

Dr. Márkus Edina oktatóval évek óta szoros együttműködésben áll a Hallgatói Karrierközpont. Tanárnő ezúttal az álláskeresés új trendjeit mutatta be, sok hasznos tanáccsal és tippel a leendő munkavállalóknak: az egyetemi hallgatóknak.

Előadásában bemutatta, mi kell ahhoz, hogy sikeres legyen az álláskeresés, milyen csatornákon tudunk elindulni, ha állást keresünk, milyen állásportálok vannak, és azoknak melyek az előnyei és a hátrányai, illetve milyen egy jó álláshirdetés, amely megbízható is. Végül pedig azt is megtudtuk, milyen egy jó önéletrajz, és hogyan tudjuk azt megírni.

Először megvilágította annak a tudományos hátterét, hogy a munkaerő-piacon a megfelelő ember a megfelelő munkát találja meg: az emberi erőforrás menedzsmentben a karriertervezés, a munkapszichológia és a szervezetszociológia foglalkozik ezzel. A másik oldalon, a potenciális munkavállalóknál a pályaorientációs és munkatanácsadók, illetve a hr-szakemberek lehetnek azok, akik segítenek az elhelyezkedésben. Ha a fogalmat tisztázzuk, a munkaerő-piac tulajdonképpen a munkavállaló és a munkáltató „cseréje”, ahol az első a munkaerejét és szaktudását árulja, a második pedig ezért fizet, mégpedig hosszú távon. Ebben a folyamatban pedig mindkét szereplőnek azonos státusza van, azaz egyik sem fontosabb a másiknál, hiszen nagyon keresik a jó munkavállalókat a munkaadók. A munkaerő-kereslet a piac vevői oldala, a munkaerő-kínálat pedig a piac eladói oldala, ahol azok vannak, akik záros határidőn belül szeretnének elhelyezkedni.

Az idő folyamán sokat változott az álláskeresés formája: régebben a papír alapú hirdetések voltak többségben, manapság pedig már az online hirdetések jellemzőek, illetve a rendezvények, mint például egy állásbörze. Az üres állásról több helyen értesülhetünk: nyílt munkaerő-piacon abban az esetben, ha a pozíciót nyilvánosan meghirdetik, zárt munkaerő-piacon pedig akkor, ha kapcsolatok révén értesülünk egy munkáról. A nyílt munkaerő-piacon az állások 20, a zártan a 80 százalékát találják meg a munkakeresők. Nyílt munkaerőpiacnak számítanak az újságok álláshirdetései, az internetes álláskeresési portálok, egyéb hirdetések, szórólapok és felhívások, a munkaközvetítők és munkaerő-kölcsönzők, a fejtámasz cégek, a munkaügyi intézményrendszer ajánlatai és az állásbörzék. A zárt munkaerő-piachoz tartozik, ha kapcsolatok, barátok, ismerősök révén találunk munkát, vagy a véletlenül talált állások (betévedünk egy építkezésre, és pont olyan embert keresnek, mint mi), a szakmai társaságok, kamarák, szakszervezetek és szakmai folyóiratok hirdetései, a barátok ötletei és a rokonok javaslatai, a szakmai fórumok és kiállítások adta lehetőségek, és amikor a leendő munkavállaló felkeresi a potenciális munkaadóját.

A tapasztalat szerint az állást kínálókat először a zárt munkaerő-piacon keresnek, ennek pedig az az oka, hogy a nyílt lehetőségek általában költséggel járnak. Gyakran azonban nehezen talál egymásra a két oldal, a munkaadó és a leendő munkavállaló, ennek oka pedig a különböző módszerek alkalmazásában keresendő. Érdemes álláskereséskor először összeírni azoknak a cégeknek a listáját, ahova szeretnénk bekerülni, majd tájékozódni ezekről a helyekről, az elérhetőségről, az éppen kínált pozíciókról. Érdemes kontaktokat is keresni az adott helyen, hogy olyan információhoz is hozzájussunk, amelyek nem könnyen elérhetőek külsős kereső számára (milyen a hangulat, milyen a főnök, milyen a bérezés, milyenek az elvárások és a munka). Ezzel szemben nagyon sok álláskereső elköveti azt a hibát, hogy ír egy önéletrajzot, és azt küldi el mindenhova. Ezzel az a baj, hogy az önéletrajzot nem célzottan írjuk, nem

speciálisan arra a helyre. Természetesen lehet azzal a verzióval is próbálkozni, hogy egy CV-t küldünk el mindenhova, akkor azonban nagyobb annak az esélye, hogy nem hívnak be, nem minket választanak ki, így pedig a kudarcaink számát növeljük. Az előadó kihangsúlyozta a kapcsolati tőke fontosságát, és felhívta a hallgatók figyelmét arra, milyen fontos a kapcsolatrendszer építése az egyetemi évek alatt, amelyeket később sem szabad félünk használni!

