

Gergely Éva: A tehetség és a karrier sikeres irányítása

Ebben a félévben is meghirdette karrier témájú előadásait a Hallgatói Kapcsolatok és Szolgáltatások Központjának Hallgatói Karrierközpontja. A „Karriermenedzsment” című előadás-sorozat első alkalmán Gergely Éva, a GTK adjunktusa beszélt a tehetség és a karrier sikeres irányításáról.

A gondolatmenet a fiatal felnőttkor kríziseitől indult, melyekről kiderült, hogy pozitív élethelyzetekben is kialakulhatnak. A munkába állás krízise a kapunyitási pánik, amely manapság egyre több fiatalra ér el. Főleg a fiatal értelmiségekre jellemző, hogy a tanulmányok elvégzése után félnek a változástól, ezért húzzák az időt, szeretnék elkerülni a krízist, a munkába állást. Ez azonban sajnos nem lehetséges, mutatott rá az előadó, viszont fel lehet a krízisekre készülni! Tanácsot is adott, hogyan: minél több dolgot ki kell próbálni, fejleszteni kell önmagunkat, és ennek gyakran az az ára, hogy a komfortzónánkat is el kell hagynunk. Ezután a tehetség fogalmát vizsgálta meg, különböző megközelítésből hallottunk néhány definíciót. Megtudtuk, hogy ma a munkaerő-piac tehetséghiánnyal küzd. Ez nem azt jelenti, hogy nincsenek tehetséges emberek, hanem hogy a tehetségek 70-80 százaléka elkallódik, mert nem találjuk meg, hogy ki miben tehetséges. Ennek kapcsán előkerültek a kompetenciák, és az előadó gyakorlati tanácsokat adott azzal kapcsolatban, hogyan kell ezt egy önéletrajzba hatékonyan beleírni.

A következő részben az intelligencia meghatározásával foglalkozott az előadás. Ezután szóba került a kreativitás is, illetve az ezt gátló tényezők. Gergely Éva elmondta, hogy alapvetően „bal agyféltekés” világban élünk (a jobb felelős a kreativitásért), de tévhit az, hogy az oktatási rendszer megöli a kreativitást, hiszen bármilyen tananyaggal lehet kreatív módon foglalkozni. Ezután megvizsgálta a több tényezős modelleket. Renzulli modelljében az intellektuális tehetségnek három összetevője van: az átlag feletti képesség, a feladat-elkötelezettség és a kreativitás. Gergely Éva ismét gyakorlati példát hozott: az alulmotivált embert nehéz motiválni, ezért a munkaadónak célszerűbb azt a pályázót felvenni, akinek kevesebb a szaktudása, de rendkívül motivált, mint azt, aki kiváló szakember, de nem nagyon motivált. A C-generációval kapcsolatban elhangzott, hogy őket a rugalmas munkaidővel, a home-office-szal, a sportlehetőségekkel, az xbox konzollal és a csocsó-asztallal lehet motiválni.

Megtudtuk, mit jelent a munkáltatói márka, amely tudatos munka eredménye. A személyes márka pedig nem más, mint amivel valaki ki tud tűnni a tömegből. Ezt érdemes tudatosan építeni, fejleszteni kompetenciáinkat és erősségeinket. Természetesen itt is fontos szerepet kap az önismeret, hiszen a felismert gyengeségeinken is érdemes változtatni. A személyes brand-nek összhangban kell lennie a személyiségünkkel, különben nem hiteles. Ne felejtjük el, hogy a személyes márka kialakítása egy hosszú folyamat, viszont hosszú ideig fennmarad.

Végül megnéztük a kompetencia jéghegy modelljét, amelyen az előadó bemutatta a tudatos és tudatalatti szinteket. Megtudtuk, hogy például egy állásinterjúban az HR-est a tudatalatti szintek jobban érdeklik, mint a tudatosak, hosszú távon ugyanis ez a meghatározó egy munkavállalónál.

Zárásképpen egy gepárd képét vetítette ki Gergely Éva, és azt a kérdést vetette fel, hogy vajon hogyan döntünk a célok kitűzésénél: gepárd módjára szeretnénk rekordsebességgel megvalósítani valamit, folyamatosan dolgozni érte, vagy csak „kipipáljuk” az életünkben, hogy az is megvolt?

Pogány Emese