, és a rendelkezésre álló idő lehetetlenné teszi, hogy visszakeresgéljük, mit írtunk bele. A teszt több esetben úgy kérdez meg egy dolgot öt eltérő módon, hogy észre sem vesszük az azonosságot. Sokan úgy tekintenek a személyiségtesztre, mint valamilyen ellenségre, mi viszont ne úgy gondoljunk rá. Inkább úgy tekintsük, hogy ha annak eredménye szerint nem vagyunk olyan szellemiségűek, mint amit az adott cég elvár ebben a munkakörben, az inkább a javunkra válik. Azt kell elfogadnunk, hogy **nincs jó vagy rossz válasz**, csak egy eredmény, ami alapján vagy illünk, vagy nem illünk az elképzelésbe. De ami az egyik helyen elutasítást jelent, az több tucat alkalmasságot mutathat más vállalatnál. Konkrét példa volt erre két konkurens autóipari cég: azonos szakmai tudás mellett a személyiség az egyik vállalatnál kizáró tényezővé vált, míg a másik helyen feltételnek bizonyult. A cégek többfajta tesztet alkalmaznak a személyiség feltérképezése mellett. Ilyenek a kompetenciatesztek: numerikus, verbális stb. Ezekre lehet készülni. Segít, ha előre megértjük, mi a pontos feladat, milyen gondolkodási formát várnak el tőlünk, és nem egy felfokozott állapotban kell elolvasnunk ötször, mi az instrukció.

A SZAKMAI TESZT

Többnyire a **technológiai cégek alkalmaznak szakmai tesztet**. Ez elsősorban a konkrét ismereteket, másodsorban a logikus gondolkodást, illetve a problémákhoz való hozzáál-

lást vizsgálja. Erre készülni nem lehet, de egy jó tippet itt is adnék.

Érdemes jól elolvasni a feladatokat. Volt olyan tapasztalatunk, hogy egy vaskos feladatsor várt a pályázókra. Az instrukció csak annyi volt a kitöltés előtt: *„Olvassa végig a feladatokat, majd járjon el azok szerint.”* Nos, volt, aki nekiesett és verejtékes munkával a feladatsor $\frac{3}{4}$ -ét megoldotta, majd elégedetten távozott. Volt, aki viszont 3 perc alatt kijött. Feladta volna? Nem. Csak kivette a leírást. Végigolvasta a feladatokat, melyek végén az szerepelt a 21. oldalon: *„Ha ezt elolvastad, akkor húzd át az első és utolsó oldalt, és add be a feladatlapot!”* Mondanom sem kell, hogy a második jelölt nyert felvételt...

AZ AC KIVÁLASZTÁS

Az *Assessment Center* (kiválasztási központ) az amerikai hadseregből, a második világháború idejéből származik, amikor sok embert kellett rövid idő alatt kiválasztani, meggyőződve mindenki alkalmasságáról. A kiválasztás lényege, hogy **játékos vagy kevésbé játékos feladatokkal azokat a szituációkat modellezzék, amelyek a feladat betöltését jellemzik**, és megnézzék, ki hogyan teljesít. Itt is az a nyerő stratégia, ha megismerjük a cég értékrendjét és működését az interjú előtt. Ezt követően pedig ne színészkedjünk, hanem adjuk önmagunkat. Itt sincsenek jó vagy rossz megoldások, a pozíció és az értékelők döntenek el, mely viselkedési forma az, amely leginkább közelebb áll hozzánk. A legjobb stratégia az, ha komolyan vesszük a feladatokat, bármennyire is játékosnak tűnnek. **A szituációs gyakorlatok alkalmasak a készségfelmérésre**, így kellő komolyság hiányában már eleve alkalmatlanná válhatunk a szereplés értékelése nélkül is.



TIPP: Interjún is törekedjünk arra, hogy megkülönböztessük magunkat pozitív irányban a többi pályázótól, legyen ez készülés vagy koncentrált szereplés. Cselekedeteinkkel bizonyítsuk képességeinket. Erre jó eszköz például a pályázati anyagunk (CV, Nyelvi útlevél, Oklevél melléklet stb.) személyes átnyújtása, ami hiteles tájékoztatást ad előéletünkről.