Ezután Márkus Edina bemutatta a legfontosabb álláskereső portálokat, illetve az általuk kínált szolgáltatásokat:

Profession, CV Online, Jobinfo, CareerJet, Jobline (HVG Karrier), Jobmonitor, Jobrapido, Frissdiplomas, Zyntern, Közigállás, Monster, Openjobs, TopJob, Workline, Expressz.

Elhangzott, hogy az álláskereső portálok előnye, hogy az álláskereső számára ingyenes, gyors, bármikor hozzáférhető a keresés, és szűrhetőek a találatok. Gyakran küldenek hírleveleket is, és a megbízható portálok némi garanciát is jelentenek. Hátrányuk, hogy előfordul, nem lehet tudni, ki írta ki a pozíciót, ugyanazok a hirdetések több portálon is megjelenhetnek, és találhatunk lejárt hirdetéseket is. Az előadó szerint érdemes néhány felületet kiválasztani, és a hírlevelekre már álláskeresés előtt bejelentkezni, életrajzot feltölteni, majd 1-2 havonta ránézni, kaptunk-e valamit, és az érdekes lehet-e számunkra – így a piacot folyamatosan tudják követni. Ezután javasolta az előadó a LinkedIn profil létrehozását végzés után, amikor egy friss diplomás elkeresi az álláskeresést. Hasznos még a cégek karrieroldalát is megnézni, mert ott is sok információhoz juthatunk. Végül pedig megemlítette a FB álláskereső alkalmazását is, mely elég újnak számít a palettán. Akit külföldi munka érdekel, annak az EURES oldalán érdemes böngésznie. Az Európai Foglalkoztatási Mobilitás Portálja egy olyan hálózat, amelyet azzal a céllal hoztak létre, hogy az Európai Unió országain, illetve Svájcban, Izlandon és Norvégián belül egyszerűbb legyen a munkaerő szabad áramlása. A partnerek állami foglalkoztatási szolgálatok, szakszervezetek, munkaadói szervezetek és egyéb munkaerő-piaci szereplők, amelyek a munkaadók és az álláskeresők oldalát egyaránt segítik tájékoztatásban, munkaerő-toborzásban és munkaerő-közvetítésben. A tevékenységet koordinációs irodák felügyelik, így az itt talált információk megbízhatóak és hitelesek.

A következőkben az előadó az álláskeresés problémáiról beszélt. Elsőként azt említette, ha valaki nem a megfelelő álláshirdetésre küldi el az önéletrajzát: az sem jó, ha túlképzett valaki, de az sem, ha nem elég a végzettsége, tudása egy adott pozícióra. Ezután meghallgattuk, melyek a hiteles álláshirdetés legfőbb ismertetői: szerepelnie kell benne a munkaadónak vagy a megbízójának, azaz beazonosítható legyen, akihez jelentkezünk. Találhatunk olyan pozíciót, amelynek az elnevezése angol is lehet, ezek jelentésére érdemes rákeresni. Az álláshirdetésben meg kell jelenniük a feladatoknak, az elvárásoknak és a korábbi tapasztalatoknak is. Gyakran írnak a juttatásokról is, és fontos, hogy az adminisztratív információkat is megtaláljuk a hirdetésben. A pozíció leírásában sok olyan információ szerepelhet, amelyet tudnunk kell értelmezni. A nyelvtudás felmérésekor nem a nyelvvizsgát nézik, hanem a nyelvtudást, amelyet gyakran már telefonon is letesztelnek. Ugyanakkor általában nem probléma, ha ennek a szintje nem megfelelő, mert a HR-esek szerint ez jól fejleszthető. Az előadó szerint egyre ritkábban határozzák meg a pontos szakképzettséget, mert próbálnak rugalmasak lenni, nem túlságosan lekorlátozni a pályázókat. Érdemes

elolvasnunk alaposan a feladatok leírását, hogy tudjuk, melyek lesznek majd a teendőink. A referenciaszám akkor lehet fontos, ha a cég több pozíciót hirdet meg. A versenyképes fizetésnél jó, ha utána tudunk nézni, az adott területen ez pontosan mit jelent. A cégről mindenképp tájékozódni kell a jelentkezés előtt – akár több szempontból is.

