

Szakmai képzés és munkatapasztalat szerzés gyakornoki program keretében

Csala Patrik

Szubjektív áttekintés a szlovákiai munkaerő-piacról. (Társadalmi sajátosságok, a munkaerő lojalitása, felelősség-vállalása)

„- Ó, ez nem a Földön volt – mondta a kis herceg.
A róka egyszeriben csupa kíváncsiság lett.
- Egy másik bolygón?
- Igen.
- Vannak azon a bolygón vadászok?
- Nincsenek.
- Lám, ez érdekes. Hát tyúkok?
- Nincsenek.
- Semmi sem tökéletes. – sóhajtott a róka.
(Antoine Saint de Exupéry - A kis herceg)

Milyenek is az emberek Szlovákiában? Alapvetően ugyanolyanok, mint bárhol másutt: szeretnek élni, szórakozni, szeretnek dolgozni.

Az ország alapterülete 49 036 km², lakossága 5 397 036 fő. A havi minimálbér 352 Euró. A munkanélküliség 12,56% (2014). Jelentős fejlettségi különbségek mutatkoznak Nyugat- és Kelet-Szlovákia között. A jelentősebb befektetések, cégek nyugat felé összpontosulnak.

Ideális világ? (A tökéletesség)

Tökéletes, ideális világ, amit valaki más tenne le a tenyerünkbe — nem létezik. Semmi sincs ingyen, mindennek megvan a maga hátulütője vagy árnyoldala. És ha az adott pillanatban – akár alkalmazottként, akár cégvezetőként – azt is hisszük magunkról, hogy mi magunk, vagy a cégünk ideális, az csak arra az adott pillanatra vonatkoztatható. A tökéletesség hajtóerő, a cél, amelynek elérésére törekednünk kell. Még ha az adott helyzetben azt is hisszük, hogy a cégünk tökéletes (vagy mi magunk vagyunk azok), az lehet, hogy egy perc, egy óra, vagy egy nap múlva már nem így lesz. Éppen ezért kell mindig tovább dolgoznunk azon, hogy egyre sikeresebbek legyünk. Ezért vezetném be az új célt: a sikert, a sikerességet. Mindenki sikeres akar lenni (mert minden siker mögött az emberek vannak) a magánéletben, a munkahelyén, mindenhol.

¹ Levezető elnök: Szügyi György elnök-vezérigazgató, Euromenedzser Tanácsadó és Képzési Központ, HSZOSZ társelnöke

Mindenkit más motivál, mindenkit különböző eszközökkel lehet motiválni, de a célja mindenkinek közös: sikeresnek lenni, sikert elérni. Ez a közös és egészséges cél egy munkahelyen. Szerintem az a cég lehet csak igazán sikeres, ahol ezt a közös célt világosan ki tudják tűzni, és ennek elérésére megteremtik a feltételeket az alkalmazottak számára, lehetőséget biztosítanak az együttműködésre és a kérdések megfogalmazására.

A magánéletet pedig nem lehet élesen elválasztani a munkahelytől, a céges élettől. Szerintem nagyon kevés olyan ember létezik, aki a munkahelyén képtelen együtt élni, együttműködni, normális kapcsolatot fenntartani a munkatársaival, családi kapcsolataiban viszont igen. Sok esetben lelki sérülések, problémák állhatnak ilyenkor a háttérben. Vagy pedig az, hogy az illető nem a megfelelő pozícióban van a munkahelyén, kényszer alatt érzi magát, és nem képes, nem tud teljesíteni, mert nem a megfelelő székben ül. Ez érvényes az egyszerű munkavállalóra is ugyanúgy, mint a vezető pozícióban lévő emberre.

Ha valaki saját képességei szerint rossz pozícióban van, akkor természetes, hogy nem tud teljesíteni, nem tudja magát jól érezni a bőrében. Ha valaki például ügyfélszolgálatos, de gondja van az emberi való kommunikációval, akkor egy idő után – tapasztalataim szerint – ideges lesz, hazudozik, nem képes ellátni a munkaköri feladatait. És ez előbb vagy utóbb kihatással lesz a magánéletére is. De ugyanez érvényes a vezető pozícióban levő emberre is.

Az eddigiek során úgy láttam – például a Chirana cégben –, ha valaki nem tud, nem képes embereket irányítani, nem tud feladatokat szétosztani, számon kérni, de valamilyen szerencsétlen okból kifolyólag mégis vezető pozícióba került, akkor ez veszélyessé és károssá válhat (sőt, egy idő után válik is) úgy önmaga, mint a munkatársai és a cége számára is. Az ilyen embernek szó szerint megkönnyebbülés, megváltás, ha más munkakörbe helyezik, vagy megválnak tőle. Az elbocsájtás adott esetben – még ha első ránézésre fájdalmas is – végső soron segítség számára, és a többieknek is. Egy esély mindenki számára, hogy új életet kezdhessen, hogy megtalálhassa a helyét a világban.