A cikket összeállította: FILÁJ GÁBOR, az Umbrella Consulting Kft. ügyvezető igazgatója, okleveles business coach és karriertanácsadó



EZEKRE IS KÉSZÜLJ ÁLLÁSKERESŐKÉNT:

5 MODERN KIVÁLASZTÁSI ESZKÖZ

VIRTUÁLIS ÁLLÁSBÖRZE

Munkaadói szempontból pályázók toborzására, álláskeresői nézőpontból információgyűjtésre és a pályázat elindítására alkalmas eszköz. A néhány éve megjelent virtuális állásbörze ötvözi a hagyományos egyetemi állásbörzék és az állásportálok eszköztárát. Ennek lényege: **a karrierfórum a virtuális térben, egy weboldalon zajlik**. A munkaadók a 3D-s grafikával megrajzolt standok mögött helyezkednek el és állásajánlataikkal várják az álláskeresőket. A börzén részt venni **regisztráció után ingyenesen** lehet. A jelöltek chaten kérdezhetnek a cégek képviselőitől, leadhatják önéletrajzukat és böngészhetnek a lehetőségek közül.

A virtuális állásbörze előnye, hogy **bárhonnan becsatlakozhatsz** (otthon a nappaliból, más országból). A személyes kapcsolatépítés nem annyira könnyű, mint a hagyományos állásfórumon, viszont értékes infókat tudhatsz meg a munkaadóktól. A virtuális állásbörzék között, de megemlítendő a **HVG Állásbörze fóruma** (a hagyományos rendezvényt követő két hétben a hvgallasborze.hu oldalon).

Ahogy egy „normál” állásbörzén, úgy a virtuálison is **kulcsfontosságú a jó önéletrajz**. Felejtsd el a 3-4 vagy akár ötoldalas CV-ket, amelyekben még a sokat látott HR-es szem is csak nehezen találja a keresett információt vagy kategóriákat. Próbáld ki inkább az Europasst, amit az interneten gyorsan és egyszerűen tölthetsz ki, a végeredmény pedig egy jól strukturált, könnyen olvasható CV.

TELEFONOS ELŐSZÚRÉS

Elküldted a pályázatodat, majd néhány nap múlva megcsörren a telefon. Amikor a munkaadó bejelentkezik, azt gondolnád, hogy az interjúra egyeztetett időpontot és csupán formáság az egész. Hát nem. A munkaadó ekkor is tesztel és igyekszik benyomást szerezni rólad. A cél: időt spórolni és csak azokat behívni interjúra, akik alkalmasnak tűnnek az állásra. Rengeteget elárul egy álláskeresőről, hogyan kezeli ezt a megkeresést. Kínos például, ha nem is emlékszel, hogy egyáltalán pályáztál. Ha a hívás olyan helyen ér, ahol nem tudsz szabadon beszélni (munkahely, tömegközlekedés, rendezvény), akkor inkább kérj új időpontot vagy hívd vissza később a HR-est a kapott számon. A legfontosabb: **mutass érdeklődést, motivációt és nyitottságot**. Megesik az is, hogy a munkaadó egy ilyen beszélgetésen akarja tesztelni a **nyelvtudást**.

INTERJÚ SKYPE-ON

Elsősorban olyan kiválasztások során fordul elő, amikor a munkaadó és az álláskereső nagyon távol van egymástól. Ilyenkor megbeszélnek egy időpontot és a munkaadó Skype-on keresztül felhívja a saját számítógépe előtt ülő pályázót. **Fontos a nyugodt környezet,** így semmiképp se nyilvános helyen (kávézó, bevásárlóközpont stb.) fogadj egy ilyen hívást, inkább otthon ülj le a gép elé. **Ha webkamerát is kérnek, akkor öltözz úgy, mint állásinterjúra tennéd és a háttér is legyen barátságos vagy semleges.** Nagy multiknál előfordul, hogy a regionális központban születik meg a végső döntés. Ilyenkor a magyar leányvállalat irodájába hívják be a jelöltet és onnan történik a videóinterjú.

