

A Karrierkalauz című előadás-sorozat negyedik előadója, Szondi Réka a külföldi kiküldetésekben rejlő lehetőségekről beszélt. Az előadó felvezetésképpen tisztázta a karrier fogalmát, majd számba vette a karrier kialakítását befolyásoló tényezőket. A karriertervezéssel kapcsolatban az önismeretet hangsúlyozta, de fontos összetevőként megnevezte a lehetőségek ismeretét, az információgyűjtést, a céljaink meghatározását és a megvalósítást, a cselekvést. Ami pedig ezeket a tényezőket mozgásban tartja, az a döntés és a tudatosság.

Megtudtuk, hogy a nemzetközi kiküldetés jelentősége a globalizáció hatására nőtt. A kiküldetés lehet kihívás egy fiatal munkavállalónak, de akár karriercél is. A vállalat számára is hasznos, ha a kollégák nemzetközi tapasztalattal rendelkeznek, hiszen az hazatérve a munkavállaló tudása a cégnek is jól jön. A Gazdaságtudományi Kar végzés előtt álló hallgatói körében végzett vizsgálatban a megkérdezettek több mint nyolcvan százaléka próbálná ki magát külföldön kiküldetésben, amely azt mutatja, hogy a leendő munkavállalók körében nagy az érdeklődés a külföldi munkatapasztalat iránt. Ha az aktuális helyzetet megvizsgáljuk, akkor pedig nem kicsi az esély a Debrecenben munkát keresők között, hiszen az utóbbi években és hónapokban több multinacionális vállalat is megkezdte vagy meg fogja kezdeni működését a városban.

Ezután a kiküldetések típusait mutatta be az előadó. A „gyakori utazó” rövid időre és gyakran utazik, a családja pedig otthon marad, amíg ő távol van. A „rövid távú kiküldetésben” részt vevő munkavállaló egy hónaptól akár egy évig is dolgozhat külföldön, és mivel a családja nem megy vele, ez a típusú munka gyakran mehet a magánélet és a karrier egyensúlyának rovására. A „ingázó” heti vagy kétheti rendszerességgel utazik a másik országba. „Alternatív” kiküldetési formának számít, ha valakit tartósan áthelyeznek, ekkor már általában a család is költözik, éppen ezért ez jelentheti a legnagyobb terhet a kiküldő cégnek, és a legnagyobb kihívást a külföldön új életet kezdő családnak.

A kiküldetés legfontosabb célja a cég oldaláról a vezetői készségek fejlesztése, ezután következik a technikai ismeretek biztosítása. Fejlesztheti vele a munkaadó a munkavállaló karrierjét, de projektben való részvétel is lehet a cél, vagy az új folyamatok bevezetésének az elsajátítása. Motiválhatja a munkavállalót a kiküldetésben az érdeklődés az adott ország iránt, a plusz díjazás vagy a „kaland”, amelyet a külföldi élet jelenthet. Veszélyfaktornak számít például, ha a mentálhigiénés tényezők megborulhatnak a kiküldött életében, mint a család és a munka egyensúlya, ha a kultúraközi kompetenciák és a család figyelmen kívül marad, a mentorálás, felkészítés hiánya, vagy ha elmarad a beillesztés, majd a „visszaillesztés”.

Végül az előadó azokról az interkulturális kompetenciákról beszélt, amelyek egy ilyen kiküldetés során megszerezhetők, illetve fejleszthetők: a kapcsolatteremtő és a nyelvi készség, a kulturális kíváncsiság, a rugalmasság, a türelem és a tisztelet, a kulturális empátia, az erős éntudat és a humorérzék. Az biztos, hogy egy kiküldetéssel sok előnyt élvezhetünk hazatérésünk után: tisztában leszünk a globális folyamatokkal, megismerhetünk más kultúrákat. A megszerzett tapasztalatok mindenképpen a fejlődésünket segítik elő, a kihívások pedig megerősíthetnek, magabiztosabbá teszik a személyiségünket. Emellett új szemléletmóddal térünk haza, és talán új karrierutak is megnyílhatnak előttünk.

Pogány Emese