Egy érdekes eset: amikor krízismenedzserként beléptem a Pozsonyban működő Husqvarnába, az addig ott lévő üzletvezetőt a rossz döntései nyomán keletkezett káosz miatt lefokoztam eladóvá. Akkor nagyon haragudott rám, később aztán ő maga köszönte meg, hogy megtettem ezt a lépést. Mivel nem volt vezetőalkat, amint letehetette a válláról a vezetés terhét, megkönnyebbült, és ő lett a legjobb eladók egyikre (és az újonnan bevezetett províziós eladási rendszernek köszönhetően még jobban is keresett, mint azelőtt).

Az ideális (ti. a tökéletességre törekvő) cég megteremti a feltételeit az említett célok az eléréséhez. Ahhoz, hogy az alkalmazott (és így a cég is) sikeresé válhasson, fontos a megfelelő munkaeszközök (céges személygépjármű, számítógép, telefon stb.) biztosítása, a munkafeltételek javítása, a különféle ösztönző juttatások bevezetése.

Milyen további feltételek szükségesek ahhoz, hogy sikeres legyen a munkavállaló? Az ideális alkalmazott kihasználja a munkahelye adta lehetőségeket, energiáját és munkaidejét a közös cél elérésére fordítja. Nemcsak bejár a munkahelyére, hanem alkotni, teremteni akar annak érdekében, hogy elérhessük a közös célt.

A közös cél felé vivő úton az út sokszor sokkal fontosabb, mint a cél, mert rengeteg tanulságot, tapasztalatot, örömet hoz.

Az „év vállalkozónője”

Lássunk néhány negatív példát, rossz tapasztalatot is! Szlovákiában az „év vállalkozónője” egy presztízst jelentő minősítés, kitüntetés volt. Egy ügyes vállalkozónő adott területen kimagasló vállalkozási tevékenységének elismerése. A valóságban azonban egy adott évben csupán egy emelt díjas SMS-szavazáson megvett pozícióvá silányult. Az emelt díjnak köszönhetően az adott hölgy cégének telefonszámlája több tízezer euróra rúgott. Ennek „köszönhetően” fizetésekre nem maradt keret, viszont ő lett az „év vállalkozónője” a külvilág számára...

Óhatatlanul felmerül bennem a kérdés, hogy valódi példakép tud lenni az ilyen magatartást tanúsító vezető a beosztottjai, munkatársai szemében? Követhetőek-e a munkatársak számára azok a célok, amelyeket kitűz az ilyen vezetői magatartást tanúsító főnök? Meglátásom szerint nem, mert a vezetőknek jó példával kell járniuk, ahogyan a magyar nyelvben van erre egy szép szó: ők az elöljárók, vagyis ők járnak, szó szerint elöl, mutatják az utat a többiek számára.

Államilag támogatott munkahelyek

Az olyan, államilag támogatott munkahely, ahol a munkába járás nem alkotó tevékenység, csupán nyűg, kényszer – nem jelent motiváló erőt. Az ilyen cég úgy szól bele a természetes munkaerő-piaci kiválasztódási folyamatokba, hogy annak nyomán nem a megfelelő emberek kerülnek a megfelelő pozícióba. Az ilyen emberek pedig csupán munkába járnak, de nem alkotnak. Azért kapják a fizetésüket, hogy eltöltsék a munkahelyükön a munkaidéjüket, és nagy nehezen elvégezzenek néhány olyan tevékenységet, amelyet a hivatal megszabott számukra. Nem többet, de inkább kevesebbet.

Dolgoztam egy szlovákiai cégnél, amely alkatrészek értékesítésével foglalkozott. Az akkori vezetés úgy döntött, hogy felvesz néhány olyan alkalmazottat, akik a fizetésüket az állami munkaügyi hivataltól kapják. Ez a döntés már lélektanilag is demotiváló volt, hiszen szó szerint azért kapták a fizetésüket, hogy tényleg bemenjenek a munkahelyükre és munkaidőben ott legyenek. Nem lehetett őket ösztönözni, mert ők tudták, hogy nem a munkáltatójuktól, az adott cégtől kapták a fizetésüket, hanem az államtól, vagyis a munkaügyi hivataltól. Ha a felettesük új feladattal akarta őket megbízni, kisebbsajta lázadás tört ki, mivel szerintük nem ez volt a megegyezés.

Az említett alkalmazottak ügyfélszolgálatosként dolgoztak, és nem voltak hajlandóak új ügyfeleket felhívni, csupán meglévőkkel foglalkozni, mert csak ez volt benne a munkaügyi hivattal kötött munkaszerződésükben... Vajon mennyire és miképpen motiválható a cég vezetése által az ilyen formában alkalmazott munkavállaló?

