



HR – hogyan veszünk fel mérnököket

2015. március 18-án rendezte meg az Energetikai Szakkollégium a tavaszi félévének harmadik belső előadását. Amint azt a cím is mutatja, a Szakkollégium olyan programot szervezett a tagjainak, mely által bepillantást nyerhettek a Humán Erőforrás felvételiztetési rendszerébe. Meghívott előadóink dr. Bocsi Márta, a MOL Nyrt.-től, Fekete Eszter Nóra, a MAVIR Zrt.-től és Gázmár Domán, az MVM Zrt.-től voltak.

Dr. Bocsi Márta kezdte az előadások sorát, melyben bemutatta, hogy milyen pozíciókat lehet betölteni, bemutatta, hogy milyen mérnököket keresnek, valamint felvázolt egy nyári szakmai gyakorlati lehetőséget és egy komoly szakmai versenyt is, melyekhez a MOL Nyrt. biztosít lehetőséget. Majd ezek után áttért az interjúztatásra és a kiválasztási, felvételi eljárás menetére. Az első, hogy a HR szakemberei megszűrik a beérkezett önéletrajzokat és kiválasztják azokat a szerencséseket, akik továbbjutnak a telefonos interjú fordulójába. A hallgatóság igen sok és fontos információt kapott az önéletrajzok és a különböző fordulókön való részvétellel kapcsolatosan. Az önéletrajz elkészítésekor vegye figyelembe annak készítője, hogy a kiválasztó szakember, jó esetben is kevés időt tölt azzal, hogy megnézi és eldönti a sorsát. A telefonos interjú helyett már videó interjúra is kérheti jelentkezőit az álláshirdető cég. A MOL Nyrt. idén fogja ezt bevezetni a felvételiztetési folyamatukba. Dr. Bocsi Márta fontosnak tartotta kiemelni, hogy mikor a jelentkező a személyes találkozón van, akkor tartsa a szemkontaktust, adjon konkrét válaszokat, legyen érdeklődő, mutasson szakmai alázatot, ezt Fekete Eszter és Gázmár Domán is kiemelte, továbbá érkezzen felkészülten és mosolyogjon.

A következő előadó Fekete Eszter Nóra volt, aki szintén egy igen rövid cégbemutatóval kezdte az előadását és kiemelte, hogy a jelenleg leginkább keresett mérnök a gépész- és villamosmérnök egy személyben. Majd rátért az önéletrajz elkészítésével kapcsolatos fontos tudnivalókra, HR szempontból. Kiemelte, hogy a dokumentum megjelenése legyen tiszta képű, jól felépített, hogy gyorsan át lehessen böngészni és kiemelkedjenek belőle a jelentkező és a megpályázott állás számára fontos tudnivalók. Fénykép csak akkor legyen rajta, ha jó minőségű és valóban szükséges. Az elkészült önéletrajz maximális terjedelme ne haladja meg a 2 oldalt. A legfontosabb elemek legyenek kiemelve utalásokkal. Minden állásra

