

EFOP-1.5.3-16-2017-00067 kódszámú, „Komplex humán erőforrás fejlesztése a bélapátfalvai járásban”

MUNKAKERESÉSI TECHNIKÁK

tananyag

ERUDITIO ZRT.

2019.

TARTALOM

| | |
|---|----|
| 1. Munkaerő-piaci ismeretek, munkaköri önjellemzés | 3 |
| 1. Foglalkoztatottság és kereset | 3 |
| 1.1. Főbb tendenciák | 3 |
| 1.2. Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottsága | 7 |
| 1.3. Munkaerő-tartalék | 10 |
| Álláspályázati csomag elkészítése | 15 |
| 1. Önéletrajz (CV) | 15 |
| 1.1. Fénykép | 17 |
| 1.2. Személyes adatok | 17 |
| 1.3. Rólam / Magamról (Summary / Profile) | 17 |
| 1.4. Munkahelyek | 17 |
| 1.5. Tanulmányok | 18 |
| 1.6. Nyelvtudás | 18 |
| 1.7. IT felhasználói vagy szakmai ismeretek | 18 |
| 1.8. Tagság szakmai csoportokban | 18 |
| 1.9. Szabadidő, sport, hobbi tevékenységek | 19 |
| 1.10. Publikációk | 19 |
| 2. Önjellemzés | 20 |
| 3. Motivációs levél | 21 |
| 3.1. Címzés | 22 |
| 3.2. Megszólítás | 22 |
| 3.3. Bevezetés | 22 |
| 3.4. Tartalom (érvelés) | 22 |
| 3.5. Lezárás és kapcsolatfelvétel | 23 |
| 3.6. Dátum, aláírás, elérhetőség | 23 |
| 3.7. Mellékletek jegyzéke | 23 |

| | | |
|-----|--|----|
| 4. | Állásinterjúra történő felkészülés..... | 24 |
| 1. | Mit szeretnénk elmondani? | 24 |
| 1.1 | Hogyan hat ránk a szigorú teljesítményértékelés? | 25 |
| 1.2 | Tudjunk mesélni magunkról! | 25 |
| 2. | Általános jó tanácsok | 26 |
| 2.1 | Tudjuk, kivel beszélünk! | 26 |
| 2.2 | Önjellemzés | 26 |
| 3. | Öltözködés | 27 |
| 3.1 | Női viselet nyáron..... | 27 |
| 3.2 | Férfi viselet nyáron | 28 |
| 3.3 | Női viselet télen | 28 |
| 3.4 | Férfi viselet télen | 29 |
| 4. | Mit ne tegyünk!..... | 30 |
| 4.1 | Ne gondold, hogy az interjú véget ért, amíg kísétálsz az ajtón!..... | 30 |
| 4.2 | Ne panaszkodj az előző munkahelyedre! | 30 |
| 4.3 | Ne légy felkészületlen! | 30 |
| 4.4 | Ne hozd fel a fizetés témát, amíg nem kérdeznek róla!..... | 31 |
| 4.5 | Ne veszítsd el a fejed, ha nem tudod a választ! | 31 |
| 4.6 | Ne hazudj: Előbb-utóbb úgyis minden kiderül!..... | 31 |
| 4.7 | Ne beszélj a személyes problémáidról! | 31 |

1. Munkaerő-piaci ismeretek, munkaköri önjellemzés

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) a havi munkaügyi gyorsjelentések mellett *Munkaerő-piaci folyamatok* című kiadványában negyedéves gyakorisággal áttekinti a hazai foglalkoztatási és kereseti folyamatok aktuális jellemzőit. Az alábbiakban a KSH által a negyedéves elemzésekhez hasonló felépítésű, de egy hosszabb időszakra, 2014-2018. közötti évekre irányuló vizsgálata alapján mutatjuk be a hazai munkaerő-piaci jellemzőit.¹

1. Foglalkoztatottság és kereset

1.1. Főbb tendenciák

„A 2000-es évek első évtizede végén jelentkező, a munkaerő-piacra is begyűrűző gazdasági válság Magyarországon mintegy 130 ezer munkahely elvesztésével járt. Mivel a felvevőpiacok beszűkülése az ipari termelés visszafogását eredményezte, az állásukat veszítők jelentős része nem a – foglalkoztatottak között népességben belüli súlyuknál egyébként is kisebb arányban jelenlevő – képzetlenek, hanem a középfokú szakmai végzettségűek közül került ki, és a (jellemzően főkeresőnek minősülő) férfiakat a nőknél jobban érintette a munkanélküliség megugrása. A 2010-es évek első felében a javuló nemzetközi környezet és a sikeres hazai gazdaságpolitika eredményeként a válság munkaerő-piaci következményeit jórészt sikerült felszámolni. 2013-ban a foglalkoztatottak létszáma megközelítette, 2014-ben pedig meghaladta a válság előttiit.

A foglalkoztatási adatok kedvező alakulásához a vizsgált időszak elején jelentős mértékben járult hozzá, hogy a munkaerő-piaci anomáliák kezelésére hivatott eszközrendszeren belül a közfoglalkoztatás lehetőségének kiszélesítése és az abban való részvétel adminisztratív eszközökkel történő ösztönzése kapott prioritást. A közfoglalkoztatás jellemzői is változtak: nőtt az ilyen formában foglalkoztatottak között a hosszabb ideig tartó és így kiszámíthatóbb jövedelmet eredményező szerződéssel dolgozók aránya, a nem teljes munkaidős forma lényegében megszűnt, és a vizsgált időszak végére az alkalmazás korábbi erőteljes ciklikusságát is sikerült mérsékelni.

A közfoglalkoztatás az inaktívak egy olyan rétegét is aktivizálta – elősegítve munkaerő-piaci szocializációjukat –, amelybe tartozók az álláskeresőket reménytelennek ítélve évek

¹ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf>

óta legfeljebb némi alkalmi munkával kombinált segélyből éltek, vagy bevallott jövedelemmel egyáltalán nem rendelkeztek. 2014-ben éves átlagban már közel 180 ezer ember kapcsolódhatott be a közfoglalkoztatásba, 2015-ben számuk 208 ezerre, 2016-ban pedig 223 ezerre nőtt, majd a munkaerő-tartalék beszűkülésével 2017-től – az intézkedések eredményeként – a 2014. évi szintre esett vissza. 2018 I. félévében számuk további 20%-kal csökkent, és így a 148 ezer fős átlag már a 2020-ra elérni szándékozott célszámtól is elmaradt.

A javuló foglalkoztatási adatokhoz, ha a közfoglalkoztatásnál csak pontatlanabban számszerűsíthető módon is – részben a válság miatt bizonytalanabbá vált foglalkoztatási kilátásokra, részben a lakhatással kapcsolatos pénzügyi tehernövekedésre adott reflexióként –, a megnőtt intenzitású munkavállalási célú migráció is hozzájárult. A külföldi munkavállalásnak nagy lendületet adott, hogy a két – részben a földrajzi közelség, részben a történelmi hagyományok miatt – legfontosabbnak minősülő célország, Ausztria és Németország 2011 májusában megnyitotta piacát a magyar munkaerő előtt. A hazai munkaerő-felmérésben 2014-ben kétszer annyian, összesen mintegy 100 ezren adtak meg külföldi munkahelyet, mint 2010-ben, és hasonló ütemben nőtt azok száma is, akiket más uniós országok hasonló felvételei, mint magyar állampolgárságú foglalkoztatottak írtak össze.² A nemzetközi migráció intenzív szakasza a 2010-es évek második felében lezárult, 2017-től a külföldön dolgozók létszáma már stagnált, illetve csökkent. A hazai munkahelyek kínálatának az utóbbi években tapasztalható bővülése, amelyet erőteljes béremelés kísért, növekvő ütemű visszavándorlást és tartósan pozitív migrációs egyenleget valószínűsít. Kedvező fordulatot jelent, hogy 2017-től a foglalkoztatottak létszám-bővülése már kizárólagosan a hazai elsődleges munkaerőpiacon ment végbe, de a további növekedés üteme a források beszűkülése miatt a közeli jövőben erőteljesen mérséklődhet.

Jóllehet bizonyos foglalkozások már korábban is küzdöttek az utánpótlás elégtelenségének gondjával, nagyobb arányú és szélesebb spektrumú munkaerőhiánnyról 2016 második felétől lehet beszélni. 2017-ben éves átlagban a munkáltatók már 68 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, közel kétszer annyit, mint 2014-ben, és a 2018. I. félévi adatok a kielégítetlen munkaerő-kereslet további növekedését jelzik. Ennek hátterében a gazdaság növekvő élők munkai igénye áll. A kedvező értékesítési kilátások kapacitásbővítésre ösztönözték a termelőszférát. A lakossági jövedelmek megugrása a kereskedelem és a szolgáltatások területén generált keresletnövekedést, ami szintén többletlétszámot igényelt, míg a részben

uniós forrásból megvalósuló infrastrukturális beruházások, illetve a növekvő volumenű lakásépítés az építőiparban járt hasonló következménnyel. A munkanélküliek, a dolgozni akaró inaktívak és a közfoglalkoztatottak, vagyis a munkaerőpiachoz eltérő szorossággal kapcsolódó szegmensekből álló munkaerő-piaci tartalék mellett a foglalkoztatás bővülésének fontos forrását jelenti a nyugdíjkorhatár folyamatos emelése. Míg ez utóbbi 2020-ig minden évben lényegében azonos volumenű többlet munkaerőforrást jelent, addig a munkaerő-tartalék nemcsak folyamatosan zsugorodik, de, mint azt egy későbbi fejezet részletesebben is bemutatja, összetételében és területi struktúrájában is egyre kevésbé felel meg a keresletnek.