A gyanús hirdetések a következő dolgokról ismerhetők fel: nem jelölnék meg pontos munkakört, nem kérnek iskolai végzettséget, irreálisan magas havi keresetet ajánlanak, és nem lehet kikövetkeztetni, hogy melyik cég a hirdető. Egy hirdetés általában egy hónapig érvényes, ha ezután nem válaszol egy cég a pályázatra, akkor nem érdemes tovább várni a visszajelzést. Ha pedig fontos tudnunk, hogy felvesznek-e, nyugodtan lehet telefonon érdeklődni, nem szabad szégyenlősnek lenni.

Egy állás megpályázásánál az első lépés az önéletrajz elkészítése. Ez az első kapcsolat a munkaadó és a munkavállaló között, tulajdonképpen a pályázó tanulmányainak és tapasztalatainak a története, ahol a jelölt megpróbálja „bebizonyítani” hogy ő a legalkalmasabb az adott pozícióra. Érdemes egyéni adottságokat, képességeket feltüntetni, mint például sporttevékenységeket, közösségi munkát, önkéntes feladatokat. Az első önéletrajz Leonardo da Vincitől származik az 1400-as évek végétől. Később akkor vált intézményes formává, mikor már az emberek nagy része tudott írni. Régebben a családra vonatkozó információkat is beleírtak, de ma már ez nem kerül bele. Ezután az előadó kitért az önéletrajzok típusaira. Megtudtuk, hogy jelenleg az európai formát használjuk leginkább, amelyet europass-nak is hívunk. Ennek alapvetően az a célja, hogy az Európai Unió országai egységes formát használjanak. A lényege, hogy a legfrissebb tapasztalatokat és képzéseket felsorolásszerűen mutatjuk be, hogy átlátható legyen az önéletrajzunk. Itt is van már elektronikus felület, ahova csak beírjuk az adatokat, és a rendszer generál számunkra egy dokumentumot. Márkus Edina szerint akkor sem kell kétségbeesni, ha valaki pályakezdőként még nem rendelkezik szakmai tapasztalattal, hiszen mindenféle gyakorlat, önkéntes munka is annak tekinthető, így érdemes beleírni az önéletrajzba. Ne hagyjuk ki ezek mellett se a nyelvtudást, se a jogosítvány meglétét. A készség felsorolásakor kerüljük a sablonokat, koncentráljunk az egyéni dolgokra. Figyeljünk a külső jegyekre is, legyen friss az anyagunk, végül lássuk el az aláírásunkkal az önéletrajzunkat. Ezután bemutatott néhány különleges és igen kreatív formát, melyekkel biztosan felhívjuk magunkra a munkaadók figyelmét. Mivel a pandémia miatt az interjúztatás a közelmúltban gyakran átkerült az online térbe, már egy önéletrajzot is elküldhetünk videó formában. Ha ebben gondolkodunk, érdemes előtte utánanézni, hogyan érdemes elkészíteni, felépíteni az anyagot, melyek az aktuális elvárások ezzel kapcsolatban, milyen hosszúnak kell lennie stb., ugyanis ez nem egy könnyű műfaj.

Végül néhány hasznos tanáccsal látta el Márkus Edina a jelenlévőket. Jó lehet tantárgyak és szakirányok megemlítése az önéletrajzunkban, egyes oktatókat felsorolni, amennyiben az illetők elismert szakemberek, projektmunkákat, önkéntes munkákat is felsorolhatunk, amelyek relevánsak az adott pályázatunkkal. Egyetemi szervezetben betöltött tagságok, ösztöndíjak is hasznos információval szolgálhatnak a munkaadóknak. A középiskolát ma már nem feltétlenül írjuk be az önéletrajzba, inkább csak ha valamilyen speciális iskolába jártunk. Végül az előadó felsorolta a leggyakrabban előforduló hibákat, mint a rossz fotó, nem megfelelő helyesírás, az igénytelen forma. Nem érdemes eltúlozni sem az adottságainkat,

mert úgyis kiderül az igazság. Arra is bízta a hallgatókat, hogy akkor is keressenek meg egy céget, ha éppen nincs kiírva egy pozíció, mert gyakran előfordul, hogy a számunkra szimpatikus cégnek ezzel keltjük fel az érdeklődését. Természetesen érdemes eljárni az állásbörzékre és a hagyományosabb formákon is állást keresni, de a proaktivitás itt is nagyon hasznos lehet.

Pogány Emese