



# KARRIER ÉS STÍLUS

HOGYAN ŐRIZZÜK MEG SIKERES KARRIERÜNKET,  
VAGY HA NEM IS ANNYIRA SIKERES, HOGYAN TEGYÜK SIKERESEBBÉ?!

Csík Klára, Karrier és Stílus

Szerencsés helyzetben a tükrünk azt mondja, hogy jó helyen dolgozunk, szeretjük, amit csinálunk, a fizetés és az egyéb feltételek jók, tehát minden rendben van.

Már közhelynek számít, miszerint a boldogság forrása, ha elégedettek vagyunk azzal, amink van. Persze az ambíció, a többre vágyás nem minden esetben egyenlő a nagyravágással.

## TEHÁT HA MINDEN OK, AKKOR HOGYAN ŐRIZZÜK MEG EZT AZ OPTIMÁLIS ÁLLAPOTOT?

Tegyünk érte. Először is teljesítményünket igazítsuk az elvárásokhoz, így nem érhet bennünket váratlanul, ha pld. a piaci helyzet és verseny változik és más kompetenciák érvényesek egy adott pozícióban, mint amelyek korábban érvényben voltak. Előfordulhat, hogy az adott munkakört ugyanúgy nevezik ma is, mint több évvel korábban, de a tartalma időről időre változik, ahogyan ezt a piaci körülmények megkívánják.

A munkaköri leírások aktualitása és frissítése, ezért, a személyzeti osztályok egyik fontos feladata, melyek frissítése sokszor elmarad. Vezetői munkakör esetében ez nehezebb, mivel a vezetői feladatkör változása automatizmus, magától értetődő. Legtöbbször nem is található meg az e munkakörre vonatkozó leírás a cégen belül, valóban nehezen szűrhető, a vezető feladatköre egy munkaköri leírás kereteibe.

## AZ ELSŐ LÉPÉS,- TUDJUK MI A FELADAT ÉS MIT KELL TENNÜNK ANNAK ELÉRÉSÉÉRT.

A fokozódó teljesítménykényszer nagy stresszt okoz az álmatlan éjszakákról nem is beszélve. A stressz önmagában ösztönző hatású, de csak akkor, ha tudjuk mit kell tennünk, vagy dilemma esetén, rövid időn belül rátalálunk a megoldásra. A megfelelő időben meghozott döntés, mindennél fontosabb, még akkor is, ha nem vagyunk biztosak a döntés helyességében teljesen.

A halogatás a legrosszabb minden helyzetben. Lehet jól vagy rosszul dönteni, de nem dönteni még ennél is

rosszabb. Ilyen habitusú vezetőtől az ég övön bennünket. Ha ránk vár a feladat a főszabály – elemezz, mérlegelj, dönts, de időben, ne túl későn, amikor már elment a hajó és teljesen mindegy mit teszünk és pld. az üzleti lehetőséget a konkurencia nyerte meg.

Feltételezzük, hogy tudjuk a megoldást és döntöttünk, méghozzá jól. A végrehajtás, az alkalmazás sokszor fontosabb, mint maga a döntés meghozatala. A korszerű módszerek elsajátítása, és alkalmazása, képzés által sajátítható el, melyre önképzés ill. szerencsés esetben a cég által finanszírozott képzés formájában tehetünk szert. A tanulási folyamat jelentősége az évek múlásával nem hogy csökken, hanem fokozódik. Sokszor találkozom olyan vezetővel, akik nem érnek rá, állandóan rohannak maguk előtt, így a maguk képzésére nem fordítanak elegendő időt. Az operatív munka, a mindennapi tevékenység mellett a hosszútávú gondolkodás elsikkad, pedig ha magukba néznének munkaerejük értékét a tapasztalat mellett, a korszerű tudás növeli.

A másik réteg, akik vezetőként úgy gondolják, mindent tudnak és a ranglétra felső fokain betöltött pozíció hosszútávra biztosítja karrierjüket. Ez az egyik legnagyobb baki, tévedés, amit maguk ellen elkövethetnek. Garancia senki számára nincs, és ezen a szinten is mindenki pótolható.

A nélkülözhetetlenség érzete vezetői vakságra utal. Jó lesz vigyázni, mindenkit érhet kellemetlen meglepetés, még akkor is ha környezetük mindent megtesz, hogy elhitesse velük őket a legjobbak, és szinte pótolhatatlanok. A vezetői önkontroll az egyik legfontosabb képesség, amit állandóan alkalmaznunk kell. A kiméletlen őszinteség saját magunkkal szemben segít megőrizni emberi és erkölcsi tartásunkat, miszerint egy adott pozícióban betöltött szerep nem tart örökké, de nem ettől leszünk valódi szakemberek illetve vezetők.