Az inaktívoknak a gazdaságilag aktívak rétegébe történő beáramlása miatt a munkanélküliek létszámának csökkenése némi fáziskéséssel követte csak a foglalkoztatottak létszámának növekedését, majd a mérséklődés a munkaerő-tartalékok fogyásával felgyorsult. 2017-ben éves átlagban az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Hivatala által kialakított definíciójának megfelelő munkanélküliek³ száma a 2014. évi 343 ezerrel szemben mindössze 192 ezer volt, 2018 I. félévében pedig további 15%-kal csökkent az előző év azonos időszakához képest.

A kedvező gazdasági eredmények a keresetek alakulásában is tükröződtek. A vizsgált időszakot alacsony infláció és magas keresetnövekedési ütem jellemezte. A bruttó nominális kereset 2017-ben 25%-kal (közfoglalkoztatottak nélkül számba véve 24,4%-kal⁴) haladta meg a 2014. évi, és a 2018. I. félévi is 11,9%-kal volt magasabb az előző év azonos időszakánál. A nettó kereset növekedési üteme – a személyijövedelemadó-kulcs 2016. évi 1 százalékpontos csökkenésének köszönhetően – meghaladta a bruttó keresetét, 26,9%-os növekedése 2,7%-os infláció mellett a reálkereset 23,5%-os javulását eredményezte 2014–2017 között. A közfoglalkoztatottak keresetének reálértéke ezen időszakban 3,5%-kal emelkedett. Az adókedvezmény-növelés legfőbb célcsoportját a vizsgált időszakban a kétgyermekes családok jelentették. Míg 2014-ben ezek a családok gyermekenként – az egygyermekesekkel azonosan – havi 62 500 forinttal csökkenthették adóalapjukat, addig 2018-ban ennek mértéke már 116 670 forint volt, miközben az egy gyermeket nevelőknél a kedvezmény 66 670 forintra, a három és annál több gyermekeseknél pedig gyermekenként 206 250 forintról 220 000 forintra nőtt.

A kereset dinamikus, és különösen 2017–2018-ban jelentős ütemű növekedésében a kormányzati intézkedések (minimálbér-emelés és a közszféra számos területét érintő bérfelzárkózások) jelentős szerepet játszottak. Bérfelhajtó szerepe volt a

munkaerőért folyó verseny erősödésének is. Ugyan az előbbiekkal nem összemérhető jelentőséggel, ám a munkavállalói oldal alkupozíciójának erősödését kihasználó, esetenként egészen a sztrájkig eljutó, bérkövetelési akciók eredményesnek bizonyultak.

A minimálbér, illetve a (szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatottaknak járó) garantált bérminimum folyamatosan, de 2014 és 2016 között nagyjából a versenyszféra egészére jellemző ütemben nőtt. Ezt meghaladó mértékű emeléséhez 2017-re teremtődtek meg a feltételek, ekkor a minimálbér 15%-kal, 127 500 forintra, a garantált bérminimum 25%-kal, 161 000 forintra emelkedett, amit 2018-ban további 8,0, illetve 12%-os emelés követett.

A korábban kialakult kereseti arányok megtartásának igénye a minimálbérnél magasabb keresettel rendelkezők bérét is felfelé „húzta”, 2017-ben a versenyszféra legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásainál dolgozók 11,6%-os keresetnövekedést realizáltak. A gazdasági eredmények biztosították a költségvetési szférában dolgozók kereseti felzárkózásának feltételeit is. A keresetrendezésre fokozatosan kerül sor, de 2018 végéig a szféra mintegy 700 ezer dolgozójának közel 90%-a részesülhet abból valamilyen formában. Az első nagyobb létszámot érintő keresetemelés 2013-ban a közoktatásban dolgozó pedagógusoknál történt, 2015-ben a fegyveres testületeknél dolgozók, 2016 végétől pedig az egészségügy és szociális területek dolgozói voltak a kereseti intézkedések fő célcsoportjai. 2016 őszétől emelték a felsőoktatásban dolgozók, 2017-ben pedig a kulturális ágazat közalkalmazottainak illetményét, emellett számos – a dolgozók kisebb körét, vagy csak az illetmény bizonyos elemeit érintő – intézkedésre is sor került. A keresetstatisztikában a versenyszféránál szerepelnek az állami tulajdonú vállalatok, és a mintegy 200 szervezet között vannak közel a teljes ágazatot képviselők is (a MÁV vagy a Magyar Posta). Ezek dolgozói egy hároméves bérmegállapodás első ütemeként 2017-ben 13–14%-os, 2018-ban újabb hasonló arányú fizetésemelésben részesültek. A költségvetési szféra több területén azonban a minimálbér, de főleg a garantált bérminimum emelése az illetménykategóriák összecsúszásával járt.

1.2. Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottsága

Az Európai Bizottságnak a magyar foglalkoztatáspolitikát is áttekintő, 2017-ről készült országjelentése mellett, hogy elismerően szólt a munkaerő-piaci indikátorok javulásáról, több kritikai észrevételt is megfogalmazott. Így egyebek mellett azt, hogy az alacsony képzettségűek, a nők, a fogyatékkal élők, illetve a roma etnikumhoz tartozók aránytalanul kis arányban vannak jelen a magyar munkaerőpiacon.

Az alacsony, legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők munkaerő-piaci helyzete az átlagosnál még mindig kedvezőtlenebb, de az utóbbi években az ő foglalkoztatási rátájuk nőtt a legjobban. 2010-ben az ilyen végzettségű 20–64 évesek 36,1%-a volt foglalkoztatott, 2014-ben már 44,3%-uk, 2017-ben pedig 53,9%-uk, ezzel az uniós átlagtól való 2014. évi 7,5 százalékpontos elmaradásunk 2017-re 1 százalékpontosra zsugorodott.

A javulásban a közfoglalkoztatás nem elhanyagolható szerephez jutott, mivel a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők a közfoglalkoztatottak között a teljes munkavállalási korú népességen belüli súlyuknál lényegesen nagyobb arányban vannak jelen. A munkaerő-kereslet növekedésével és részben amiatt, hogy a közfoglalkoztatásban való részvétel segítette a munkaerő-piaci beilleszkedésüket, a 2016-tól bekövetkező javulás már teljes egészében annak volt köszönhető, hogy nőtt az elsődleges munkaerőpiacon munkát találók aránya.

A csak alapfokú végzettséggel rendelkező férfiak foglalkoztatási rátája eleve jelentősen meghaladja az ilyen végzettségű nőkéét, és a férfiak voltak inkább azok, akik, élve a javuló foglalkoztatási kilátások nyújtotta lehetőséggel, ki tudtak lépni a közfoglalkoztatásból az elsődleges munkaerőpiac irányába. 2014 és 2017 között az alacsony iskolai végzettségű 20–64 éves férfiak foglalkoztatási rátája közfoglalkoztatottak nélkül számolva 48,2%-ról 60,3%-ra, a nőké viszont 32,6%-ról csak 38,9%-ra javult, úgy, hogy 2016 óta már több nő dolgozik közfoglalkoztatottként, mint ahány férfi.

Jóllehet a népesség iskolai végzettség szerinti összetétele a demográfiai cserével (idősebb, alacsonyabb végzettségűek ki- és a magasabb végzettségű fiatalok belépése) javul, az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatottakon belüli aránya meglehetősen stabil, sőt az utóbbi évek javuló foglalkoztatási kilátásainak

köszönhetően kissé még nőtt is. A 2014. évi 11,0%-kal szemben 2017-ben a férfi foglalkoztatottak 11,3%-a minősült képzetlennek, míg a nők esetében arányuk 11,2%-ról 12,2%-ra változott. Az alacsony végzettségűek utánpótlása folyamatos, a korai iskolaelhagyók aránya – azoké a 18–24 éveseké, akik legfeljebb csak alapfokú végzettséggel rendelkeznek, és semmilyen további képzésben nem vesznek részt – 2017-ben 12,5% volt. Ez az érték az uniós tagországok közül a 7. legmagasabb, és még kedvezőtlenebb, hogy az elmúlt évtizedben arányuk kismértékben nőtt.

