



Dobos Elvira: Személyes kompetenciák, személyes márka, karrier

Szerkesztői bevezető

Lapunk idei második szakmai számának témája véleményünk szerint több szempontból is igencsak aktuális, és sokak érdeklődésére tarthat számot. Egyrészt a karriertervezés tulajdonképpen mindig aktuális kérdés lehet az életünkben. És különösen így van ez akkor, amikor a munkaerő-piaci helyzet nem éppen a bőség zavarát idézi elő a munkahelyek megszerzése és megtartása, vagy éppen a „ranglétrán” való előrelépés területén. Másrészt pedig március vége, április eleje a szakdolgozatok leadásának, az államvizsgára jelentkezésnek, a tanulmányok lezárásának időszaka a főiskolákon, egyetemeken. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a végzős hallgatók számára eljött az idő, hogy felkészüljenek arra, hogy a felsőoktatásból kilépnek a munkaerőpiacra. Jelen számunkban egy ezt a témát feldolgozó konferenciáról is beszámolunk.

A karriertervezés során azonban szembe kell néznünk azzal a ténnyel is, hogy nem csupán a szakmai tudásunk és képességeink bírnak jelentőséggel abból a szempontból, hogy milyen utat járunk majd be a pályánk során, milyen pozíciókat érünk el. Sok-sok olyan

kompetencia is meghatározó lesz ebben, amelyeket az iskolai képzés – bármilyen szintű volt is – nagy valószínűséggel nem, vagy csak csekély mértékben fejlesztett. Ilyenek például az önismeret, a szóbeli és írásbeli kommunikáció képessége, a másokkal való együttműködés, a csapatmunka képessége, a probléma-megoldási képesség, a döntéshozatal, vagy a konfliktuskezelés. Pedig különböző kutatások[1] sorra erősítik meg azt, hogy ezekre bizony a munkáltatók szerint nagyon nagy a szükség, mindegy, hogy milyen területen dolgozunk. És ezekhez a fontos nem szakmai kompetenciákhoz tartozik a személyes márkánk tudatos alakításának, megtartásának képessége is. Természetesen nincs ez másként akkor sem, ha a coachszakma képviselőiről van szó. Éppen ezért megkérdeztünk néhány sikeres hazai coachot, hogy ők hogyan látják ezt a kérdést, s válaszaikat egy cikkben foglaltuk össze.

Kiemelkedően nagy szükség van az említett kompetenciák fejlesztésére egy speciális célcsoportnál, a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő embereknél. Egy erre irányuló nagyszerű és fontos, az Európai Unió által támogatott kezdeményezésről számol be jelen számunk egyik írása.

Szintén speciális terület a női karrier kérdése. Hazánkban – a törekvések, az esélyegyenlőséget elősegítő programok[2] ellenére – sajnos még manapság is sok területen komoly „többlet-kihívásokkal”, kevesebb



fizetéssel, vagy éppen előítéletekkel, ellenérzésekkel kell megküzdenie egy nőnek, ha karriert szeretne építeni. A témával lapszámmunkban két írás foglalkozik.

Ezekon kívül természetesen további, értékes eredményekkel, és nem utolsósorban hasznos tanácsokkal is szolgáló szakmai cikkeket, interjúkat, illetve szokás szerint könyvajánlót is találnak a kínálatunkban a kedves Olvasók.

Jegyzetek

[1] Csak néhány példát említve az utóbbi évek kutatásai közül: „Munkaadók kompetencia-elvárásainak feltárása” TÁMOP-4.1.1/A-10/1/KONV-2010-0019 (2010); „A hallgatók elhelyezkedéshez kötődő kompetenciáinak vizsgálata” TÁMOP 4.1.1 -08/1-2009-0002 (2010), vagy a Zsigmond Király Főiskola pályakövető kutatása (2011).

[2] Például a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia 2010-2021 program.