ONLINE TESZTEK

A HR-esek számára az előszűrés egyik könnyen kezelhető formája. **A munkaadó összeállít egy feladatsort, amelyet feltesz egy jelszóval védett helyre.** Az esélyes pályázóknak kódot küld, amivel beléphetnek a felületre és kitölthetik a tesztet. Érdemes résen lenni, mert sok esetben összesen egy lehetőség van a kitöltésre és azt is mérik, **mennyi idő alatt** végeztél. Hasonló módszer, ha a pályázó egy előre egyeztetett időpontban kap megoldandó feladatokat, ami(ke)t rövid időn belül válaszüzenetben kell visszaküldenie. Jó tanács, hogy **pihend ki magad előtte és készülj úgy, mint egy vizsgára.** Kedvelt módja ez informatikusok tesztelésének.

ASSESSMENT CENTER (AC)

Az egyik legdrágább kiválasztási módszer, amit főleg multinacionális cégek használnak. Általában **egy napon át tart és kemény erőpróba** minden pályázónak. Az eszköz lényege, hogy egyszerre **3-10 jelentkezőt hívnak be, akiket különféle feladatokkal tesztelnek** egyéni és csoportmunkában. A munkaadók arra kíváncsiak, a pályázók hogyan tudnak együttműködni, javaslatokat tenni, prezentálni és keresztülvinni, milyen helyet foglalnak el a csoportban, illetve egyéni munkában hogyan tud a jelölt prezentálni, információkat szintetizálni. Arra is akad példa, hogy a pályázónak egy ügyvezetői asszisztens szerepébe bújva kell megoldania konfliktushelyzeteket vagy rangsorolni a tengernyi fontosnak tűnő feladat között.

Míg egy egyszemélyes interjún sok mindent állíthat magáról a pályázó, egy AC-n többnyire **kiderülnek a valós készségek és a munkához való hozzáállás.** Egy AC-n általában 2-3 pályázóra jut egy megfigyelő, aki menet közben feljegyzéseket készít, rögzíti a pályázókkal kapcsolatos benyomásait, tapasztalatait. Erre nehéz készülni. Személyzeti szakemberek legjobb tanácsa **AC előtt: aludd ki magad!**

A cikket összeállította: KARÁCSONY ZOLTÁN, álláspiaci szakértő



5 KIPRÓBÁLNÁD MAGAD KÜLFÖLDÖN?





5+1 KÉRDÉS, AMIT FELTÉTLENÜL TEGYÉL FEL MAGADNAK, MIELŐTT BELEVÁGSZ A KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁSBA!

1.

A legújabb felmérések szerint ma már a fiatalok több mint fele kipróbálná magát külföldön, akár több évet is eltöltene más országban. Ennek az elsődleges motivációja a munkavállalás, a jobb anyagi körülmények vagy karrierlehetőség.

Te is tervezed, hogy külföldön dolgoznál?

Az alábbi 5+1 kérdés megválaszolásával közelebb kerülhetsz a célodhoz és a külföldi munka valóban előrelépés lesz anyagilag, szakmailag és sok-sok hasznos tapasztalattal gazdagodhatsz a kint töltött évek alatt.

1. MI A CÉLOD A KÜLFÖLDRE KÖLTÖZÉSEL?

Ez a legfontosabb kérdés, amit érdemes átgondolnod. „*Miért is szeretnék külföldre költözni?*” Legyél nagyon őszinte önmagaddal, mert akkor lesz a legnagyobb esélyed arra, hogy sikeres legyél külföldön. A válaszod lehet az, hogy anyagi okokból, kalandvágyból, a szakmai előrelépés érdekében vagy bármi más okból. A lényeg, hogy **te tudd, miért mennél**.

Miért fontos ez?

Egészen **máshogy kell célországot, munkát választanod, ha a pénzgyűjtés a cél, mint ha a szakmai előrelépési lehetőség vagy kalandvágy motivál**. Ha például van egy anyagi célod, amit 1-2 éven belül el akarsz érni, akkor olyan helyre érdemes költöznöd, ahol a lehető legtöbbet tudod keresni a megélhetési költségekhez képest. Ha viszont világleletedben vágytál rá, hogy Londonban élj, akkor az a cél, hogy ott találj olyan munkát, amivel fedezni tudod a megélhetési költségeidet, miközben lehet, hogy nem fogsz tudni sokat félrerakni.

2. MI A KARRIERCÉLOD?

Bármi is a külföldre költözésed célja, fontos azt is végiggondolnod, hogy hosszabb távon **mi a terved a karriereddel**. Ez a hosszabb táv 5-10 év legyen. Ennek akkor lesz jelentősége, amikor esetleg kompromisszumot kell kötnöd a külföldi munkavállalás érdekében és el kell vállalnod olyan munkát is, ami most vargabetűnek tűnik.