Mivel az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatási kilátása az átlagosnál rosszabb, ebből már eleve következik, hogy a roma népesség az átlagosnál kisebb arányban és kevésbé előnyös pozíciókban van jelen a munkaerőpiacon. (Az ebbe a körbe tartozók négyötödének általános iskola 8 osztály a legmagasabb iskolai végzettsége, szemben a nem romákat jellemző egyötöddel.) Az alacsony foglalkoztatási rátához az iskolai végzettség szerinti összetételen túl hozzájárul a roma népesség területi megoszlása, valamint a nőkre jellemző alacsony foglalkoztatottság is. A romák jelentős része az ország kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetű térségeiben és/vagy rossz közlekedési kapcsolat jellemezte községekben él, ahol nemcsak a helybeni munkalehetőség kevés, de ingázási távolságban sincs érdemi munkahelykínálat, a nők munkavállalását pedig a tradíció mellett a nem roma családokra jellemzőnél nagyobb gyermekszám is korlátozza. A vizsgált időszakban a romák munkaerő-piaci hátránya is mérséklődött. Míg 2014-ben még 29,4 százalékponttal volt alacsonyabb a 15–64 éves romák foglalkoztatási rátája a nem romákénál, addig a különbség 2017-re 23,9 százalékpontra csökkent.

A férfiak és a nők foglalkoztatási rátája közötti különbség a munkaerő-felmérésben magukat romának vallók esetében lényegesen nagyobb, mint ami a többieket jellemzi, és e téren nem következett be pozitív fordulat. 2017-ben a 15–64 éves roma férfiak 54,6%-a volt foglalkoztatott, a nőknek azonban csak 35,9%-a, jóllehet ez utóbbi arány mintegy 10 százalékponttal magasabb a 2014. évinél. A romáknak a nem roma népességre jellemzőnél még így is lényegesen magasabb munkanélküliségi rátája a 2014. évi 30,1%-ról 2017-ben 18,5%-ra csökkent. A közfoglalkoztatásnak a romák foglalkoztatásában játszott szerepének köszönhetően a tartósan munkanélkülinek számítók aránya esetükben 2017-ben már alatta maradt a nem romákra jellemzőnek. A foglalkoztatási ráta javulása és a munkanélküliség csökkenése azt eredményezte, hogy 2014 és 2017 között a foglalkoztatott nélküli háztartásban élő 18–59 évesek aránya a romák esetében is 20% körülre mérséklődött.

Ami a romák és nem romák esetében jelentős és alig mérséklődő különbséget jelent, az a foglalkoztatás jellemzői, az előbbieknél a kisebb foglalkoztatási biztonságot (és keresetet) eredményező formák magas aránya. A közfoglalkoztatás szerepe a romák munkához juttatásában

jóval meghaladja a nem romákra jellemzőt. A vizsgált időszakban közel minden 5. közfoglalkoztatott romának vallotta magát. Ettől nem független az sem, hogy minden második roma foglalkoztatott 2017-ben határozott idejű szerződéssel dolgozott, miközben a nem romák esetében ez az alkalmazási forma a 10%-ot sem érte el. Az alacsony iskolai végzettségűek túlsúlyából következően a roma foglalkoztatottak több mint fele egyszerű, képzettséget nem igénylő munkát végzett, az utóbbi években már nemcsak közfoglalkoztatás keretében. A nem romák esetében a foglalkoztatottak közel fele szellemi munkát végzett, a romáknál ez az arány még a 10 százaléktól is messze van. Továbbra is kevés roma fiatal szerez szakmai végzettséget. A 18–24 éves roma fiatalok kétharmada korai iskolaelhagyó volt 2017-ben, ami egyben magyarázatot nyújt arra, hogy körükben a se nem tanuló, se nem dolgozók aránya több mint négyszerese a nem romákra jellemzőnek.

Munkaerő-piaci szempontból a kisgyermeket nevelő, illetve a nagycsaládos nők is az átlagnál rosszabb helyzetben vannak, hiszen olyan munkahelyre van szükségük, ahol a munkavégzés feltételei segítik, vagy legalábbis nem nehezítik gyermeknevelési feladataik ellátását. Az elmúlt időszakban nőtt a kisgyermek ellátását szolgáló intézményi férőhelyek száma, illetve anyagilag érdekeltté tették az érintetteket a gyermekgondozási ellátás melletti munkavállalásban. Emellett az adóban érvényesíthető gyermekkedvezmény is ösztönzőleg hathat a nők munkavállalására. A munkaerőhiány növekedésével a munkáltatók is egyre inkább rákényszerülnek, hogy vegyék figyelembe a kisgyermeket nevelő nők sajátos igényeit. A 6 éven aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája azonban továbbra is jelentősen elmarad a gyermeket nem, vagy csak iskoláskorú gyermeket nevelőkéitől. Ez az elmaradás a gyermekgondozási ellátás igénybevételére jogosultak esetében kiugró. Bár a fent említett intézkedések hatására 2010-hez képest érdemben nőtt a 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő 25–49 év közötti anyák munkaerő-piaci jelenléte, így is csak alig valamivel több mint 15%-uk minősült foglalkoztatottnak 2017-ben. A nők foglalkoztatási rátája a gyermekek növekvő számával párhuzamosan csökken, bár az egy- és kétgyermekesek közötti különbség nem jelentős. A 3 és több gyermeket nevelők (akik így gyermeknevelési támogatás igénybevételére jogosultak) foglalkoztatási rátája 2017-ben még több mint 20 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a kétgyermekesé, 2010-hez képest azonban az ő foglalkoztatási rátájuk emelkedett a legjobban. Ebben vélhetően annak is szerepe volt, hogy a nagycsaládosoknak járó kiemelt összegű adókedvezményt gyakran csak két szülő együttesen tudja teljes mértékben igénybe venni.

1.3. Munkaerő-tartalék

A foglalkoztatottságot, illetve a munkanélküliséget mérő indikátorokon túl a kínálatot megjelenítő potenciális munkaerő-tartalék, valamint a keresletet megjelenítő üresálláshely-mutató is a munkaerőpiac aktuális állapotát jellemző alapinformációk közé tartozik. Ez utóbbiakra a mai munkaerő-piaci helyzetben különösen nagy szükség van, egyrészt a munkaerőhiány, másrészt a foglalkoztatás jelenlegi kedvező tendenciái mögötti tényezőket és a jövőbeni akadályokat is így lehet csak megismerni.

A munkaképes korú népesség a hagyományos felosztás szerint aktívakból és inaktívakból áll, azonban mindkettőben vannak csoportok, amelyek mintegy átmenetet képeznek a két kategória között, illetve amelyeknek a foglalkoztatottságtól való távolsága különböző. Az aktívak között átmeneti csoportnak számítanak egyrészt az alulfoglalkoztatottak, akik részmunkaidőben dolgoznak ugyan, de szeretnének magasabb óraszámban munkát vállalni, másrészt a munkanélküliek, akik szeretnének dolgozni, rendelkezésre is állnak, és keresnek is munkát. Szintén az átmeneti kategóriába tartoznak azok a dolgozni kívánó inaktívok, akik keresnek ugyan munkát, ám valamilyen okból nem tudnák két héten belül kezdeni, illetve azok, akik rendelkezésre állnak, de – mivel a keresést eredménytelennek ítélik – nem keresnek munkát. Ezen átmeneti helyzetű csoportok együttesét nevezi összefoglalóan potenciális munkaerő-tartaléknak az uniós fogalmi rendszer, amelynek egyes részhalmazai a foglalkoztatásba történő bevonhatóságuk tekintetében különböző szinten állnak. A potenciális munkaerő-tartaléknak minősülő jelentős része egy vagy több szempontból is hátrányos helyzetű, ebből következik, hogy a munkaerőpiacra sem tudnak megfelelően integrálódni.

A potenciális munkaerő-tartalékból a nők aránya 2017-ben 52,1% volt. A kismértékű női többség oka, hogy a családi kötelezettségek, feladatok miatt ők kevésbé tudtak élni a növekvő munkaerő-keresletből következő javuló elhelyezkedési lehetőségekkel. Nemtől függetlenül domináns a legfeljebb középfokú végzettség (90,1%), és különösen nagy arányt képvisel a legfeljebb alacsony fokú (36,9%). Az etnikai megoszlásra jellemző, hogy közülük minden 10. (10,9%) román vagy román is mondta magát. A fiatalok (15–24 évesek) – ellentétben az idősökkel (55–74 évesek) – a teljes sokaságon belüli arányuknál nagyobb súllyal vannak jelen. 2017-ben a munkaerő-tartalék 17,8%-át képviselték 14,0%-os népességarány mellett, szemben az 55–74 évesek 16,8%, illetve 31,7%-os arányával. A munkaerő-tartalékba tartozók az átlagosnál nagyobb arányban éltek gyermeket nevelő

háztartásban. Míg a 15–74 éves népességben belül a háztartások 36,6%-ában volt legalább egy gyermek, addig a munkaerő-tartalékba tartozók családjánál ez 43,2%-ot jelentett, amiből az következik, hogy a gyermekek családon belüli jelenléte gyengítheti a szülők – elsődlegesen az anyák – munkaerő-piaci alkalmazkodóképességét.

