



KARRIERORIENTÁCIÓS DILEMMÁK

Céltalanság, önbizalomhiány, kapunyitási pánik – sokféle címkét társíthatunk a pályakezdéshez kapcsolódó bizonytalan időszakhoz, de egy biztos: minden végzős egyetemista átesik valamilyen szintű karrierorientációs válságon. Ha magunktól nem is kezdenénk el stresszelni a jövőnk miatt, akkor biztosan lesz olyan oktató, családtag vagy ismerős, aki frusztráló kérdéseivel biztosítja, hogy azonnal kétségbe essünk, merre is tartunk valójában. Pályakezdőként én is számos problémával szembesültem, így saját és ismerőseim tapasztalataiból merítve mutatom be röviden, hogy mik a legjellemzőbb dilemmák.



Mire készít fel az egyetem?

Úgy gondolom, alapvetően két dologra van szükség a munkába álláshoz. Az egyik természetesen a szaktudás, a másik pedig valamilyen szintű szociális készség, ami képessé tesz minket arra, hogy másokkal együtt dolgozzunk, és alkalmazkodjunk egy adott munkakörnyezethez. Ha egy jó egyetemi képzést elvégzünk, akkor remélhetőleg az első feltétellel nem lesz problémánk, a beilleszkedéshez szükséges softskilleket viszont nem fogják nekünk megtanítani a kötelező kurzusokon. Azt nem lehet állítani, hogy egyáltalán nem foglalkoznak ilyen témákkal az oktatók, de sajnos nagyon kevés az olyan tárgy, ahol gyakorlati ismeretekre is szert tehetünk, például az asszertív kommunikációs technikákról.

Az egyetemek többségén azonban a kötelező oktatáson túl számos olyan lehetőséggel is élhetünk, melynek keretében megtanulhatjuk, mit jelent a felelősségvállalás a mun-

kánkért, hogyan érvényesülhetünk egy szervezetben, vagy hogyan viselkedjünk egy kisebb csapat tagjaként, vagy éppen vezetőjeként. A nagyobb egyetemeken jellemzően több diákszervezet és szakkollégium is jelen van, ahová bekerülve nem csak szakmai szempontból gazdagodhatunk, hanem kipróbálhatjuk magunkat, hogy hogyan tudunk másokkal együttműködve dolgozni közös célokért. Ezért azt gondolom, hogy azok a diákok, akik tanulmányaik mellett egyéb tevékenységekben is aktívan részt vesznek, könnyebben szerzik meg a későbbi boldoguláshoz nélkülözhetetlen softskilleket. A diákszervezeten túl természetesen még az egyetemi kereteken belül is sok egyéb lehetőség is adódhat – például pályaorientációt segítő szemináriumok és előadássorozatok vagy a karrierirodai tanácsadás –, melyek segítségével képbe kerülhetünk a munkaerőpiacot aktuálisan meghatározó trendekről, és arról, hogy ezek hogyan érintenek minket.



Mit várunk a munkaerőpiactól?

Az Y generáció tagjai vagyunk, annak minden pozitívumával és negatívumával. Természetesen nekünk is alapvető elvárásunk, hogy stabil pénzügyi háttérrel biztosítson számunkra a munkahelyünk, viszont ennyi önmagában közel sem elég az elégedettséghez. Ahhoz, hogy motiváltak legyünk, látnunk kell, hogy milyen fejlődési és előrelépési lehetőségeink vannak az adott munkahelyen. Szintén nagyon fontos, hogy milyen emberek a munkatársaink. Egyrészt szeretnénk jól érezni magunkat munka közben, és ehhez feltétlenül szükséges, hogy jó kapcsolatot tudjunk kialakítani a kollégákkal. Másrészt pedig tanulni akarunk a többiektől. Bármikor, amikor egy korombeli ismerőssel beszélgettem, akinek két vagy több konkrét állásajánlat közül kellett választania, a már említett aspektusok mellett az egyik legfontosabb mérlegelendő szempont az volt, hogy kikkel fog együtt dolgozni, és mit tanulhat majd tőlük.