Nem baj, ha 1-2 évet mással töltesz, mint a hosszú távú célod, de légy tudatában, hogy ez a szakasz nem illeszkedik a karrierterveidbe és igyekezz közelíteni az eredeti elképzelésedhez. Ha például a nem megfelelő nyelvtudásod miatt vagy kénytelen a szakmádtól eltérő munkát végezni, akkor arra figyelj, hogy olyan munkát válassz, ami segíti a nyelvtudásod fejlesztését. A magányos éjjeliőri munka nem ilyen... Ha nem tudod, hogy milyen a nyelvtudásod, az **Europass nyelvi útlevél** támpontot nyújthat.

3. MILYEN ERŐSSÉGEID VANNAK?

Ez a kérdés akkor is fontos, ha pályakezdő vagy és még nem tudsz sok éves munkatapasztalatot felmutatni, de akkor is, ha már tapasztalt munkavállalóként indulsz külföldre.

A kérdés megválaszolása abban segíthet, hogy el tudd dönteni, milyen országba, milyen jellegű munkára érdemes pályáznod. Segít az önéletrajzod és a motivációs leveled összeállításában is, hiszen ki tudod emelni a legfontosabb képességeidet. Az **Europass önéletrajz és motivációs levél** online kitöltőfelülete például sokat segíthet, hogy össze tudd szedni azokat a készségeidet, kompetenciáidat, amelyek támogathatnak a külföldi munkavállalás során.

Azt is megteheted, hogy előveszel egy papírt és összeírod valamennyi olyan képességedet, tulajdonságodat, jellemződet, ami csak eszedbe jut. Ne csak a munkával kapcsolatos képességeidet írd le, hanem minden olyat, amit használsz, akár a magánéletben, akár a munkahelyen. Írd le azokat a dolgokat is, amiket szeretsz csinálni.

Néhány magánéleti példa, hogy könnyebb legyen: remekül kezeled a család pénzügyeit, zökkenőmentesen megszervezed a családi ünnepeket, kreatív ételeket készítesz, könnyen eligazodsz a városban, sok barátod van, stb.

Ha kész van a listád, akkor nézd meg, hogy az adott állás, pozíció betöltésében melyik 5-10 támogat leginkább. Ezeket emeld ki az önéletrajzban, motivációs levélben és az interjún.

4. HOVA SZERETNÉL KÖLTÖZNI?

Ezt a kérdést nem mindig egyszerű megválaszolni. Érdemes egy picit szétbontani:

- **Milyen nyelvet beszélsz?**

(Érdemes olyan országban kezdeni, amelynek a nyelvét már jól beszéled vagy pedig rászánni még néhány évet, hogy megtanulj egy másik nyelvet.)

- **Milyen messze vagy hajlandó költözni Magyarországról?**

(Például a szüleid, családotd miatt.)

- **Milyen éghajlaton érzed magad jól?**

(Vannak, akik számára az esős, hűvös Anglia elviselhetetlen már néhány hét után.)

- **Milyen kultúra az, ami számodra elfogadható?**

(Költöznél-e például valamelyik arab országba, ha ott van egy szuper munkalehetőség?)

- **Milyen állást keresel?**

Arra melyik ország munkaerőpiacán van a legnagyobb kereslet? (Ennek érdemes utánajárnod, hiszen nagymértékben elősegíti a sikeredet, ha jó országot választasz.)

- **Milyen megélhetési költségek és kereseti lehetőségek vannak a különböző országokban?**
(Vagyis tudsz-e pénzt gyűjteni vagy legalább fedezni a megélhetési költségeidet?)

Ha ezeket a kérdéseket megválaszoltad, már nagyjából ki tudod választani, hogy mely ország(ok) lenné(nek) megfelelő(ek) számodra.

5. MILYEN JELLEMZŐI VANNAK AZ ORSZÁGNAK, AMIT KINÉZTÉL?

Ha a 4. kérdést megválaszoltad, már sokat tudsz arról az országról, amit kinéztél magadnak, de érdemes azért még több információt gyűjtened, hogy JÓL fel tudj készülni a költözésre. Milyen információk lehetnek fontosak?