A potenciális munkaerő-tartalék az ország – gazdasági, társadalmi, munkaerő-piaci szempontból – hátrányosabb helyzetű területein koncentrálódik. A potenciális munkaerő-tartalék a 2012. évi csúcsot követően fokozatosan, a foglalkoztatottság növekedésével párhuzamosan 792 ezer főről 2017-re kevesebb, mint a felére, 360 ezer főre zsugorodott. 2018 II. negyedévében 315 ezer fő tartozott ebbe a kategóriába, ami az eddig mért legalacsonyabb létszám. A csökkenés oka az, hogy a foglalkoztatottság bővülése elsősorban innen merített, miközben maga a tartalékkategória csekély utánpótlást kapott a dolgozni nem kívánó inaktívak egyéb – a munkaerőpiachoz korábban egyáltalán nem kapcsolódó – csoportjaiból. Ennek egyik, bár biztos nem a legfontosabb magyarázó tényezője, hogy a nyugdíjkorhatár emelésével a korábban már inaktívnak számító korosztályok kénytelenek a munkaerőpiacon maradni, és mint foglalkoztatottak nem lehetnek részei a munkaerő-tartaléknak.

A potenciális munkaerő-tartalékot alkotók közül legjobban a munkanélküliek száma csökkent, 2012 és 2017 között 59,5%-kal lettek kevesebben, jóllehet még így is ők alkották – 2017-ben 192 ezer fővel – a legnagyobb számú csoportot. Kevesebb, mint a felére esett vissza a munkaerőpiachoz legerősebb szállal kötődő alulfoglalkoztatottak csoportjának létszáma, esetükben 53,0%-os volt a csökkenés. A munkaerőpiactól távol maradó, potenciális munkaerő-tartaléknak számító inaktívak esetében a vizsgált ötéves periódusban a visszaesés mérsékeltebb (45,3%) volt.

Az egyes potenciális munkaerő-tartalék kategóriák közül az alulfoglalkoztatottak rész munkaidőben dolgoznak, de teljes munkaidős munkát szeretnének, így a munkaerőpiac szempontjából kihasználatlan kapacitásokkal rendelkeznek. 2017-ben 40 ezer alulfoglalkoztatott volt, jelentős részük (71,7%) egy évvel ezelőtt is dolgozott, 16,0% munkanélküli volt, 6,2% tanult vagy fizetés nélküli gyakornok volt, a fennmaradó 6,1% pedig egyéb családi vagy személyes okból nem dolgozott. A legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkezők aránya az alulfoglalkoztatottak között 86,9, míg a teljes népességben belül 79,7% volt, a legfeljebb alacsonyfokú iskolai végzettséggel rendelkezők aránya az átlagosnál magasabb, 32,3%, szemben a teljes

népességre jellemző 22,1%-kal. Ettől nem teljesen függetlenül a magukat romának (vagy romának is) tekintők aránya az átlagost némileg meghaladta.

Az alulfoglalkoztatottak területi megoszlása eltér a teljes népességétől, némileg felülreprezentáltak Budapesten és a kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetű régiókban, míg a jelentős kielégítetlen munkaerő-kereslet jellemezte Közép- és Nyugat-Dunántúlon arányuk kevesebb, mint fele a teljes népességre jellemzőnek.

A munkanélküliek létszáma 2017-ben 192 ezer fő volt, azonban a sokaság elhelyezkedési esélyeit tekintve meglehetősen heterogén annak függvényében, hogy mióta nem dolgozott, illetve hogy rendelkezik-e egyáltalán munkatapasztalattal. A munkanélküliek közel fele (48,9%) önbesorolás szerint egy évvel korábban is munkanélküli volt, míg kevesebb mint harmaduk (30,8%) volt foglalkoztatott. A munkanélküliek 16,5%-a még soha nem dolgozott, vagy több mint 8 éve veszítette el munkáját. Az a 83,5%, aki 8 évnél nem régebben dolgozott utoljára, legnagyobb arányban munkájának elvesztése miatt vált munkanélkülivé (38,7%), és mindössze 9,6%-uk mondott fel, míg 15,9%-uk munkája azért szűnt meg, mert közfoglalkoztatásuk befejeződött, vagyis visszatértek a közfoglalkoztatás-segélyidőszak körforgásába.

A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti összetétele kedvezőtlenebb az alulfoglalkoztatottakénál, 34,4%-uk legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezett 2017-ben, és mindössze 9,8%-uknak volt felsőfokú végzettsége. A magukat romának tekintők arányában a két kategória között nem volt érdemi különbség, a munkanélküliek közül szintén minden tizedik tekinti magát romának vagy romának is. Az összes tartalékkategória közül itt volt arányaiban a legtöbb fiatal, a 15–24 éves korosztály a munkanélküliek közel 19%-át adta 2017-ben is. A munkanélküliek területi megoszlása mind a 15–74 éves népességétől, mind pedig az alulfoglalkoztatottakétól jelentősen különbözik, elsősorban azért, mert itt nem jellemző a főváros dominanciája. Észak-Alföldön kétszer több munkanélküli volt 2017-ben (26,1%), mint Budapesten (13,0%), míg a 15–74 éves népesség száma az utóbbi régióban volt kissé magasabb. A dolgozni szándékozó inaktívok két jól elkülöníthető csoportja a potenciális munkaerő-tartalék részét képezi: azok, akik keresnek munkát, de nem tudnának munkába állni két héten belül, illetve azok, akik nem keresnek munkát, de rendelkezésre állnak. Az előzetes várakozásoknak megfelelően az előbbi kategória tagjai állnak közelebb a foglalkoztatáshoz, és éppen ezért munkaerő-piaci integrációjukra nagyobb az esély. A különbséget a két csoport között az is egyértelműsíti, hogy ugyan többségükben munkanélkülinek és nem inaktívnak tekintik

magukat, a munkát keresőknél azonban ez nagyobb arányt (63,8%) képvisel, mint a munkát nem kereső, de dolgozni szándékozó rendelkezésre állók (57,5%) esetében.

Iskolai végzettség szerint szintén a munkát keresők helyzete kedvezőbb, ugyanakkor esetükben is jóval meghaladja a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya (33,3%) a teljes 15–74 éves népességre jellemzőt, a munkát nem kereső inaktív munkaerő-tartalék mutatójának értéke pedig ennél is közel 10 százalékponttal magasabb. A felsőfokú végzettségűek aránya mind a két csoport esetében hasonlóan alacsony: 9,9, illetve 8,9%. A roma etnikumhoz tartozást jelölők aránya az inaktívokhoz tartozó munkaerő-piaci tartalék esetében 13,2% volt 2017-ben.

Az elmúlt négy hétben munkát nem kereső, potenciális munkaerő-tartaléknak számító, dolgozni kívánó inaktívok a munkakeresés hiányát változatos módon indokolták. A legnagyobb arányban (41,0%) nem a munkába állást gátló tényezőről számoltak be, hanem a kilátástalannak ítélt helyzetükből adódó kiábrándultság miatt gondolták úgy, hogy nem találnának maguknak munkát. 14,6% várta, hogy visszahívják a korábbi munkahelyére, 13,1% személyes vagy családi okok miatt nem tudott dolgozni, 7,8% egészségi állapota miatt nem is keresett munkát, a többi 23,5% pedig ezektől eltérő, egyéb indokot jelölt meg.

Jóllehet a potenciális munkaerő-tartalék 2017-ben 360 ezer főből állt, és a versenyszféra legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásainál a KSH felé jelentett üres álláshelyek száma ennek csak mintegy hetede, azaz 50 ezer körüli volt, a munkaerőhiány napjaink talán legégetőbb munkaerő-piaci problémája. Ennek az az oka, hogy a szűkülő munkaerő-kínálat (amit a potenciális munkaerő-tartalékkal lehet a leginkább jellemezni) nem felel meg a munkáltatói oldalról jelentkező munkaerőigényeknek pl. képzettségi, ágazati, foglalkozási szempontból, vagy azért, mert a munkáltatók nem tudják/akarják az elvárt munkabért megadni. Regionális bontásban sem található a munkaerő-kínálat a kereslettel. Közép-Magyarországon (33,7%), valamint Közép- (26,6%) és Nyugat-Dunántúlon (19,9%) a legmagasabb az üres álláshelyek aránya a potenciális munkaerő-tartalékhoz viszonyítva, azaz itt az országos átlagnál jobb a dolgozni akarók elhelyezkedési esélye, míg az ország keleti régióiban a magas tartaléklétszám kevés álláshellyel párosul. A munkavállalási indíttatású belföldi vándorlás ugyan az utóbbi években némi lendületet vett, de a régiók fejlettségével, munkahelyi kínálatával arányos lakásbérleti díjak, illetve eladási



árak a nagyobb arányú területi kiegyenlítődésnek gátat szabnak.

A közfoglalkoztatottak az unió által kialakított potenciális munkaerő-tartalék fogalmkörébe nem tartoznak bele, de az elsődleges munkaerőpiac szempontjából ők is tartaléknak tekinthetők. 2017-ben éves átlagban mintegy 180 ezer fő dolgozott közfoglalkoztatás keretében, ami érdemben elmaradt a megelőző két évet jellemző létszámtól. Az elsődleges munkaerőpiacra a jobb személyes paraméterekkel rendelkezők tudtak kilépni, emiatt a közfoglalkoztatottak egyébként is kedvezőtlen összetétel-jellemzői tovább romlottak. 2017-ben a közfoglalkoztatottakon belül már 54,5%-ot képviseltek a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők, és többségbe kerültek a nők. A státusból való kitörés nehézségét jelzi, hogy a közfoglalkoztatottak több mint fele, 54,4%-a egy évvel ezelőtt is közfoglalkoztatott, 18,8%-uk pedig munkanélküli volt.”

