

Bencze Szilvia, a Karrierkalauz című előadássorozat záróelőadásának előadója a GE Hungary Kft. GE Power üzletágának HR-menedzsere. Eddig három multinacionális cégnél szerzett összesen 12 éves szakmai tapasztalatot. Foglalkozott toborzással, operatív HR-rel, az elmúlt 5 évben pedig HR menedzser munkakörben dolgozik.

A szakember bevezetőjében a karrier fogalmát tisztázta, amely természetesen mindenkinek mást jelenthet. Van, akinek az egyre több tudás, vagy az, ha új emberekkel dolgozhat, ha fejlődhet, vagy ha híres lesz, és egyre többen ismerik. Mindenkinek magában érdemes tisztáznia, mi a fontos a számára, de van hat kulcskérdés, amely segíthet ebben:

- Ki vagyok én?
- Hol vagyok, hol tartok?
- Mi változik a világban?
- Hova akarok eljutni?
- Mit várnak el tőlem?
- Hogy tudok eljutni a céljaimhoz?

Hangsúlyozta, hogy ma már a szaktudás mellett az egyéb kompetenciák, az ún. soft skillek egyre fontosabbak. Ezek közül igen fontos a nyitottság, hogy oda tudunk-e figyelni másokra, például a kollégáinkra. Az előadó elmondta, hogy az ő cégénél nem lehetetlen, hogy valaki hibázzon, de fontos, hogy tanuljon a hibájából. Kiemelte a nyelvtudás fontosságát is, amely sokaknál a siker kulcsa, és a hiánya akár akadályozó tényező, „karrierblokk” is lehet. A jó hír azonban az, hogy ez a készség fejleszthető, aki pedig nyelvtanulásra adja a fejét, annak nem szabad elfelejtenie, hogy ez mindig egy befektetés.

A sikerfaktorokkal kapcsolatban elhangzott, hogy többet ér, ha valaki kevesebb feladatot végez, de nagyobb hatásfokkal. Az előadó azt is elárulta, hogy a General Electric-nél az utóbbi időben az elvárások teljesítését nem egy-egy szóval minősítik, hanem inkább leülnek beszélgetni a dolgozóval. A vezető konkrét példákon keresztül értékeli a munkavállaló teljesítményét, és a tapasztalatok azt mutatják, hogy értékesebb, hasznosabb egy ilyen beszélgetés mindkét oldal számára, mint az egyszavas „címkék”. Szintén a sikerfaktorhoz tartozik az önmagunkról kialakított kép, amelybe az öltözettől kezdve a megnyilvánulásainkon keresztül a fellépésünkig minden interakciónk beletartozik. Az előadó azt a tippet adta, hogy érdemes néha megkérdezni másokat, hogyan látnak minket, vajon olyan-e a kép másokban rólunk, mint amelyet mi magunkról gondolunk. Az sem baj, ha ilyenkor negatív visszajelzéseket kapunk, hiszen a személyes brand-et folyamatosan építjük, mindig tudunk változtatni és változni! A személyiség, a tudás, a képességek, az eredmények vagy kudarcok, a szerepeink és az értékrend mind a személyes brand részei. Emellett pedig fontos a szenvedély, amellyel nem csak a munka megy könnyebben, és az idő telik gyorsabban, hanem ragadós is, azaz más is átveheti tőlünk.

Végül Bencze Szilvia bemutatta, hogy egy munkakörben melyek a fejlődés egyes fázisai. Az elején az ember tapogatózik, tanul, és begyakorolja a munkafolyamatot. Ezután már egyedül is tud dolgozni, hiszen pontosan érti, mit miért csinál, ilyenkor már a teljesítmény is mérhető. A következő szakaszban a munkavállaló már észreveszi a lehetőségeket is, pl. munkafolyamatokat is átalakíthat, egyszerűsíthet, vagy bevon másokat is. A fejlődés tempója egyénfüggő, ebben sem vagyunk egyformák.

Az előadás elején elhangzott, hogy a karrier fogalmába sok minden és egyéneként más és más tartozhat bele. De emellett az is igaz, hogy a tévhitekkel ellentétben a karriert építeni nem csak egy szakmán belül, a ranglétrán való felfelé lépkedéssel lehet. Van, aki a szakmájában

válí szakértővé, és van, aki vezetői, menedzser munkakörben teljesedik ki, de ezek az utak keresztezhetik is egymást a karrierút során: lehetőség adódik átjárhatóságra, oldalirányú és vertikális mozgásra is.

Zárásként az előadó bemutatta saját karrierútját, melyen keresztül elmagyarázta, hogyan változik az ember belső igénye néhány eltöltött év után egy adott helyen.

Pogány Emese