- **Milyen adózásra, TB-re, munkavállalásra, vízumokra vonatkozó szabályai vannak az országnak?**
- **Milyen költözési, letelepedési, megélhetési költségekkel számolhatsz?**
- **Milyen fizetésre számíthatsz?**
- **Milyen az ország munkaerőpiaca? Mire van kereslet? Hol érdemes keresgélni?**
- **Milyen szolgáltatások érhetőek el az adott országban? PL. orvoshoz hogyan tudsz eljutni?**
- **Milyen szokások, hagyományok jellemzőek az országra?**
- **Milyen helyi nyelvet vagy akcentust beszélnek a környéken, ahova készülsz?**

Minél több információt gyűjts össze, így fel tudsz készülni anyagi, kulturális-és munka szempontból is az új életedre.

+1. MI AZ A KOMPROMISSZUM, AMIRE HAJLANDÓ VAGY?

Ha az eddigi kérdésekre választottál, akkor tudod, hogy miért mész külföldre, mi a célod a karriereddel és milyen országban tudod elképzelni az életed. Csak egy gondolat kísérlet erejéig képzeld el, hogy nem tudsz olyan helyre menni, ami 100 százalékosan megfelel az elképzeléseidnek. Mi az, amiből tudnál engedni?

Itt vedd figyelembe, hogy meg kell élned, folytatnod kell a karrieredet előbb-utóbb, és ha külföldre mész, akkor néhány hónapig vagy évig ki kell bírnod az adott kultúrát, éghajlatot, környezetet.

Hidd el, ez a kis játékos gondolat kísérlet sokat segít majd, ha el kell döntened, hogy elvállalsz-e egy munkát vagy sem.

Hatékony készülődést és sikeres külföldi életet kívánok!

A cikket összeállította: VOTISKY PETRA coach, pszichológus » www.nokkulfoldon.hu



2.

KÜLFÖLDÖN IS BIZTONSÁGBAN

A külföldi munka csábító, de számos buktatót is rejthet, ezért elengedhetetlen, hogy utazás előtt alaposan informálódjunk. Konkrét állásajánlat esetén, de általánosságban is javasolt felkeresni a hazai EURES-hálózat tanácsadóit, és tájékoztatást kérni a külföldi munkavállalást érintő kérdésekről, így például a jellemző munkakörülményekről, a jelentkezés módjáról, a szociális biztonságról, az adózásról és a lakhatási lehetőségekről.

Az utóbbi időben gyakran lehetett hallani külföldön pórul járt magyar munkavállalókról, akik a mesés kereset reményében egy másik országban próbáltak szerencsét, ám odakint nem az ígért állás, fizetés és körülmények várták őket. Sajnos egyre többen személyesen tapasztalják meg, hogy az internetes hirdetés mögött nem mindig áll valódi munkáltató, a szállás és az ellátás erősen kifogásolható, a rabszolgamunkának is beillő napi robot kifizetetlen marad, a közvetítő részére előre átutalt összegnek pedig bottal üthetik a nyomát. A történet rosszabb véget is érhet, mert nem egyszer előfordul, hogy a feketemunkára kényszerített dolgozótól elveszik iratait, és megfenyegetik, nehogy eszébe jusson segítséget kérni.

Ezek a helyzetek elkerülhetőek, ha a **kiutazás előtt alaposan tájékozódnak a munkavállalók**. Mindenképpen jól használható nyelvtudással, végzettséggel és elegendő kezdőtőkével kell rendelkeznie annak, aki azt tervezi, hogy külföldön próbál szerencsét. Természetesen az sem mindegy, merre igyekszünk rábukkanni álmaink munkájára.

ISMERJÜK FEL A FÉLREVEZETŐ KÜLFÖLDI ÁLLÁSHIRDETÉSEKET ÉS NE VÁLJUNK ÁLDOZATTÁ!

Ne az apróhirdetések között keressük álmaink külföldi állását

Az a külföldi munkáltató vagy közvetítő, aki minőségi szakembert, munkatársat keres, vélhetően nem apróhirdetési rovatokban vagy ingyenes online portálokon fog hirdetni.