Leggyakoribb dilemmáink

Ahogy már az előbb kiemeltem, nagyon fontos a mérlegelésünkben az emberi tényező. Ez viszont azt is jelenti, hogy gyakran az egyik legnehezebb kérdés, hogy vajon hogyan





fog illeszkedni személyiségünk a vállalati kultúrához, a munkakörhöz, a csapathoz. Itt viszont kénytelenek vagyunk beletörődni, hogy ezt előre senki sem tudja nekünk megmondani. Mint ahogyan azt sem, hogy elég jók vagyunk-e, és képesek leszünk-e majd megfelelni az elvárásoknak, vagy, hogy ki tudunk-e majd alakítani a munkahelyen egy egészséges work-lifebalance-t.

Ami pedig a munkakeresési folyamat elejét illeti, talán az egyik legnagyobb dilemmánk, hogy merjük-e követni álmainkat, és olyan állásokra jelentkezünk, amiket valóban nagyon izgalmasnak tartunk, vagy inkább próbáljunk meg bekerülni egy valószínűleg unalmasabb, cserébe biztosabb munkahelyre, hiszen először úgymint az a lényeg, hogy

„...gyakran az egyik legnehezebb kérdés, hogy vajon hogyan fog illeszkedni személyiségünk a vállalati kultúrához, a munkakörhöz, a csapathoz.”

„megtanuljunk dolgozni”. Hozzá kell tennem, hogy vannak olyan szerencsés szakterületek, ahol nem kell ezt a választást meghozniuk a pályakezdőknek, viszont sokaknak

igenis releváns és fájdalmas kérdés ez.

Ha pedig túljutottunk a milyen irányban induljunk el az álláskeresésben kérdésen, jön a következő nagy dilemma: mivel tudok kitűnni? Mi lesz az a valami, ami miatt jobban fogom érdekelni a HR-eseket a többi 500 jelentkezőnél?



Mi jelent a segítséget?

A megannyi kérdés közepette nem csoda, ha tanácstalanul állunk a soklépcsős felvételi folyamatforgatógáiban. Ilyen helyzetekben leginkább a személyes kapcsolatainkat hívjuk segítségül: barátokat, családtagokat, csoporttársakat, majd később a munkahelyi problémákkal a saját generációnkhoz tartozó munkatársakat. Profi segítséget azonban úgy gondolom, kevesen keresnek. Szerencsére én elmondhatom magamról, hogy szakértői segítséget kaptam akkor, amikor úgy éreztem, hogy ki kell jelölnöm egy utat, amin elindulok. Az, hogy egy coach-csal együtt dolgozva tudtam kijelölni azt az utat,

amin el fogok indulni, és tudatosan foglalkoztam azzal, hogy milyen erősségek segíthetnek nekem céljaim elérésében, óriási pluszt adott.

Nekem is, mint az elbizonytalanodott frissdiplomások többségének egészen egyszerűen megerősítésre, önbizalomra, tudatosabb hozzáállásra volt szükségem. Nem gondolom, hogy bármelyik tanácstalan végzős egyetemista minden problémáját megoldó tündérkeresztanyára várna. Csak egy terv kell, amit követhetünk, elmesélt tapasztalatok, amikből tanulhatunk, és persze tisztában kell lennünk saját erősségeinkkel, amikre építközhetünk. Tanácsra van szükségünk abban is, hogy mire fókuszáljunk egy felvételi folyamatban. Hiszen gyakran a meghirdetett munkakörhöz felsorolt rengeteg elvárt képességet nézve, nehéz eldönteni, hogy mit érdemes kidomborítani magunkból például egy tíz perces telefonos interjú alatt.

Ezekon a területeken segítséget kapva tehát úgy gondolom, nagyságrendekkel jobb eséllyel indulhatunk egy meghirdetett állásért folyó versenyben.

PÁLYAMÓDOSÍTÁSBAN GONDOLKODÓ, SZAKMAI TUDÁS KIEGÉSZÍTÉSÉRE VÁGYÓ HR-ESEK, VEZETŐK FIGYELEM!!!

Ha érdekel a **coaching**,
Ha szeretnél **coach** lenni,
Ha **megbízható képzést** keresel,
Ha a **minőség** is fontos...

**150 órás akkreditált
Egyéni és Team Coach Képzés
indul 2015. novemberében**

EARLY-EARLY BIRD AKCIÓ

900 000 Ft helyett **most**

630 000 Ft

csak **2015. február 28-ig**

JELENTKEZZ MOST A KEDVEZMÉNYÉRT!

www.humanbridge.hu

TUDATOSSÁG
MEGBÍZHATÓSÁG
FELELŐSSÉG

Bölcskei Mónika