Álláspályázati csomag elkészítése

Álláspályázat elkészítésekor több elemből álló csomagot szükséges készíteni. Viszont mindig figyelni kell arra, hogy pontosan mit kér a hirdető, és csak azokat a dokumentumokat benyújtani, amelyek valóban szükségesek. Több esetben előfordul, hogy a munkakereső plusz dokumentumokat is beküld, amelyek azonban vagy feleslegesek, vagy nem a releváns információt tartalmazzák. Ez negatívan is befolyásolhatja már a dokumentumok ellenőrzésekor a jelentkező megítélését, hiszen feleslegesen senki sem szeret dolgozni, illetve nem megfelelő információk közül kiválasztani azt, amire szükség van. Természetesen lehetséges, hogy van olyan tudásunk, kompetenciánk, ami az adott hirdetésnél úgy tűnik nem oda való, de később ezeket egy állásinterjún már meg lehet mutatni, ahol egy beszélgetésben több lehetőség van kifejtetni, amit szeretnénk, illetve a szituációt jól felmérve azt is láthatjuk, ha nem tudjuk, éppen akkor és ott megmutatni extra képességeinket.

1. Önéletrajz (CV)

Ami szinte biztos, hogy minden álláspályázat során szükség, az egy önéletrajz (curriculum vitae – CV). Azt gondoljuk, biztos recept sohasem sincs, arra, hogyan is nézzen ki az önéletrajz. Vannak, akik a klasszikus, egyszerű formákat kedvelik, vannak, akik kifejezetten az extrém, a szokásostól eltérő megoldásokat értékelik. Lehet színes, fekete-fehér, rövid, hosszú stb. Az interneten már millió oldalon találhatunk hasznos tippeket, sablonokat arra, hogyan nézzen ki, mit tartalmazzon az önéletrajzunk. Azt viszont mindig nehéz előre „letapogatni”, hogy vajon, aki a munkáltatónál olvassa önéletrajzunkat, annak milyen ízlése, vagy épp kedve van. Minden esetre maga az önéletrajz egy fontos dokumentum, hiszen ebben tudjuk összefoglalni életünk olyan tapasztalatait, amelyek a munkához kapcsolódnak.

A trend az önéletrajzokat sem kerüli el, egyre több sablon jelenik meg, sőt az álláskereső portálok is gyártanak ilyet a regisztrációkor megadott adatokból akár... A toborzási módszerek is kezdenek átalakulni, és közben az álláskeresők is tudatosabbak lettek. A CV külsínét az ízlés és a vele megpályázott pozíció is meghatározza, a tartalom viszont még rendezettebb, strukturáltabb formát kíván, mint eddig. Az álláshirdetések is elkezdtek megváltozni, már kevesebb az irreális elvárás, és érdekesebb maga az ember, mint a papírjai. Tehát a CV felépítése is alkalmazkodjon ehhez.

Az alábbiakban sorra vesszük azokat az elemeket, amelyek tartalmazhat egy önéletrajz, és javasolunk, hogy bekerüljenek, viszont azt mindig egyénileg kell eldönteni, hogy adott pozícióra, adott

munkahelyre milyen formátumban, mely elemekkel gazdagított formát adunk be.

1.1 Fénykép

A mai világban szinte elengedhetetlen, hiszen az elektronikai eszközök és a közösségi felületek beléptek mindennapjainkba. Egy fotó nélküli önéletrajz már olyan, mint az étel só nélkül. Még, ha nem is szeretjük magunkat fényképen viszont látni, javasolt a leendő munkáltató felé megmutatni magunkat, sőt még arra is érdemes figyelni, hogy a CV-re felkerülő fénykép aktuális legyen, olyannak mutasson, amilyenek vagyunk, mert az elég furcsa érzés, amikor a fénykép alapján várunk valakire, majd egy kicsit mást kapunk meg előben. A fénykép ad egy első benyomást az olvasónak, így szerep fontos az önéletrajzon.

1.2 Személyes adatok

A fényképhez hasonlóan alap információknak kell lennie a személyes adatoknak: név, életkor, családi állapot, telefonszám, e-mail cím, esetleg LinkedIn profil.

1.3 Rólam / Magamról (Summary / Profile)

A modern önéletrajzokba feltétlenül szükséges, már a CV elején egy összefoglaló pár sor, ami röviden és lényegre törően bemutatja, kik vagyunk. Ebben a leírásban, pár sorban, kell megjeleníteni a nyelvtudást, az álláshirdetéshez illő szakmai tapasztalat számát években, iparágban stb. Majd pár szó a készségekről, milyen vezető, milyen emberek vagyunk, milyen velünk dolgozni. És az is benne van, hogy mit keresünk, mit akarunk. Nem kamatoztatni akarjuk a tudásunkat, hanem pl. idegen nyelven kommunikálni, csapatot vezetni, részt venni a (szakmai) munkában, ha specialisták vagyunk.

1.4 Munkahelyek

Ebben a részben az eddigi munkahelyeinket és az ott betöltött pozíciókat, ellátott feladatokat, tevékenységeket kell bemutatni. Természetesen a legutóbbival kezdve, és időben visszafelé haladva az elsőig.

1.5 Tanulmányok

Itt is időben visszafelé, a legutolsó iskolai végzettséggel, megszerzett képesítéssel kell kezdeni és úgy visszamenni, legfeljebb a középiskoláig. Ez utóbbi igazából már nem szokott fontos lenni, esetleg arra jó, hogy a leendő munkahelyen összefussunk olyanokkal, akik szintén ugyanoda jártak. A fontos (persze ha van) a felsőfokú végzettség(ek) bemutatása.

1.6 Nyelvtudás

A nyelvtudás bemutatása során minden olyan nyelvet érdemes feltüntetni, amelyben legalább alapfokon járatosak vagyunk, hiszen annak fejlesztése mindig lehetséges (akár az új munkahely keretein belül), de az is fontos, hogy valódi alapja legyen az idegen nyelv használatnak, tehát olyat ne vállaljunk be, amiről esetleg csak van egy papírunk, de egyáltalán nem vagyunk semennyire a birtokában. Érdemes egyébként a nyelvvizsga szintje mellett megadni, hogy aktuálisan, az adott nyelven milyen szinten vagyunk, beszéd, írás és olvasás (megértés) területein. Ezt 5 fokozatú skálával javasolt bemutatni, hiszen az 1-5-ig terjedő osztályozás az elterjedte, és az mindenképpen információt ad az olvasónak rólunk.

1.7 IT felhasználói vagy szakmai ismeretek

Az informatika jártasság szintén alapkövetelmény napjainkban. A számítógépen való munka során az alap szoftverek használata mellett előny lehet speciális szoftverek ismerete, illetve bizonyos munkahelyekhez kifejezetten szükséges speciális programok ismerete.

1.8 Tagság szakmai csoportokban

Amennyiben releváns, be lehet mutatni, hogy milyen szakmai közösségek tagjai vagyunk, különösen előnyös ez, ha a szakmai közösség kapcsolódik a megpályázott pozícióhoz.

1.9 Szabadidő, sport, hobbi tevékenységek

A sport és a szabadidős tevékenységek bemutatásával egyrészt képet adhatunk magunkról, hogyan viszonylunk a testmozgáshoz, ami megint csak benyomást eredményez az olvasóban.

1.10 Publikációk

Ha több oldalra kerül a teljes önéletrajz, akkor a lábléc is fontossá válik. Arra számítunk, hogy esetleg kinyomtatják, és elkeveredhetnek a lapok, ez pedig rossz az álláskeresőnek. Tehát a további oldalak láblécébe név, elérhetőség, szakterület, végzettség (pl. Minta Géza, közgazdász, projektmenedzser) dátum, oldalszám/lapszám kerüljön.

Kb. így néz ki most egy modern CV tartalmilag, szerkezetileg, ez közelít a legjobban a kompetencia-alapú CV elvárásához és tapasztalataim szerint így működik leginkább a mai magyar piacon. Természetesen mindig az egyéni céloknak megfelelően, az álláshirdetésre válaszolva kell megírni. Ökölszabály, hogy amit utáltál csinálni, azt hagyd ki a feladateleírásokból, hátha többször nem talál meg ilyen feladat. És persze óvatosan az önjellemzéssel, mert ugye sem terhelhetőként, se jó munkabírásúként nem jellemzed magad?