Nem ritka jelenség, hogy belefutunk olyan álláshirdetési szövegekbe, amelyek némi változtatással, más kapcsolattartási adatokkal időről időre felbukkannak az interneten. Ha úgy érezzük, ezt a hirdetést már láttuk valahol, keressünk rá az interneten! Nézzünk utána, mit írtak más álláskeresők és munkavállalók ezekről az ajánlatokról a közösségi oldalakon, fórumokon. Ha előttünk már sokan pórul jártak, mi ne sétáljunk bele ugyanabba a csapdába!

Az ellenőrizetlen reklámok helyett válasszuk a megbízható forrásokat: **minden európai országnak van saját munkaügyi szervezete**, ahol online adatbázisban szerepelnek a létező, ellenőrzött cégek és aktuális állásajánlataik. **Ellenőrzött munkaadók álláshirdetéseai az EURES európai honlapján is megtalálhatók**, bárki kedvére böngészhet, szűrhet.



Ha az ígéret túl szép, hogy igaz legyen, többnyire nem is az

Külföldön sincs kolbászból a kerítés! Legyen gyanús, ha a hirdető sem nyelvtudást, sem szakképzettséget nem kér a külföldi állás betöltéséhez, ugyanakkor magas jövedelmet és teljes körű ügyintézkést ígér. Gondoljunk bele: ha tényleg ennyire csábító az ajánlat, miért ne találnának helyben is megfelelő munkaerőt?

A csaló magánközvetítők sokszor mielőbbi jelentkezésre és ezzel együtt kisebb-nagyobb összegek befizetésére buzdítják az álláskeresőket, hogy idejük se legyen alaposan végiggondolni az ajánlatot. Ne feledjük, hogy a felkészülés mindig időt vesz igénybe, és ezzel a legálisan működő munkaközvetítők, munkáltatók tisztában is vannak.

Nézzünk utána alaposan, ki az állás hirdetője

Előfordul, hogy az illegálisan működő magán-munkaerőközvetítő cégek vagy csaló magánszemélyek álnéven, hamis adatokkal próbálnak pénzt kicsikarni a külföldre készülő munkavállalóktól. **Soha ne vegyük igénybe olyan cég vagy magánszemély szolgáltatását, akinek nincs megfelelő engedélye!** A hazai nyilvántartás bárki számára elérhető a www.munka.hu oldalon a *Foglalkoztatás » Álláskeresőknél » Állásajánlatok » Magán-munkaközvetítők* menüpont alatt. Külföldi székhelyű cég esetén forduljunk az EURES-tanácsadókhoz, akik segítenek az ellenőrzésben.

Árulkodó lehet, ha a hirdetőnek nincs saját céges e-mail címe és honlapja, de **az is gyanús, ha a cége adatok** (cím, székhely, adószám) **nem található a megadott weboldalon.** Óvakodjunk, ha a hirdetésben hangzatos nyelvi fordulatok szerepelnek (pl. „*A szerencse most Önre mosolygott!*”), ha túl sok az ígéret, ha a szöveg helyesírási hibákkal, elgépelésekkel van tele, és ha pénzt kérnek a jelentkezőktől. Ha a hirdető a foglalkoztatási szolgáltatással való együttműködésre hivatkozik, ellenőrizzük le, valóban így van-e.

Állítsuk szembe az ígéreteket a valósággal!

Tanulmányozzuk alaposan a megcélzott ország élet- és munkakörülményeit, fizetési szokásait, a külföldön keresett hiányszakmákat, és csak ezen információk birtokában döntsünk egy külföldi állás megpályázásáról. Az **EURES-tanácsadók** segítenek abban, hogy hol, milyen szabad álláshelyek állnak rendelkezésre, és sokéves tapasztalattal szűrik ki, melyek azok a külföldi álláshirdetések, amelyeket jobb elkerülni.