más önéletrajz szükséges, hiszen más a munkakör, más a pozíció. Egy sablon nem megfelelő mindenhez. Dátum csak akkor legyen rajta, ha az egy hónapnál nem régebbi. Javasolták az előadók, hogy ha lehet, akkor inkább kevesebb helyre jelentkezzenek a hallgatók, de azokra célirányosan. Gázmár Domán hangsúlyozta, hogy a „Hobbi” része se legyen általános, legyen minden részletes, mint például a „Zene” legyen inkább „Zenélés – basszusgitár”. Fekete Eszter hozzátette, hogy Ő szereti látni, ha valaki a logikai képességét más oldalról is kamatoztatni tudja és odaírja, hogy szereti a Rubik kockát és a sakkot. Majd folytatva előadását elmondta, hogy azon önéletrajz, melyben akár egy darab helyesírási hibát is talál, azt azonnal elutasítja. Amennyiben továbbjut a jelentkező a telefonos interjúhoz és a hívás alkalmával éppen a metron tartózkodik, tehát nem alkalmas az időpont, ezt nyugodtan jelezze, mert ha nem teszi, akkor könnyen előfordulhat, hogy valamit nem hall rendesen és kellemetlen helyzetbe hozhatja önmagát. A személyes találkozó helyszínét, időpontját és akár a pontos odajutási lehetőséget is bátran kérdezze meg a pályázó, és tudakolja meg azt is, hogy ott kit kell majd keresnie, hogy ne kerüljön kényelmetlen helyzetbe. Dr. Bocsi Márta itt megjegyezte, hogy csak akkor telefonáljon vagy írjon e-mailt a jelentkező, ha valami technikai gondja akadt, azért semmiképpen, hogy mikor lesz eredmény. A túlzott érdeklődés zavaró lehet a döntő személy számára, ami negatívan hathat a továbbiakra. A helyszínre való érkezés legyen pontos, a jelentkező legyen ápoltságos és tiszta. Ez a nyári melegben okozhat problémát, amikor kint igen meleg van és nem légkondicionált autóval érkezett az alany. A találkozó első pár perce rendkívül meghatározó, fontos az első benyomás. Azon online felületek, amelyeken különböző információkat oszthat meg magáról a jelentkező (Facebook, Twitter...) legyen jól karbantartva, mert a HR felvételiztetők megnézhetik, és ez befolyásolhatja a döntésüket. Ez előnyös, de akár hátrányos is lehet. Fekete Eszter még kiemelte azt, hogy az interjú során a „haverkodás” nem elfogadható, mivel ez egy komoly helyzet, és ha a felvételizetőnek felajánlják az állást, akkor biztosan tudniuk kell, hogy amikor Ő a cég képviselőjében egy komoly helyzetbe kerül, akkor miként fog viselkedni.

Gázmár Domán az előző előadásokat kiegészítve hozzátette, hogy a jelentkező készüljön fel a cégből, a szakágból, a felvételiztető személyből és a szakmai vezetőkből is. Nézzon utána, hogy kik lehetnek azok, akik az interjúján megjelenhetnek, hogy tudja, ki ül az asztal másik oldalán. Szükségesnek találta megemlíteni azt is, hogy az interjú véges időtartamában végtelen sok kérdés zúdul majd az alanyra, így fontos, hogy pontos és határozott válaszokat adjon. A már említett szakmai alázathoz annyit fűzött hozzá, hogy legyen büszke a jelentkező arra, amit elért, de ne felejtse el azt, hogy bőven van még mit tanulnia.

Az előadások után Fekete Eszter bemutatta Kiss Bencét, Kis Tamást és Kovács Pétert, akik a MAVIR Zrt.-nél dolgoznak. Ők elmesélték a történetüket, hogy miként kerültek a céghez, milyen szakmai és egyéb tapasztalatokat szereztek. Kiemelték, hogy az egyetemi évek alatt folytatott tevékenységek, melyek túlmutatnak az alap elvárásokon, hozhatnak komoly kapcsolatokat és lehetőségeket a jövőre nézve.

Természetesen, volt lehetőség kérdések feltevésére is, amivel élt is a hallgatóság, így előkerült a motivációs levél szükségessége és tartalma, valamint a bérigény kérdése is.

Az előadás fennmaradó idejében, a vállalkozó szellemű és érdeklődő hallgatók kipróbálhatták magukat egy mini-interjú formájában, ahol a három HR-es szakember felvételiztette őket. Sok olyan információval gazdagodott a tagság, amit ha élőben kellett volna megtapasztalniuk, akkor akár komoly következménye is lehetett volna.

Az előadások igen tartalmasak és előremutatóak voltak a jelenlévők számára, hiszen rendkívül sok hasznos tanácsot és tudást kaptak, melyet kamatoztatni tudnak az álláslehetőségekre való jelentkezés első pillanatától fogva.

Kalló Péter

Energetikai Szakkollégium tagja