A fizetéséért mindenkinek meg kell dolgoznia! A fizetést nem csak úgy kapjuk, alanyi jogon, mert vagyunk, mert valahol vagyunk, mert valahová, konkrétan a munkahelyünkre bejárunk, hogy eltöltsünk ott egy bizonyos mennyiségű időt.

Az említett cég akkori vezetőjének támadt akkor egy újabb ötlete: hogy ha már ezek az emberek a cég számára – úgymond – ingyen vannak, akkor a kiválasztási folyamat során felvett munkaerőt akár el is lehet bocsájtani. Ez katasztrófa-hoz vezetett. A meglévő alkalmazottak szorgalmasan dolgoztak a bérükért, amelyet a cég fizetett. A képletesen „motivált” – valójában motivációval nem rendelkező – alkalmazottakat ugyan az állam fizette, a cégnek nem kerültek semmibe, valójában viszont csak kárt okoztak: nem hoztak bevétel-növekedést, a munkáltatóval szembeni magatartásukkal nagymértékű bevétel csökkenést eredményeztek. Többek között emiatt is a cég szinte a csőd szélére került.

Az adott helyzetben helytelen motivációs eszköznek bizonyult a lakhelyről munkahelyre történő útiköltség kifizetése. Ez sem hozta meg a várt eredményt, nem emelkedett az állam által támogatott munkahelyen dolgozó munkatársak hatékonysága.

Sajnálatos, hogy az említett formában alkalmazott munkatársak még a cégben dolgoznak. Ennek az oka az, hogy szerződés kötelezi a céget, hogy alkalmazza őket még az anyagi támogatás lejártát követően is. Ellenkező esetben vissza kell fizetni az állam által a már folyósított pénzt. A cég ebben az esetben sajnos minden szempontból nagyon rosszul járt.

Gyökértelen, hontalan nemzedék

Meglátásom szerint, aki nem érzi jól magát otthonában, hazájában, az valószínűleg nem fogja magát jól érezni a munkahelyén sem. Így persze nem várható el tőle, hogy tudjon alkotni és értékeket teremteni.

Vissza a gyökerekhez! Mindenkinek meg kell találnia önmagában az elegendő lelkerőt, a maga boldogságát, és csak, ha önmagával egyenesbe jött, azután tud alkotni, hasznos tagjává válni egy kisebb közösségnek, egy cégnek, egy társadalomnak. Addig csak egy munkába járó, de a munkában nem alkotó, pénzt kereső, de a pénzt nem megteremtő ember lesz.

A sikerért mindenkinek meg kell dolgozni. Csak a megérdemelt siker tölt el igazán jó érzéssel, amelyért megdolgoztunk, amiért harcoltunk. De éppen ezért, minél magasabbra kerül valaki egy társadalmi, vállalati ranglétrán, annál nagyobb felelősséget kell vállalnia önmagáért, saját tetteiért, alkalmazottaiért, támogatóin, ösztönzőleg kell fellépnie.

A siker sikert szül!

A sikeres emberek, sikeres gondolkodásmódú, pozitív energiával felvértezett emberekkel veszik körül magukat. A siker bevonzza a sikert!

Fontos arra törekedni, hogy segítsünk változtatni az alkalmazottaknak a gondolkodásmódjukon, önmagukhoz és a munkájukhoz való viszonyulásukban, partnerré tenni őket a közös siker elérésének érdekében. Véleményem szerint az embereket pozitívan kell motiválni nem pedig szankciókkal. Ugyanakkor szem előtt tartva minden esetben az igazságosság elvét.

A pozitív gondolkodásmód szorosan összefügg azzal, hogy már *kérdezni* is tudni kell. Ha már a kérdésben is benne van a tagadás, akkor az szinte olyan, mintha már a feladat kiosztásakor én magam sem bíznék a feladat végrehajtásának sikerében. Ezért kell tudni helyesen, pozitívan kérdezni. Ha valakinek visszaadom a munkába és a cégébe vetett hitét, akkor megteremttem az összes lehetőséget ahhoz, hogy elérje a sikert, akkor a siker az esetek többségében szinte biztosra vehető.

*

Ha egy cégen belül célokat tudunk kitűzni, és képesek vagyunk a munkatársainkat motiválni, és eszközöket adni kezükbe, akkor és csakis akkor van esélyünk a céljaink elérésére. Természetesen ehhez meg kell találni a megfelelő embereket, akik a megfelelő munkakörben dolgoznak. És talán ez a legnehezebb.

Azt gondolom, ha mindenki kialakítja a maga kis világának egyik részeként a munkahelyén a munkatársaival az összhangot és harmonikus együttműködést, ennek elérésére mindent megtesz, amit tud, akkor van esélye arra, hogy elérje a céljait.