A BIZTONSÁGOS KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁS TÍZPARANCSOLATA:

- 1. Indulás előtt kérjen felvilágosítást a legközelebbi EURES-tanácsadótól!**
- 2. Még kiutazás előtt tisztázza a feltételeket és ellenőriztesse le leendő munkahelyét! Ne dőljön be a hamis apróhirdetéseknek, gyanús és bizonytalan eredetű netes ajánlatoknak!**
- 3. Ne induljon el megfelelő anyagi keret és használható, biztos nyelvtudás nélkül! Még itthon tájékozódjon a helyi utazási feltételekről és szálláslehetőségekről is!**
- 4. Még itthon érdeklődjön a vonatkozó szabályokról (regisztráció, engedélyek) és váltsa ki Magyarországon az EU egészségbiztosítási kártyát!**
- 5. Pontos címéről, hollétéről és terveiről mindig tudjanak itthoni hozzátartozói! Legyen külföldön is biztonságban!**
- 6. Útlevelét, okmányait soha ne adja ki a kezéből, kizárólag a fénymásolatot! Még itthon készítsen több másolatot – ez az eredeti okmányok elvesztése esetén a külképviseletek munkáját is megkönnyíti!**
- 7. Mindig legyenek kéznél a helyi illetékes hatóságok, a magyar külképviselet elérhetőségei, valamint a rendőrség segélyhívószáma!**
- 8. Ne fogadjon el kevesebb bért csak azért, mert fiatal vagy külföldi! Az egyenlő bánásmód követelménye mindig érvényes!**
- 9. Előzetesen áttanulmányozott, majd aláírt munkaszerződés vagy megállapodás nélkül ne álljon munkába! Ha kétségei vannak, hogy megtörtént-e esetében a munkavállaló bejelentése, ellenőriztesse le a helyi illetékes TB szervnél!**
- 10. Ha véget ért külföldi munkaviszonya, hazautazás előtt kérje ki az azt igazoló U1-es nyomtatványt az adott ország munkaerő-piaci szolgálatánál!**



EURES

**EUropean Employment Services –
Európai Foglalkoztatási Szolgálat
A biztos pont az uniós munkavállalásban!**

MIT NYÚJTUNK?

Álláskeresők részére

- információ az európai élet- és munkakörülményekről;
- személyre szabott tanácsadás biztonságos külföldi munkavállalás témában;
- tájékoztatás az EU/EGT országokban fellelhető ellenőrzött munkáltatók állásajánatairól.

Munkáltatók részére

- segítség állásajánlataik hirdetésében;
- támogatás a megfelelő munkavállalók megtalálásában.

Legfontosabb elérhetőségeink

Európai EURES-portál: eures.europa.eu

Magyarországi EURES-portál: eures.munka.hu

E-mail: eures@lab.hu

6

HOL TALÁLSZ TOVÁBBI INFORMÁCIÓT?

* EUROPASS

A hét dokumentumot magába foglaló *Europass portfólió* Európában egységes formátumban teszi összehasonlíthatóvá, megismerhetővé az egyén szaktudását, végzettségét, nyelvtudását, szakmai tapasztalatait, ezzel is segítve az Európai Unión belüli tanulmányi és munkavállalási mobilitást. A dokumentumcsaládból négyet azok tulajdonosa tölt ki (önéletrajz, európai készségútleve, nyelvi útleve, motivációs levél), további hármat (oklevélmelléklet, bizonyítvány-kiegészítő, mobilitási igazolvány) pedig különböző intézmények bocsátanak az egyén rendelkezésére.

Magyarországon a Nemzeti Europass Központ működtetésének feladatait a Tempus Közalapítvány látja el. A Tempus Közalapítvány nemzeti és nemzetközi oktatási-képzési pályázati programokat kezel, különböző képzéseket nyújt az EU-támogatások felhasználása témakörében, illetve tudásközpont szerepet tölt be. A *Nemzeti Europass Központ* feladatai közé tartozik az Europass dokumentumok népszerűsítése is, így ennek keretében kiállítóként részt veszünk állásbörzéken, szakmai rendezvényeken, valamint karriernapokat szervezünk az Erasmus+ programban résztvevők számára. Kérdés esetén az ügyfélszolgálat emailen, facebookon és telefonon is az érdeklődők rendelkezésére áll. A honlapon (europass.hu) frissített információkat található az Europass dokumentumokról és arról, hogy milyen rendezvényen találkozhat munkatársainkkal.



Elérhetőség:

Nemzeti Europass Központ
Tempus Közalapítvány
1077 Budapest, Kéthly Anna tér 1.
Telefon: +36 1 236 5050
weboldal: www.europass.hu
E-mail: europass@tpf.hu
Facebook: Europass Magyarország

* EUROGUIDANCE

A Euroguidance egy nemzetközi információs központokból álló hálózat, amely 34 ország tanácsadó szolgálatát köti össze. A szolgáltatás az európai uniós országokban tanulni vágyóknak szól. Célja, hogy széles körben megismertesse az Európa-szerte elérhető tanulási, ösztöndíj és szakmai gyakorlati lehetőségeket. A hálózat tagjai tartják karban az európai tanulási lehetőségek portálját: ec.europa.eu/ploteus.