2. Önjellemzés

Az interneten fellelhető önéletrajzsablonoknak köszönhetően az álláskeresők egyre bátrabban írnak önjellemzéseket magukról, ami nagyon hasznos lehet, ha jól csinálják. Sajnos, a sablonokhoz ragaszkodva manapság minden önéletrajz csapatjátékos és önállóan dolgozni tudó, jó kommunikációs készségű jelöltekről szól. Viszont az önéletrajz olvasója szinte sosem keresi ezeket, még akkor sem, ha ez van az álláshirdetésben. Ezért álláskeresőként jobb taktikát kell választanunk az önjellemzésre: az adott állás, amire jelentkezőnk, valamiért érdekes számunkra, hiszen azért jelentkezünk rá. Valamiért nekünk való, de miért? Milyen tulajdonságok kellenek abban az állásban a szakmai tudáson túl? Ha ezeket írjuk le az önéletrajz megfelelő fejezetében (Rólam / Magamról), akkor olyan jelöltek leszünk, akivel biztosan beszélgetni akarnak egy állásinterjú keretében.

Gondoljuk át, mi az a tulajdonságunk, ami eddigi állásainkban sikeressé tett! Precíz voltunk, tartottuk a határidőket, képesek voltunk egyszerre több dologgal foglalkozni? Barátságos voltunk, akiknek mindenkihez volt egy kedves szava? Vagy épp elmélyülő, esetleges nehéz külső körülmények között is jól dolgozni tudó, munkára koncentrálni? Egy megbízható ember, akire mindig lehetett számítani? Aki hajlandó új dolgokat megtanulni egy új feladat kedvéért?

Ha őszinték vagyunk ebben a leírásban, a nekünk nem való állásokat is kiszűrhetjük. Ez elsőre nem hangzik biztatóan, mert így ki is ejtjük magunkat állásokból, de ezek olyan állások, amikben valószínűleg nem is tudnánk sokáig megmaradni, vagy igen komoly lelki törések árán, tehát semmiképpen sem lenne előremutató a karrierünk szempontjából. Pl. egy határozott, önálló munkavégzést preferáló ember nem lesz megfelelő egy irányított, „kézi vezérelt” munkakörnyezetben.

Az egyes pozíciók szintén meghatározzák, milyen tulajdonságokkal, készségekkel érdemes érvelni önmagunk mellett. Klasszikus hiba, hogy pl. vezetői pozíciókra a jelentkező leírja ugyan a vezetői eredményeit, hogy hány fős csapatokat vezetett, milyen témakörökben, de nem ír semmit a vezetői stílusáról, így az álláshirdető nem tudja meg az önéletrajzból, ilyen vezetőt keres-e az adott csapatának. A beosztotti pozíciókban a precizitást hangsúlyozzák a legjobban a jelöltek, de ez kevés. Ügyfélszolgálati munkakörökben legyen empátikus, de képes legyen határozottan képviselni a cég érdekeit. Érdemes írni a munkamorálról: akinek az elvégzett munka sikere fontos, és hajlandó erre akár sok időt is szánni, bizonyos pozíciókban értékes jelölt lehet (értékesítésben pl.), máshol viszont pont a gyors, „pörgős” jelölt lesz a megfelelő.

3. Motivációs levél

Amikor álláspályázaton indulunk szinte mindenhol elvárás már az önéletrajz mellett a motivációs levél benyújtása. A motivációs levél nem könnyű műfaj, gyakran az álláskeresők nem azt írják bele, amit a munkáltatók várnak: legtöbbször önéletrajzuk folyó szöveges reprodukciója, ami nem lehet a motivációs levél tartalma. A motivációs levél sokkal szubjektívebb műfaj, mint az önéletrajz. A pályázó arra ad választ, milyen indíttatásból pályázta meg az állást, milyen személyes képességekkel tudna hozzájárulni a cég sikeréhez.

Nagyon fontos, hogy kerüljük a sablonokat a motivációs levélben. Az egyik gyakori hiba, hogy az álláskereső sablonok alapján ír motivációs levelet. Ennek a dokumentumnak a lényege, hogy személyes legyen, illetve ezzel óvatosan közelítünk is az állást hirdető felé. Éppen ezért csak akkor fejt ki hatását, ha eredeti, a partnerre szabjuk, csak neki írjuk, az álláshirdetésre reagál. A sablonszövegek egyébként is könnyen felismerhetőek. Emellett levelünk legyen üzleties, tartsunk kellő távolságot a címzettől, ne használjunk szlenget és ne bizalmaskodjunk.

A másik gyakran előforduló hiányosság a pályázó önjellemzése. Érdemes a tulajdonságokat számokkal, életszerű példákkal, a korábbi munkahelyen elért sikerekkel alátámasztani. A futószalagon összegyűjtött sablonos pozitív tulajdonságok inkább hatnak üres szólamoknak. Javasolt kevesebbet írni, de azt konkrétan fogalmazzuk meg.

Előny lehet, és jól mutat, ha a pályázónak sikerül kapcsolódási pontokat találni közte és a kinézett munkaadó között.

Ha e-mailben kérik a pályázatot, ügyes fogás lehet, ha nem csak a csatolmányban küldjük el a motivációs levelet, hanem ez lesz az e-mail szövege is. Sokkal jobban mutat így, mintha, csak annyit íránk „Csatolva küldöm pályázati anyagomat.”. Így, nagyobb az esély, hogy felkelti a munkaadó érdeklődését.

Mivel a jó motivációs levél egyedi, minden álláspályázatnál másképp néz ki, ezért, ahogy korábban is írtuk konkrét sablont nem javasolunk itt a tananyagban. Mindemellett az interneten számtalan példát és sablont lehet találni, amelyeket érdemes megnézni, hogy ötletet merítsünk belőlük, de egy az egyben nem szabad átvenni a fentebb részletezettek miatt.

Az alábbiakban rövid listában bemutatjuk a motivációs levél javasolt tartalmi elemeit.

3.1 Címzés

A bal felső sarokban szerepel a címzett neve, beosztása a cég neve és címe.

3.2 Megszólítás

A megszólítás a levél tetején, közepén áll. A „Tisztelt Hölgym/Uram!” helyett kedvezőbb, ha már egy konkrét személyt tudunk megszólítani a levelünkben. Hogy ki lehet ez, kiderülhet már az álláshirdetésből, ha nem, akkor érdemes kicsit kutakodni a cég honlapján, vagy LinkedIn-en.

3.3 Bevezetés

A bevezetésben érdemes leírni, hogy hol találtunk rá az álláshirdetésre és milyen pozícióra jelentkeztünk.

3.4 Tartalom (érvelés)

A tartalmi részben kell kifejtetnünk, hogy mi motivált az adott céghez, adott munkakörbe való jelentkezéshez. Érvelnünk kell amellett, hogy miért mi vagyunk alkalmasak, miért minket válasszanak az adott pozícióra. Itt lehet a konkrét önjellemzést leírni, valamint bemutatni a kapcsolódási pontokat a jelentkező és a cég között.

Megemlíthetjük, hogy hány éves tapasztalatod van az adott területen, beszéljük-e az elvárt idegen nyelvet, és hogy milyen készségek segítenek abban, hogy kiválóan végezzük el a munkád. Hasznos lehet, ha tudunk olyan példákat bemutatni, hogyan oldottunk meg problémás helyzeteket, vagy hogy milyen sikereket tudtunk elérni.

Amennyiben fontosnak találjuk, és bármilyen irányban befolyásolhatja a munkánkat, akkor ebben a részben ki lehet térni a magánéletre is (gyerekek, hobbi, egészségügyi probléma)

3.5 Lezárás és kapcsolatfelvétel

A motivációs levél lezárásaként megemlítheted, hogy reméled/bízol benne, hogy megfelelőnek találják és lehetőséget kapsz egy személyes interjúra.

3.6 Dátum, aláírás, elérhetőség

Az utolsó mondat után baloldalon kell szerepelnie a helységnek és a dátumnak, alatta pedig középen az Üdvözlettel/Tisztelettel, jobb oldalon lent kell szerepeltetnünk az aláírást és az elérhetőségeket. (telefonszám, e-mail cím).

3.7 Mellékletek jegyzéke

Ha a levélhez csatoljuk a további dokumentumokat (CV, végzettségek igazolása stb.), akkor a motivációs levél végén, felsorolhatjuk a mellékleteket.

Miután elkészültünk a motivációs levéllel már csak egy pár apróság van hátra. Ellenőriznünk kell, hogy nincsen benne elírás, helyesírási hiba és hogy kinézetre megfelelően tagolt. Javasolt átnézni az egy családtaggal, barátal vagy ismerőssel, mert lehet, hogy ő olyan dolgokat is észrevesz, amelyek fölött mi elsiklanánk, mivel már túlságosan benne vagyunk, egy friss szem könnyebben észreveszi, ha valami nem stimmel.

Figyelni kell az elnevezésre is: célszerű a saját nevünket (ékezetek nélkül) és a dokumentum típusát használni.

4. Állásinterjúra történő felkészülés

Az állásinterjú megalapozó munka az állaspályázat elkészítése: az önéletrajz, a motivációs levél, és a még bekért, szükséges dokumentumok elkészítése, benyújtása. Ezt követően, ha a dokumentumok alapján megfelelőnek látszunk az adott pozícióra, akkor behívhatnak állásinterjúra, amelyre érdemes előre felkészülni.

Az alábbiakban az állásinterjúra történő felkészülést vesszük végig, amely segítséget nyújthat, mit és hogy tegyünk, illetve ne tegyünk, ha sikerül eljutnunk eddig a fázisig.

