

Dr. Romek Márta
Dömölkíné Nagy Andrea

A PERSONALITAS számítástechnikai karriertervező és kulcsemberekkereső szolgálat



Dr. Romek Márta

Dömölkíné Nagy Andrea



A címben jelzett témakörben hosszú évek óta gyakorlati tevékenységet folytató és tapasztalatokat gyűjtő szakemberekként foglalkoztunk a gondolattal, hogy létrehozunk egy személyzeti tanácsadó szolgáltatást a számítástechnikai vállalkozások számára. Megvalósítása az országban gyors ütemben zajló változásokkal összhangban vált lehetővé. A munkaerő-közvetítés állami monopóliuma megingott és a piac is megérett a szolgáltatás befogadására. Elképzelésünk realizálásának további feltételei is kedvezően alakultak. Munkáltatónk, a Számítástechnika Alkalmazási Vállalat minden kor szerű kezdeményezést felkarolt és lehetőséget adtak számunkra, hogy a munka egy féléves kísérleti periódusát beindítsuk. A SZÁMALK Personalitas elnevezésű projektje 1990. január 1-jével indult.

Kezdetben erőnket három célkitűzésre összpontosítottuk:

- a know-how kidolgozására,
- a munka beindítására,
- a vállalkozás szervezeti feltételeinek megteremtésére.

Az ember a profit kulcsa

A hazai munkaerőpiac az elmúlt évben kezdett kiszélesedni. Már ezen a területen is nagyarányú és növekvő mozgás figyelhető meg. Munkahelyek szűnnek meg (felszámolás, átszervezés miatt) illetve új munkahelyek jönnek létre (különféle vállalkozások, szervezeti formák, külföldi tőkebefektetők jelennek meg a munkáltatói piacon).

Jelenleg a legerőteljesebb mozgás a konjunkturális munkaerő-kategóriákban tapasztalható. Egy új vagy átalakuló szervezet először a személyzet „ízület pontjait” (ügyvezető, kereskedelmi, marketing manager, gazdasági vezető szakember, magasan képzett titkárságvezető stb.) igyekszik jó színvonalon létrehozni. Második lépésben számít a szakmailag kulcsfontosságú munkatársak (vezetők is) iránti igények, követelmények megfogalmazása. Ezért fontos megismernünk ezeknek a munkaerőkategóriáknak az elképzeléseit, jövő terveit, változási szándékát is. Felmérve a rejtőzködő helyeket, tanulmányozva az igényeket, a jelenlegi helyzettel kapcsolatos elégedetlenség valós okait, érdeklődésünk középpontjába az előbbrejutás motivációi stb. kerülnek.

A hazai piaci mozgásokon kívül fontos ismernünk az ország külső környezetének hatását is e munkaerőpiacra. Hazánk ma még a képzett, de olcsó, munkaerőben gazdag országnak számít. Részben a banális értelemben vett szellemi exporttevékenységet (a szürkeállomány exportját) részben az emberi erőforrás és külföldi tőke honi földön történő találkozásából származó újonnan létrejövő munkahelyeket kell személyzeti-tanácsadói-marketing szemlélettel követnünk.

Körvonalaztuk a piacnak azokat a területeit, ahol szakmai tapasztalataink a leghatékonyabban kamatoztathatók és szolgáltatásaink iránt a jelentős érdeklődésre számíthatunk. Specialitásunk a számítástechnika, de nem zárkózunk el semmiféle értelmesebb, az „ízületi pontok” megkeresésére vonatkozó megrendelés előtt sem. A megbízások sikeres teljesítése kontaktusteremtő és elképzeléseink szerint megalapozhatja megbízóinkkal a hosszú távú együttműködéseket.

Lobogónk a számítástechnikai szakemberekkel való kapcsolattartást írjuk. Nemzetközi tapasztalatok is azt a feltételezésünket igazolják, hogy a legbonyolultabb technológiákat, technikákat alkalmazó gazdasági ágazatokban – ennek kiemelkedő kezelve a számítástechnikát – a legnagyobb a személyzeti tanácsadó szerepe. Működési körünk körvonalazása során azt is figyelembe vettük, hogy e terület az általunk nyújtható szolgáltatás szempontjából még egyáltalán nem kiaknázott. A magyarországi személyzeti tanácsadó szervezetek elsősorban a managerek felsőbb vezetői rétegeit keresik szolgáltatásaikkal – legalább is hirdetéseikből ez a következtetés vonható le.

Valahol ön is kulcsember!