A Nemzeti Pályainformációs Központ (*Euroguidance Hungary*) az Európai Bizottság LEONARDO DA VINCI programja keretében, 2000-ben kezdte meg működését Szegeden. Jelenleg a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal szervezeti egységként látja el feladatát. Az érdeklődők a magyar-



országi Euroguidance Központ (euroguidance.hu) honlapján tájékozódhatnak az európai képzési lehetőségekről, pályázatokról, ösztöndíjakról, gyakornoki lehetőségekről.

Elérhetőség:

Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal

Euroguidance Magyarország

1089 Budapest, Kálvária tér 7.

www.euroguidance.hu

E-mail: info@npk.hu

*** EURES – EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT**

Az EURES az uniós tagállamok, valamint Svájc és az EGT országainak állami foglalkoztatási szolgálataiból álló információs és tanácsadó hálózata, amelynek célja az országok közötti munkaerő-áramlás elősegítése. Egyik fő feladata az információnyújtás és tanácsadás az európai munkaerőpiacon elhelyezkedni szándékozó állás keresők számára, a fellelhető és ellenőrzött munkalehetőségekről, a munkavállalás és megélhetés körülményeiről.

A hazai EURES-tanácsadók a járási hivatalok képzett és segítőkész munkatársai, akik megfelelő tájékoztatást adnak a biztonságos külföldi munkavállalással kapcsolatos legfontosabb tudnivalókról, az egyes országok munkaerő-piaci helyzetéről, az ellenőrzött uniós álláslehetőségekről, a tagállamok társadalombiztosítási, munkanélküli ellátó rendszereiről, élet- és munkakörülményeiről.

Az EURES európai honlapja (eures.europa.eu) az uniós országok hivatalos nyelvein olvasható. Az EURES magyarországi weboldal (eures.munka.hu) további hasznos információ és ellenőrzött uniós álláslehetőségek mellett a hazai EURES hálózatot mutatja be. Szintén a honlapon található az EURES-tanácsadók elérhetősége, akiket személyesen, telefonon vagy e-mailben is kereshetnek az érdeklődők.



* EURODESK



Az Eurodesk munkatársai uniós és európai mobilitási kérdésekre adnak választ. A hálózat Európa-szerte mintegy 12000 partnerirodával rendelkezik. A szervezetnek Magyarországon 50 helyi információs pontja van. Ezek az Eurodesk Partnerek (általában ifjúsági információs és tanácsadó irodák, civil szervezetek vagy közösségi házak) részletes felvilágosítást nyújtanak az Európai Önkéntes Szolgálatról, és más mobilitási lehetőségekről.

Elérhetőség:

Eurodesk Magyarország
Tempus Közalapítvány
1077 Budapest, Kéthly Anna tér 1.
Telefon: +36 1 237 1300 (317, 318 mellékek)
Fax: +36 (1) 237 6760
Weboldal: www.eurodesk.hu
E-mail: hungary@eurodesk.eu

IMPRESSZUM

Közreműködők: Arany Anett, Győrpál Zsuzsanna, Müller Csilla

Szerkesztő: Szabó Csilla

Kiadványszerkesztő: Vilimi Kata

Kiadja: Tempus Közalapítvány

A kiadásért felel: Tordai Péter igazgató

Nyomdai kivitelezés: Komáromi Nyomda és Kiadó Kft.

Kiadványunk megjelenését az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Európai Bizottság támogatta. A kiadványban megjelentek nem szükségszerűen tükrözik az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Európai Bizottság álláspontját.

ISBN 978-615-5319-25-9

2019., változatlan utánnyomás

Hová forduljak további információért?

Tempus Közalapítvány /Nemzeti Europass Központ

Infóvonal: (1) 236 5050 (hívható: hétköznapi 9–13 óra között)

E-mail: europass@tpf.hu

Internet: www.europass.hu

Facebook: EuropassMagyarország



TEMPUS KÖZALAPÍTVÁNY



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERUMA



Erasmus+