

## Tanácsok a Bosch Automotive Steering Kft. HR-vezetőjétől

A „Karrierépítés a mindennapokban” című előadás-sorozat utolsó állomásaként – a megszokott menetrendnek megfelelően – a céges világ egy képviselője, Nagy Zsuzsanna, az egri és maklári székhelyű Robert Bosch Automotive Steering Kft. HR-vezetője mutatta be a „másik oldalt”.

Az előadó több pontban foglalta össze a hasznos tanácsokat, amelyeket az álláskereső folyamatán érdemes megfogadnunk. A jó önéletrajzzal kapcsolatban bemutatta a kötelező és a nem kötelező elemeket. Kiderült, hogy a fénykép nem számít kötelezőnek, sem a születési adatok. Jó benyomást kelthet azonban, ha beleírjuk, milyen téren szereztünk gyakorlatot – mindenféleképp! A nyári munkáktól kezdve a hobbiig, amennyiben az érdekes. Az állásinterjúval való izgalommal kapcsolatban azt a tippet adta a szakember, hogy érdemes elképzelnünk az interjúztatót emberi szituációkban, pl. ahogy mos, főz vagy takarít, és akkor rájövünk, hogy ő is ember, és talán nem tartunk tőle annyira.

Ezután bemutatta, mi a különbség a kísérő- és a motivációs levél között. Elhangzott, hogy a kísérőlevélnek a tárgya maga a megpályázott pozíció. Érdemes beleírni, hol hallottunk a pozícióról, és pár szóban azt, hogy szeretnénk egy személyes meghallgatást is. Motivációs levelet csak akkor kell írni, ha külön kéri. Ne másoljuk bele a CV-t magát! Érdemes olyan plusz információval ellátni, amely az önéletrajzban nem szerepel. Az előadó szerint a jó motivációs levél titka, hogy magunktól írjuk, ne másoljuk innen-onnan, és ne is legyen hosszabb 10-15 mondatnál.

Hallottunk az aktív álláskeresősről, illetve a passzívról. Előbbihez tartoznak a munkaerő-közvetítők, az állásbörzék és az online hirdetések. A passzív, ha feltöltjük az önéletrajzot a LinkedIn-re – ne felejtjük el, hogy ma már a nagy cégek elsősorban ezeken a felületeken szűrnek álláskeresőket. Feltölthetjük az önéletrajzunkat az álláskereső portálokra, illetve hatékony lehet az ismerősök általi ajánlás is. A jelentkezéssel kapcsolatban a szakember felhívta a figyelmet a helyesírásra, mivel nagyon rossz benyomást kelt, ha valakinek már a CV-je vagy a kísérőlevele is hibáktól hemzseg. A beadást követő 2-3. napon már lehet telefonálni, hogy megkérdezzük a HR-est, megérkezett-e a levelünk.

Az aktuális munkaerő-piaci trendekről megtudtuk, hogy az állásbörzék ma már inkább a cég brand-építése miatt fontosak. Egyre nagyobb teret kap a virtuális munkahely, és egyre fontosabb lesz a mindig elérhető munkavállaló. A „home office” rendszere felé haladunk: adott napokon otthonról is dolgozhatunk, nem kell bemennünk az irodába. 2018-ra már halmozottan sokféle munkaerő fog együtt dolgozni: nem lesz ritka, hogy 3-4 generációnak kell együttműködni egy munkahelyen. Az előadó végül megfogalmazta: ő azt tanácsolja, három évnél kevesebbet ne töltsünk el egy munkahelyen, mert kb. a harmadik év az, amikor már mi is profitálni tudunk, illetve hozzá tudunk tenni az adott céghez.

Az utolsó téma az állásinterjú és az arra való felkészülés volt. Az interjúban be kell tudnunk mutatni magunkat két mondatban. Érdemes magunkkal vinni az álláshirdetést – az önéletrajzot nem! Pozitív, ha jegyzetelünk a beszélgetés alatt, majd kérdéseket is tudunk feltenni. Jó, ha tudunk a cégről alapinformációkat (mióta létezik, mivel foglalkozik, hányan dolgoznak ott). Nem a nyelvvizsga számít, hanem a nyelvtudás, ezért ne lepődjünk meg, ha az interjú alatt a kérdező átvált idegen nyelvre. Fontos az öltözet (általában fekete-fehér), ne legyen kivágott és kihívó. Pontosan érkezzünk, de 10 perccel korábban elég odaérni (nem kell egy félórával), ha esetleg nem sikerül, pl. egy dugó miatt, telefonáljunk oda, jelezzük a HR-esnek. Magázódjunk, és a kézfogásunk határozott legyen, de ne túl erős. A telefonos interjúval kapcsolatban elhangzott, hogy ott többek között a jelentkező nyelvtudását ellenőrzik, illetve az önéletrajzból esetlegesen hiányzó információkat kéri be. A kérdésekre röviden, tényszerűen válaszoljunk, és a végén érdeklődjünk egy személyes találkozás lehetősége felől.

Az előadás végén az előadó röviden bemutatta a Debreceni Egyemmel már működő duális képzést, illetve a vállalatnál meglévő gyakornoki programokat, kiemelve a GSP (Graduate Specialist) és a JMP (Junior Manager) programot. Jelenleg 66 gyakornok dolgozik cégnél.

Pogány Emese