A szerénység a hatalom és a pozíció magasságával együtt kell növekedjen. Aki elhiszi magáról, hogy mindenható, különb a többiekénél, nagy csalódás érheti.



**„Manapság a nyelvtanulás, ami feltétlenül fontossá vált, a felsőfokú tanulmányok, ill. a korábban megszerzett diploma mellett.”**



### KÉPZÉSBŐL NINCS HIÁNY VAGY MÉGIS !?

Mit tanuljunk? Örökzöld téma, de a választás valóban nem könnyű.

Ilyen pld. az MBA esete, mely csotról már sok hírust lerágtak. Mikor érdemes és milyen típusút végezni. Általános szabály nincs. A lényeg, hogy kiválasszuk a számunkra megfelelőt. Fiatal – 2-3 éves tapasztalattal rendelkező managerek számára tanácsom, várjanak még pár évet, hogy a kezdő tapasztalat hízzon és megérjének az MBA oktatásban tanított, sok-sok esettanulmány profi megoldására.

A 45 feletti korosztály számára pedig úgy vélem az MBA nem ad plusz értéket, mivel az ő szakmai és emberi tapasztalatuk megfelel az MBA-nak. E korosztályt nézve, ha állásinterjúra mennek, nem az MBA miatt veszik fel őket. Érdemes viszont a nyelvtanulásra nagyobb hangsúlyt fektetni, mert ennek hiánya akadálya a lehetséges pozíció megtalálásának.

A sok-sok képességfejlesztési képzés, tréning, workshop elsősorban az itt dolgozó nemzetközi cégek munkatársainak ad továbbképzési lehetőséget, egyrészt díjukat, másrészt a cégeknél jelentkező igényeket nézve. Egy-egy szuper önéletrajz szinte duzzad a sok elvégzett képesség és készségnövelő tréningtől, a kérdés csak az, az elvégzett, kipipált, tanfolyamok mögött, mennyi a valós, alkalmazott tudás.

A kurzusok elvégzése után érdemes elővenni a tananyagot és visszaemlékezve az elhangzottakra, végiggondolni cégünk és saját szakterületünk specialitásait, majd ezek után alkalmazni az elsajátított új módszereket, technikákat. Az új tapasztalat és tudás, nemcsak saját magunk számára jelenthet kihívást, de munkatársainkat is felrázhatjuk a rutinszerű munkavégzésből.

Ugyanakkor vannak bizonyos szakmák, amelyeknek oktatása nem megoldott. Ezek képzése szinte kizárólag vállalati szinten történik, ki ki a maga képére formálva az adott munkakörben dolgozót. A megszerzett tudás így nem jelent garanciát arra, hogy új cég választása esetén ugyan-

azt értik egyazon munkakör alatt. Ilyen esetekben a külföldi vagy magyar szakirodalom segíthet, hogy az elméleti alapok megteremtése mellett a megszerzett tapasztalatok tükrében tudásunk komplexebbé válhat. Manapság a nyelvtanulás, ami feltétlenül fontossá vált, a felsőfokú tanulmányok, illetve a korábban megszerzett diploma mellett,

Tanácsadóként azt tapasztalom, hogy a nemzetközi cégek nagyobb gondot fordítanak munkatársaik képzésére és képességeik fejlesztésére, ellentétben a magyar cégek vezetésével. Természetesen tisztelet a kivételnek. A legtöbb esetben anyagi források hiányára hivatkoznak, miszerint nincs elegendő pénz a dolgozók képzésére, pedig ha arra gondolnának, hogy az emberekre fordított pénz, milyen rövid idő alatt megtérül, ha javítja döntéshozatali képességüket, már az első üzleti döntésnél megtérülhetne a befektetés.

Úgy gondolom e téren valódi piaci, üzleti szemléletre van szükség, mely sok felsővezető szemléletbeli változása nélkül nem lehetséges. 15 év még nem elegendő, hogy minden profi módon működjön, de tudnunk kell a fejlesztendő területeket és eszerint kell cselekednünk.

Amennyiben a karriert azonosítjuk a pénzzel és a hatalommal, úgy a fiatalon végzetek valamint a munkavállalók többsége a nemzetközi cégeket célozza meg, munkahely választási szempontból. E cégek belső környezete és kultúrája lehetőséget ad, a korszerű tudás megszerzésére ugyanakkor a jövedelemszerzési lehetőségeket nézve is előnyösebb a magyar cégekkel szemben. A kérdés továbbra is az, mit akarunk elérni és milyen út vezet a megoldáshoz, de ez már egy másik cikk témája lenne.



CAREER & STYLE

**Karrier és Stílus Tanácsadó Kft.**

1138 Margitsziget Grand Hotel

Tel - 8894 953

Fax - 8894 954

e mail - klara.csik@karrieresstilus.hu