

Koczó Ildikó



Karrierklinika
Friss diplomások állásszerző kézikönyve

Koczó Ildikó

KARRIERKLINIKA

Kedves István!

"Hé lyen hisz a szerencsében: minél
többnyelben dolgozik, annál szerencsésebb
vagyok."

Stephen Leacock gondolatával szeretném
megőszíteni a közös munkát és a
tárogatást!

Bentettel:

1962. 12. 10.

Vagyis akár kilencvenévesen is hozzákezdhetsz az EQ-d növeléséhez, ám ha rám hallgatsz, már most belefogsz!

Szakértői jó tanács számodra



Juhász István
vezérigazgató
Grepton Informatikai Zrt.
www.grepton.hu

Amikor egy állásinterjűn egy hozzád hasonló fiatallal beszélgetek, már nem igazán a tantárgyi eredmények képezik az alaptémánkat. Találkoztam már nagyon sok okos, tehetséges jelölttel, akikkel eredményeiktől függetlenül nem dolgoztam később együtt, mert a csapatba illeszthetőség, a társas kapcsolatok, a „soft” tulajdonságok terén komoly hiányosságaik voltak. Ezek azért fontosak, mert ma már nem egyének, hanem csapatok nyernek csatákat. Én feltételezem mindazokról, akik az interjűig eljutottak, hogy az egyetemen, főiskolán sok mindent megtanultak. Ha mást nem, akkor azt, hogyan kell felszedni a tárgyi tudást. Ezért minden alkalommal érdeklődve várom a beszélgetés azon pillanatát, amikor a velem szemben ülő kollégajelöltnek „leesik”, hogy amit tud, az még kevés ahhoz, hogy sikeres legyen. Ha van például egy badarságokat beszélő ügyfél, aki bármennyire is nem helytálló dolgokat mond, mindig igaza lesz, mert ő az ügyfél: a kollégáim feladata nem az, hogy bebizonyítsák, butaságokat mond, hanem az, hogy mint szakértők, szakmailag a legjobb megoldást valósítsák meg nála. Ehhez kevés a szakmai tudás: kemény önkontroll, következetesség, empátia és egy nagy adag alkalmazkodóképesség szükséges. Hasonló szituációk elé állítom a felvételi beszélgetéseken a jelölteket is. Amikor pedig a velem szemben ülő kolléga megérti, hogy a tárgyi ismeretei mellé még több és más típusú tudást is fel kell szednie, viccesen megkérdezem tőle, hogy

erre az időszakra mennyit kíván a cégnek fizetni, hogy elősegítsük gyors fejlődését éles környezetben való tapasztalatszerzéssel.

Leggyakrabban a projektek vezetői kerülhetnek érdekes szituációkba, itt látszik meg a tapasztalat megléte vagy hiánya. Nem véletlenül mondják, hogy nem igazi projektvezető az, akinek még nincsen bukott projektje. Egy kudarcot hozó, végigküzdött projekt jelentős mértékben fejleszti a személyiséget. Találkoztam egyszer „A projektvezető”-vel. Még sohasem volt addig olyan kollégám, aki ennyire pontosan, magabiztosan, előre jól átgondoltan fel tudta volna építeni a projektjeit. Mégsem dolgozott sokáig nálunk. Elkövettem azt a hibát, hogy miközben lenyűgözött szakmai tudása és önbizalma, nem vettem észre az empátia teljes hiányát. Projektjeiben vagy az ügyfél kérte a cseréjét, vagy a beszállítónk menekült el előle, de a végén a saját kollégái sem kívántak vele együtt dolgozni. Tökéletes volt. Tökéletes gép, mentes minden emberi érzéstől, és ennek hiánya okozta a vesztét, mivel senki sem szeretete, senki sem segítette.

Az állásinterjúkon sokszor tapasztalom, hogy a hozzánk jelentkező jelölt túlzottan magabiztos, és azt bizonygatja nekem, hogy ő mennyire szeretné azt a bizonyos állást megkapni. Ha ezt egy pályakezdő teszi, akkor nála joggal feltételezem, nem is igazán tudja, milyen munka mellett kardoskodik. Ha ekkor közlöm vele, hogy sajnós nem tartom esélyesnek, mert sokkal jobb jelöltem van a pozícióra, de van egy másik munkalehetőségem a számára, akkor az illető igen nagy dilemma előtt fog állni. Ellentmond-e mindannak, amit eddig fennen hangoztatott, vagy elmegy egy lehetőség mellett? A nagyon magabiztos, nagyképű hozzáállás sohasem kifizetődő, sokszor jobb megfelelő alázattal viselkedni és a fejlődni akarást, a csapathoz tartozás vágyát megmutatni.