Az állásinterjúra felkészülésben pont olyan „jók” vagyunk, mint a közösségi oldalak álláskeresési aspektusaiban, tudjuk, hogy meg kell nézni a cég honlapját, ahová megyünk, pont úgy, mint ahogy azt is tudjuk, hogy illetlen képet nem rakunk ki a közösségi oldalra, mert álláskeresésileg nem lesz jó.

1. Mit szeretnénk elmondani?

A felkészülésnek viszont ez csak egy kis része. Ismered a céget, a terméket, a tevékenységet. Ebből tudunk kérdéseket felépíteni, de egy állásinterjúnak ez csak a fele. A másik fele az lenne, amit magunkról akarunk elmondani, de általában erre nem készülnek fel rendesen az álláskeresők. Mindenki úgy gondolja, hogy magáról úgyis tud mindent, nem kell felkészülnie. Tehát rögtönözni fog, nem jut eszébe a stresszben pár fontos dolog, majd elkeseredve gondolja végig az állásinterjú után: ezt sem mondtam el, meg azt sem, jó lesz-e így.

Amikor nem lesz jó, az úgyis történhet, hogy megkapja az állást, majd próbaidőben esik kétségbe: nem passzolnak, jaj, hová került, menekülne. Vagy, kiderül valami, ami elfogadhatatlan a cég számára, és megválnak tőle (pl. az egyik előző helyéről komoly konfliktussal vált el, és az a cég itt épp ügyfele lenne). Ebben persze az interjúztató is hibás, mert kérdezni tudni kell, de ha már ő ügyetlen volt, és nem kérdezett jól (ami mellett még lehet jó szakmai vezető, csak épp állásinterjúztatni nem tud), akkor nem derültek ki dolgok.

A tapasztalatok szerint az új kollégák akkor kezdenek szorongani, amikor elkezdnek önálló lépéseket tenni az új munkakörükben, és ezekre nem kapnak visszajelzést. Vagy, nem kapnak megfelelő betanítást, tájékoztatást, szakmailag rendben lévő, de a cég szabályait esetleg figyelmen kívül hagyó

módon kezdenek dolgozni. Pl. vezetőhöz fordulnak egy kérdéssel, amivel nem őt kellett volna keresni, hanem a beosztottját, erre az adott beosztott megsértődik, hogy „megkerülték”.

1.1 Hogyan hat ránk a szigorú teljesítményértékelés?

Erről mindenképpen beszélni kell az állásinterjún. Ilyenkor derül ki, hogy szigorú – van, ahol napi szintű – jelentési kötelezettség van az elvégzett munkáról, ami kifejezetten frusztráló tud lenni. Vagy, még ennél is szigorúbb, előfordul olyan is, ahol már órára lebontott munkanapi jelentést kell tenni. Mikor ment ki a mosdóba, mennyi időt töltött egy-egy feladattal. Ez egyes helyeken akár indokolt is lehet, de ha ez meglepetésként ér bennünket az első napon, akkor már késő.

Fontos tudni, mit várnak el tőlünk a próbaidő végére, mi az, amit sikeres beilleszkedésnek értékelnek. Ezt már az állásinterjún, a leendő főnökkel meg kell beszélni. Ha bizonytalanságot tapasztalunk, akkor óvatosnak kell lenni! Aki nem tudja pontosan, előre meghatározni, mit vár el, annak nem tudjuk bizonyítani, hogy pont azt teljesítettük, amit elvártak tőlünk, hiszen nincs mihez viszonyítani, mérni a teljesítményt.

1.2 Tudjunk mesélni magunkról!

Sokszor kérdezik, milyen számunkra a jó főnök, mitől érezzük magunkat motiváltk, melyek a jó és rossz tulajdonságaink. Elcsépett, kötelező, formáságot szolgáló kérdéseknek tűnhetnek ezek, de ki is használhatjuk őket arra, hogy valóban magunkról beszélhessünk. Hogyan hat ránk egy-egy negatív kritika, mit teszünk egy konkrét konfliktushelyzetben? Ezek azért fontosak, hogy a munkáltató azzal is tisztában legyen, milyen bánásmódot, milyen környezetet kívánunk magunknak. Mert manapság már nem azt keresik, hogy kit miért nem vesznek fel, hanem azt, hogy ha felveszik, hogyan lehet őt megtartani hosszú időre, illetve meg tudják-e tartani egyáltalán.

2. Általános jó tanácsok

Az állásinterjún érdemes azt a módszert követni, amit a munkában is fogunk: először tájékozódni, utána szakmai véleményt mondani, sőt inkább ötleteket arra, hogy milyen megoldásokat látunk, de természetesen hozzátéve, hogy a megoldáshoz hozzáfogni csak akkor lehet, ha minden körülményt részletesen ismerünk.

2.1 Tudjuk, kivel beszélünk!

Az állásinterjún emellett tudni kell, kivel is beszélgetünk. A cég HR-esét el lehet kápráztatni szakmai részletekkel, de el is lehet riasztani, ha ő egy másik szakterület ismerője. Ezért csak óvatosan bánhatunk a szakzsargonnal, nehogy az ellenkező hatást érijük, mint, amit szeretnénk. A saját szakmánkhoz közelálló interjúztatót tájékoztatni tudjuk a meglévő tudásunkról, azt, aki más szakterületen jártas, elkápráztatni.

Szakmai vezetővel tárgyalva figyelembe kell venni, hogy lehet, hogy egyes problémák úgy keletkeztek, hogy neki nem volt ideje/lehetősége azzal foglalkozni. Így vigyázni kell arra, hogy kritikaként véletlenül se értékelhesse azt, amit mondunk. Érdemesebb a múltbeli eredményeinkkel példálózva alátámasztani azt az állítást, hogy itt is megállnánk a helyünket.

2.2 Önjellemzés

Fontos a lelkesedés. Ha az általunk elmesélt problémákat és megoldásainkat úgy meséled el, hogy látszik, hogy sikernek éltük meg, a probléma megoldódott általunk, akkor az mindenképpen pozitív benyomást kelt. Ha mindezt úgy vezetjük be, szenvedések árán, sok küzdelemmel, és nem is igazán örültünk a sikernek, akkor nem lesz igazán jó a megítélésünk.

Amikor állásinterjún példákat mesélünk, konkrétan hivatkozunk egyes ügyekre, még egy dolgot szem előtt kell tartani, mégpedig azt, hogy üzleti titkot semmiképp se sérthetünk meg azzal, hogy különböző történeteket mesélünk. Érdemes konkrét számok helyett százalékokat, nagyságrendeket említeni, konkrét cégek helyett iparágakat, konkrét nevek, cégnevek helyett csak pozíciókat.

A szerénység is nagy erény. Ha valamit csapatban csináltunk, részei voltunk a megoldásnak, azt úgy mondjuk el, hogy ez is

ki legyen emelve. A hitelességünket áthatja alá, ha olyan történetet mondunk el, amelyből más is kivette a részét, és sejthető, hogy egyedül lehetetlen lett volna a megoldást kitalálni, véghezvinni.

3. Öltözködés

A ruha több szituációban is elárulhat dolgokat az emberről. Társadalmi elvárás, hogy mindig az adott alkalomnak megfelelő öltözékben jelenjünk meg. Ízlésünk, és a választott ruhadarabok részét képezik stílusunknak, sőt, személyiségünknek is. Egy állásinterjún is beszédes az, hogy mit öltünk magunkra, hogy milyen külsővel járulunk leendő munkaadónk és az interjúztató elé – nem csak az első benyomásban, de végleges megítélésben is lehet szerepe

3.1 Női viselet nyáron

Nyáron mindenki igyekszik csökkenteni a ruhadarabok számát, és a fedett testrészek számát is (még épeszű mértékekig, természetesen). Vannak azonban olyan részek, amik jobb, ha fedve maradnak: ilyen például a váll. Biztosan kényelmes, és lehet, hogy még jól is néz ki, de nem lehet kellőképp szakmai igényeket kielégítő küllemet nyújtani fedetlen vállakkal. Bár nem testrész, de a kilátszó melltartópánt sem túl előnyös állásinterjú öltözék szempontjából (természetesen más részeken is ügyelni kell arra, hogy a fehérnemű ne látsszon ki). Ha úgy gondoljuk, stílusunkhoz elengedhetetlen egy olyan felső, aminek van némi dekoltázsa, akkor egy nagyon minimális szint még nem lehet akkora baklövés, viszont az erőteljes, mély dekoltázs biztosan nem fog ránk jó fényt vetni.

Általában állásinterjúra nők számára a kosztüm ajánlott. Felülre egy igényes, formális blúz vagy ing a legjobb választás – természetesen, elegánsan begombolva -, alul pedig a miniszoknyát még a legnagyobb melegben is el kell engedni! Egy állásinterjúra túl kirívó darab, még ha valaki szeret is ilyet hordani. Egy hagyományos szoknya viszont teljesen elfogadott ruhadarab – fontos viszont, hogy hordjunk hozzá harisnyát!

