

# 2+ FÓKUSZBAN A CSALÁD

ÁLLÁSKERESÉSI TANÁCSOK EGY TOBORZÁSI SPECIALISTA SZEMÉVEL

MINDEN CSALÁDTERVEZÉS KÉT LÉTFONTOSSÁGÚ KÉRDÉSEKÉNT JELENTKEZIK A PÁROK SZÁMÁRA. MIKÉNT TEREMTIK MEG AZON ALAPOKAT, AMELYEK A LEENDŐ UTÓDOK FELNEVELÉSÉNEK HÁTTERÉT BIZTOSÍTHATJÁK, ILLETVE A VÁRVA VÁRT JÖVÉNY(EKE)T HOGYAN TUDJÁK HARMONIKUSAN BEILLESZTENI MINDENNAPJAIKBA? EHHÉZ ELSŐSORBAN – A MEGLEVŐ ÉRZELMI KAPCSOLATON TÚL – AZ EGZISZTENCIÁLIS KÉRDÉSEKRE ADOTT POZITÍV VÁLASZOK ADHATNAK ALAPOT, MELYEK EGYIK FŐ ELEME EGY JÓ, KISZÁMÍTHATÓ JÖVŐT ADÓ MUNKAHELY. EZZEL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEIMRE **POLONKAINÉ VALCSEV IVANOV ÉVA** TOBORZÁSI SPECIALISTA VÁLASZOLT.



– Mit tehet egy álláskereső (pályakezdő, gyermekgondozási szabadságról visszatérő kismama vagy regisztrált munkanélküli), melyek legyenek az első lépései, ha szeretne állást találni?

– A nyílt munkaerőpiacra újonnan belépő gyorsan szembesül azzal, hogy meggyénben közel húsz százalékos a munkanélküliség. Épp ezért legjobb, ha az álláskereső már időben felkészülnek arra, hogy milyen elvárásoknak kell megfelelniük egy állás betöltése esetén. A pályakezdőknek például van lehetőségük arra, hogy tanulmányaik alatt diákmunkásként vagy nyári gyakorlatosként bizonyítsák rátermettségüket és gyarapítsák gyakorlati tudásukat. Ha ez idő alatt a munkáltató meg van elégedve a jelölt teljesítményével, hozzáállásával,

akkor határozatlan idejű szerződést ajánl a végzős diáknak.

– Kisgyermekes anyukák esetén? – Nekik a fokozatosság elvének követését javaslom. Ne akkor kezdjen el állást keresni az anyuka, amikor beadta gyermekét az óvodába és ezzel egyidejűleg lejár a GYES időtartama, hanem lassan kezdje el megbontani az anya-gyermek között fennálló szimbiotikus egységet úgy, hogy először heti egy-két alkalommal néhány órára munkát, bedolgozást vállal, később pedig már nem lesz probléma számára a nyolcórás munkaidő betartása sem. A gyermek is és az anya is hozzászokik egy új rendszerhez, új napirendhez. Egy regisztrált munkanélkülinek pedig az aktív álláskeresőt ajánlom. Havi felszáz-önéletrajzt elküld minden olyan helyre, amelyek képességei, tanulmányai és munkatapasztalati alapján relevánsak lehetnek





számára. Engedjük el a fantáziánkat és ne mi szelektáljunk a cégek között, hogy „Ide úgysem vennének fel, oda nem elég a tapasztalatom stb.”, hanem a döntést bízzuk a munkáltatóra.

**– Mennyire támaszkodhat egy álláskereső az újságokban megjelent álláshirdetésekre?**

– Kutatások bizonyítják, hogy az üres álláshelyek mintegy hét százalékát teszik csak ki közé a helyi és regionális médiában. Mivel munkaerő piacról beszélünk, nekünk kell eladnunk magunkat ezen a fórumon, elsősorban nekünk kell ajánlanunk magunkat. Ez a proaktív álláskereső.

**– Amennyiben jelentkezik egy állásra, melyek azok a nuanszok, amelyek sikeresebbé tehetik jelentkezését?**

– Lépjünk ki a sablonos önéletrajz típusokból és mind tartalmában, mind formájában – írjunk olyat, ami igazán kifejezi egyéniségünket és személyiségünket. Ezzel az a célunk, hogy a sok száz jelentkező közül a miénket vegye kezébe a toborzással foglalkozó ügyintéző. Használjunk színes papírt, színes nyomtatást, jelenjenek meg az előző munkahely logói a cégnév mellett, vagy használjunk másfajta betűtípust vagy érdekes szófordulatokat, amelyek egyedivé teszik pályázatunkat. Azonban vigyázzunk, mivel a HR-es szakember nem ismer minket, az önéletrajzunk lesz a névjegyünk! A cél a figyelemfelkeltés, nem a közönségesség, s a mértékletesség elvét itt se tévesztjük szem elől. A toborzási folyamatban számunkra legfontosabb, hogy pályázatunkat elolvassa behívjanak minket az állásinterjúra, ahol az önéletrajzunknak és a személyes jelenlétünknek összhangban kell lennie.