Munkánkkal hazánk számítástechnika fejlődéséhez szükséges emberi erőforrások gazdagítását kívánjuk elősegíteni. Elsősorban az egyén számára nyújtunk segítséget saját képességei minél tökéletesebb kibontakoztatása érdekében. Filozófiánk lényegéhez tartozik, hogy nem mindenáron akarjuk eladni „termékünket” az embert. Nem elégszünk meg azzal, hogy megrendelőnk pillanatnyi gondján, az adott pozíció mielőbbi betöltésével enyhítsünk! Célunk az adott munkakör betöltéséhez a legmegfelelőbb személy megtalálása, meggyőződésünk ugyanis, hogy hosszabb távon ez a célja a megrendelőnek is.

Tanulmányoztuk e területen a külföldi tapasztalatokat és azt láttuk, hogy a nyugati országok gazdasági életében az ilyen tanácsadó szervezetek jelentős szerepet játszanak. A külföldi gyakorlat azonban változatlan módon nem vehető át. Módszerünket egy sereg külföldi és hazai tapasztalat szintézisének eredményeként alakítottuk ki.

Nálunk a kulcsemberkeresés környezettanulmány készítésével kezdődik. A betöltendő munkakör összes lényeges körülményét igyekszünk feltárni (a munkáltató profilját, történetét, perspektíváit, stratégiáját, lényeges tudnivalókat a főnökről és a közvetlen munkatársokról, a munka anyagi, emberi egyéb körülményeiről stb.) ezt

követően önmagunk számára megfogalmazzuk a feladat és feltétel követelményeit, elkezdjük a jelölt keresést, ha szükséges, hirdetés segítségével.

A felkutatott és alkalmasnak tűnő személyeket igen gondosan analizáljuk. Ebben a munkában is igen nagy a felelősségünk, hiszen a jelöltek azért fordulnak hozzánk, mert segítséget várnak tőlünk. Lehet, hogy egyszerűen csak jobbat keresnek, de egyre gyakoribb, hogy jelenlegi munkahelyüknél biztosabb állást szeretnének.

Gazdasági helyzetünkből adódó kihívás, hogy az egyén képességeit eddig kevésbé fontosnak tartott új irányokban kell fejleszteni. Meg kell barátkozni mindenkinek azzal a gondolattal, hogy egy adott munkahely feleslegessé válhat. Akit elküldenek munkahelyéről ma még tragikus helyzetben érzi magát. Szolgáltatásunk során arra törekszünk, hogy az ilyen helyzetbe került emberrel megértessük nem feltétlenül ő a hibás; hogy sorsa így alakult, hanem a rossz gazdasági helyzet. Úgy gondoljuk, megnőtt a jelentősége annak, hogy a személyiség értékei egy külső személy által nyerjenek megerősítést. Gyakran mondjuk, hogy hazánkban alacsony a pszichológiai kultúra színvonala. Valóban az önismeret ma még nem tartozik az iskolában megtanulható általános tárgyak közé. Az önismeret fejlesztésében az előnyös tulajdonságok „felfedezésében” segít a karriertervezés hiszen minden ember alkalmas valamilyen munkára, csak meg kell találni mi az a feladat amit sikeresen láthat el és aminek ellátására szükség van. Ma már a munkavállaló piaci értékét alapvetően az határozza meg, hogy szükség van-e arra amit csinál, amire felkészült, amiben gyakorlata van. Ez az állapot egyre gyakrabban csak pályakorrekcióval érhető el. Egy munkavállaló életpályájának, életvezetésének elemzése során számos olyan hasznosítható tanácsot kaphat, amely hozzájárulhat önismerete és önbecsülése fejlődéséhez, és ezáltal növelheti esélyeit a munkaerőpiacon.

A munkáltató számára is kulcskérdés hogy a feladat ellátására egész személyiségével alkalmas munkavállalóra találjon, hiszen bármiféle program megvalósításához motivált, mozgosítható emberek kelleneek.

Módszereink alkalmasak arra, hogy segítségükkel megbízóink szembesüljenek – legyen az munkáltató vagy munkavállaló – milyenek a képességeik és elvárásaik közötti viszony, milyen reális célokat tűzhetnek ki, a megvalósításukhoz milyen lépések megtétele nélkülözhetetlen.

Az ötödik hónap vége felé örömmel állapíthatjuk meg, hogy néhány sikeres „összeboronálás”, személyes életcéltervezés már mögöttünk van. Már látjuk munkánk értelmét és tudatosan vállaljuk mindazokat a nehézségeket, amelyekkel tevékenységünk egyedisége, testreszabottsága miatt naponta szembesülünk. Számunkra a legnagyobb meglepetést az okozza, ha egy munkavállaló – közreműködésünkkel – olyan munkahelyet talál, ahol ismereteinek és tapasztalatainak megfelelő munkát a siker reményében végezhet.