Bármennyire is hozzátartoznak a nyárias viselethez a kiegészítők (például karperec), ügyeljünk arra, hogy ne viseljünk olyat, ami túl zavaró lenne. Gesztikulálás közben és írás közben is egyaránt zavaró tud lenni például egy csörgő karperec.

Napjainkban nagyon hódítanak az úgynevezett "leggings"-ek, azaz, a harisnya-szerű ruharabok, amik már különböző mintákkal, grafikákkal ellátva is kaphatók. Alapjáraton is vitatott, hogy nadrágnak számít-e a leggings, hiszen gyakorlatilag csak egy harisnya, amit ugyebár valami alá szokás felvenni, így állásinterjúra garantáltan nem jó döntés ilyenbe elindulni, legyen szó bármilyen mintázatúról. Nagyjából azzal egyenértékű, mintha fehérneműben mennénk be leendő munkáltatónkhoz.

3.2 Férfi viselet nyáron

Ami mindenképp alap interjú ruhadarab a férfiakat tekintve, az az ing, abból is a hosszú ujjú. Efölé szokás zakót vagy blézert venni, hacsak nincs akkora kánikula, hogy ez utóbbi egyszerűen lehetetlen – bár fontos megjegyezni, hogy az interjú túlnyomó többsége irodában történik, ahol szokott lenni légkondicionáló. De nagyon nagy hőség esetén nem bűn otthon hagyni, vagy legalábbis ujjunkra akasztva vinni a zakót. Ha van lehetőségünk, akkor inkább vegyük fel interjú alatt – legfeljebb majd levesszük megint, amint elhagyjuk a helyszínt. Ha szinte biztos, hogy magán az interjún csak az inget viselünk majd, akkor el lehet tekinteni a nyakkendőről, hiszen az főként a zakó kiegészítője.

Az ing nyugodtan lehet szűkebb szabású, de feszülős semmiképp se legyen – ahogy túl bő se. Ha jól mutat rajtunk az adott darab, valamint tényleg megfelelően passzol hozzánk méretben, szabásban, és a meleg miatt nincs rajtunk zakó, nem muszáj pusztán magába az inget betűrni a nadrágba.

Nadrágból sajnos nem igazán jöhet szóba nyáriasabb viselet: csak a hosszú, teljes méretű szövetnadrág tud kellőképp elegáns külsőt kölcsönözni.

Férfiaknál kerülendő a rövid ujjú ingek viselése – túlzottan szabadidős érzetet kelt. De persze, ha az időjárás is úgy engedi, egy zakó vagy blézer alatt nem fog látszani, hogy rövid ujjú inget viselünk (így viszont kényelmetlen lehet).

3.3 Női viselet télen

Sajnos az állásinterjú ruha-szettek nem arról híresek, hogy annyi különbség lenne a téli és a nyári felépítés közt: hidegebb időkből, téle is ugyanúgy a kosztüm ajánlott, valamilyen inggel vagy blúzzal –



meg persze néhány évszakra megfelelő plusz dolog, mint a kabát, kesztyűk, sál, stb.

Ha télen is a szoknya mellett döntünk, akkor csakúgy, mint nyáron, ekkor sem szabad megfeledkezni a harisnyáról sem!

Ha kesztyűt, sapkát, sálát viselünk, ügyeljünk arra, hogy ezek a kiegészítők legyenek egyszínűek, minta nélküliek. A kesztyűt ne felejtjük el a lehető leghamarabb levenni – borzasztóan kínos lenne kesztyűben kezét fognod interjúztatóval.

Nők körében népszerű téli lábbeli a csizma: ez viszont sajnos nem igazán olyan ruhadarab, ami passzolna az állásinterjún elvárt formális öltözködéshez. Keressünk inkább másfajta cipőt – biztosan találunk olyat, ami nem csizma, de mégis bírja téli időjárást!

Kabát terén nem igazán mutatna jól, ha az elegáns alapra rávinnél egy sportosabb kabátot vagy dzsekit – leginkább a szövetkabát az, ami állásinterjúra meg tudja adni a kellőképp elegáns külsőt. Ha beérsz az épületbe, akár le is vehetjük, és hordozhatjuk alkarunkra fektetve (a táskába semmiképp se gyömöszöljük be, mert igénytelen lenne a tömött táska!), vagy megkérdezhetjük az interjúztatót, hogy hova tudjuk felakasztani, letenni az interjú ideje alatt.

A kabátot viszont semmiképp ne helyettesítsük dzsekivel, szőrmés kardigánnal, vagy hasonló darabokkal.

3.4 Férfi viselet télen

Télen semmi kifogás nem lehet arra, hogy ne hordjunk zakót vagy blézert! A zakó legyen semleges színű, színben valamennyivel világosabb árnyalatú, mint a nadrág, hosszban pedig lógjon egy kicsivel túl az ingen – ami pedig legyen betűrve a nadrágba.

Ingek terén természetesen télen is igyekezzünk semlegesebb színűt, egyszerűbb mintázatút választani. Legelőnyösebb talán a minta nélküli ing, de lehet olyan minimalista mintázatú inget hordani, amelyen elegáns minta van (például apró pöttyök, vagy egy elegáns, egyszerű színű kockázás). Ennek annyi hátulütője lehet, hogy a konzervatívabb cégek valószínűleg még ezt sem igazán fogják értékelni, míg egy frissebb szemléletű munkaadó lehet díjazni, hogy modern és stílusosak vagyunk, de mégis elegáns és professzionális.

Mivel a zakó lesz kívül, ezért fontos, hogy ott tényleg ne trükközzünk túl merészen: válasszunk egy elegáns szabású zakót vagy egy komoly blézert, valamilyen visszafogott,

egyszerű színben. Ne feledjük, hogy nem csak a matt fekete létezik! Több árnyalat van, akár sötétbarnából, világosbarnából, sötétkékből, sötét-bordóból, amik rendkívül stílusosak tudnak lenni, mégsem túl kihívóak. Fontos viszont, hogy a zakó színvilága passzoljon a nadrágéhoz (ami semmiképp sem farmer, sokkal inkább valamilyen szövet anyagú). Zakóknál és blézereknél a legalsó gombot nem szokás begombolni, valamint kigombolva szokás hordani őket ülő pozícióban.

A kabáton már kevesebb a hangsúly, viszont egy elegáns szövetkabát a legjobb megoldás, ha az időjárás megkívánja. Ballonkabát, szeldzseki, bőrdzseki és pulóverek választása nem éppen előnyös. Ha beértünk az interjú helyszínére (magába az épületbe), vegyük le a kabátot, és hordozzuk összehajtogatva az alkarunkon, vagy akasszuk fel elegánsan az ujjunkra, esetleg, ha van ruhatárolási lehetőség, kérdezzük meg, feltehetjük-e oda. Ellenkező esetben igazítsuk a kabátot a szék háttámlájára.

4. Mit ne tegyünk!

4.1 Ne gondold, hogy az interjú véget ért, amíg kísétálsz az ajtón!

Az interjú addig tart, amíg ki nem mész az ajtón. Akkor is figyelj a szavaidra és a nonverbális kommunikációdra, amikor már nem záporoznak feléd a kérdések. Tégy jó benyomást minden alkalmazottra, a HR igazgatótól a takarítónőig.

4.2 Ne panaszkodj az előző munkahelyedre!

Lehet, hogy a volt főnöködet le kéne csukni szadizmusért, amiért minden nap pokollá tette az életedet, de azt az interjúztatónak nem kell a tudtára adnod. A panaszkodást negatív légkört teremt, és egyáltalán nem hatsz profinak.

4.3 Ne légy felkészületlen!

Óriási lehetőség, ha behívnak egy interjúra. Ne szúrd el azzal, hogy nem készülsz fel rá megfelelően. Minden információt szerez meg a cégről – weboldal, gazdasági



szaklapok, közösségi média – ami csak elérhető!

4.4 Ne hozd fel a fizetés témát, amíg nem kérdeznek róla!

Tudom, tudom, az egész világot a pénz mozgatja, de egy cég számára csak az számít, hogy te mit tudsz adni nekik, és nem fordítva. Ha elég értéket képviselsz, és kellesz nekik, akkor kezdhetsz el tárgyalni a juttatásokról.

4.5 Ne veszítsd el a fejed, ha nem tudod a választ!

Egy magyar/angol állásinterjú az is tesztelik, hogy mennyire tudod tolerálni a váratlan és stresszes helyzeteket. Nem fontos, hogy minden kérdésre azonnal tudd a helyes választ, de fontos, hogy ne veszítsd el a hidegvéred.

4.6 Ne hazudj: Előbb-utóbb úgyis minden kiderül!

Ha az interjú első körében rájönnek, hogy hazudtál, akkor már ott elveszíted az esélyed az adott állásra.

4.7 Ne beszélj a személyes problémáidról!

Azért kellene ez az új állás, mert fizetned kell a svájci frank alapú hiteled? Bővült a család és nagyobb lakás kellene? Esetleg egy közeli hozzátartozó kórházba került és mindenért fizetned kell? Ez rajtad kívül senkit nem érdekel! Az interjúztatót meg főleg nem. A képességeid, szaktudásod és tapasztalatod alapján kaphatsz meg egy állást. A problémáidat beszéld ki a barátaiddal.