**– Mire érdemes odafigyelni, mind megjelenésben, mind az interjú közben átadott információk tekintetében?**

– Rendkívül fontos a hitelesség és az összhang. Önéletrajzunk csak olyan információkat tartalmazzon,

amelyet

gyakorlati ismeretekkel vagy a bemutatott bizonyítványokkal bizonyítani tudunk. Sok jelölt került már kellemetlen helyzetbe amiatt, hogy beírta az angol tárgyalóképes nyelvtudást és az első pár mondat után kiderült, éppen hogy eléri az alapfokú szintet. Ezen kívül csak arra a kérdésre válaszoljon a jelölt, amit feltettek neki az interjú során. Sztorizás, viccelés, az előző/jelenlegi munkahely szapulása, személyeskedés nem tárgya az interjúnak. Fókuszáljunk szakmai tapasztalatok bemutatására és jövőbeni terveinkre. Hasznos, ha a jelölt azt említi ki, milyen előnyökkel járna, ha az új munkáltató őt választaná a betöltendő pozícióra. Javasolom, hogy az interjúra érkező készüljön fel a szóbeli elbeszélgetésre és szedje össze a gondolatait, mi az, amiről beszélni szeretne. Megjelenés tekintetében nincsenek kötött szabályok, de ezek a kulturális szignálók mindig jelzés értékűek a HR-es szakemberek számára, akik jelen vannak az interjún. Visszafogott, de természetes öltözködés és viselkedés, kedves mosollyal és optimizmussal párosítva biztos siker lehet az állásinterjún.

**– Mi a tapasztalata, mennyire vannak fenntartásai egy cégnek a még gyermekvállalás előtt álló, illetve a gyermekgondozási szabadságról a munkaerőpiacon megjelent munkavállalókról?**

– Ennek tudakolása a munkáltató részéről diszkriminatív jellegű, így egy komolyabb cég nem is teszi fel ezt a kérdést a fiatal munkavállaló számára. Azonban az interjúra érkező készüljön fel arra a kérdésre, amely úgy hangzik, hogy „Mit szeretne csinálni/elérni három-öt év múlva?” Mivel a szóbeli elbeszélgetés-

re érkezőt a szakmai előmeneteléről kérdezik, így ez a kérdés is arra vonatkozik, hogy a karrierje szempontjából milyen pozícióban, milyen területen képzeli el magát a jövőben. Az álláskereső sokszor beleesnek saját csapdájukba akkor, amikor erre a kérdésre azt válaszolják, hogy: „családi házat, gyerekeket és egy autót szeretnék néhány év múlva”. Ez persze jelzés értékű a munkáltató számára. A munkáltató tudomásul veszi, hogy a fiatal hölgyek várhatóan húsz és harmincegy-néhány éves koruk között szülni fognak, azonban mérlegeli azt, hogy a szülés előtt és után a jelölt milyen hozzáadott értéket ad a cégnek a munkájával, személyiségével. Magam is kétgyermekes anyaként igyekszem összeegyeztetni a karrieremet és a családi feladataimat, s ez nem okoz problémát a munkáltatóm számára.

**– Vannak e jó példák ezen a területen, jó gyakorlatok, amelyekkel munkája során találkozott?**

– Sok sikeres sztoriról tudnék beszámolni, de ha jobban belegondolok, akkor ezek az emberek valójában csak dolgozni akartak és megmutatták nekünk azt, hogy bár a körülmények ellenük szóltak, mégis bátran küzdöttek és bebizonyították rátermettségüket. Aktivitás, optimizmus, tenni akarás, bizonyítási vágy hajtotta mindegyiküket, és soha nem adták fel azt, hogy megtalálják nem csak a számukra megfelelő pozíciót, hanem azt a céget, amellyel tudnak azonosulni, és ahol hosszú távon megtalálják számításait. Addig is, amíg az álláskereső folyamata tart, ne hagyják abba a magukba való befektetést, a tanulást, az önképzést, mert ezzel nő az értékük a munkaerőpiacon, és a cégek is az értékeket, tehetségeket, „kincseket” keresik.

Támogatta:

A Human Integra Alapítvány TÁMOP 5.5.1-B-11/2-2011-0149 „2+ Családcentrum és ifjúsági program a Miskolci Kistérségben” pályázati program