

Erős Zita, a Tungsram Csoport HR-szakembere adott elő a Karriertípek című előadás-sorozat zárásaként 2019. november 28-án. A karriertervezésről szóló előadásában bemutatta a multi és a startup típusú cégeket, azok előnyeit és hátrányait.

A Tungsramról megtudtuk, hogy valójában egy multi-startup, ahol összekapcsolódik a két „irány”, hiszen egy nagy múltú vállalatról van szó, amely mostanában új pályára lép, és a megújulás és az innováció kerül a középpontba a cég életében.

Az előadó először karrierperiódusokban mutatta be a karriertervezés egyes szakaszait. Az első mindenképp az önismeret, amelyet a célok meghatározása követ, így tudjuk megállapítani, hogy honnan hova tartunk. Ezután a következő a „hogyan”: többek között meg kell ismerni a szakmát és a munkaköri elvárásokat, fel kell építeni a „személyes márkát”. A folyamatos fejlődés pedig egész életünkre szól. Sok tanácsot adott ahhoz, hogyan tudja valaki meghatározni a személyes irányt az életében.

Ezután Erős Zita összehasonlította a multi és a startup világot. Megtudtuk, hogy a startup-ok fő célja, hogy jobba tegyék a világot, innovatív termékeken vagy szolgáltatásokon dolgoznak, általában nemzetközi szintéren mozognak, és a céljuk a gyors növekedés. Elmondható, hogy laza a munkakultúra, mindenki eldöntheti, milyen módon végzi el a munkáját. A multik ezzel szemben általában nagyobb vállalatok, több ezer főt foglalkoztatnak, globálisan, több országban és kontinensen jelen vannak, jól felépített struktúrájuk, rendszerük van. Itt jellemzően pontosan megmondják a munkavállalónak, mit csináljon, a feladatköre jól körülhatárolt. Kezdeményezni itt is lehet, de az egy hosszú folyamat. A startup-nál is egy konkrét munkakörre veszik fel az embereket, de nem mondják meg, hogy melyek a napi szintű feladatok. A cél adott, és azt közösen kell elérni, de nem mondja meg senki, napi szinten kinek mit kell csinálnia. Proaktívan kell folyamatosan kezdeményeznie a munkavállalónak, meg kell osztania az ötleteit. A multinál nehéz kitűnni a tömegből, a startup-nál viszont minden egyes ember munkája hatással van a szervezetre és a többiek munkájára is. A startup rendkívül rugalmas a munkaidő, a „munkaruha” és a szabadság tekintetében is, míg a multi kiszámítható. A flexibilitásra a multi is törekszik, mint pl. a home office vagy a rugalmas munkaidő, mert ők is támogatják, hogy valakinek legyen magánélete, de a szabályokra már csak a vállalat nagysága miatt is szükség van. Egy nemzetközi multinacionális vállalatnál kiépült karrier-rendszer van, tervezni lehet a továbblépést, előrejutást, ehhez megvannak a megfelelő képzések is. Egy startup-nál a tanulás mindenkinél saját magán múlik, mindenki eldöntheti, hogyan akarja fejleszteni magát, egyéni a fejlődési utak. A multinál a jövedelem kiszámítható, míg a startup-nál van ún. részvényopció, ami azt jelenti, hogy alacsonyabb az alapjövedelem, de a dolgozó a részvényekből is részesül. A multiknál egyre több a béren kívüli juttatás, ugyanakkor a startupok-nál olyan dolgokat támogatnak, amiket az egyén maga talál ki, lehet ez sportolás vagy egyéb kreatív program. A startup „lapos” szervezet, ami azt jelenti, hogy nincs nagy fokú hierarchia és adminisztráció, a főnök-beosztott viszony nehezen értelmezhető, míg a multiknál kiszámítható a karrierút. Amikor valakinek dönteni kell, hogy melyik típusú céghez pályázik, mindenképpen alaposan végig kell gondolni, hogy miben érzi jól magát: ha valaki szabadabban szeret dolgozni, akkor a startup mellett döntsön, de ha a kiszámíthatóbb munkakörnyezet a szimpatikus, akkor érdemes a multit választani.

A Tungsram mindkét típust képviseli, mert van két hagyományos üzletága a cégnek, de van két innovatív is. A karriertervezésnél is megtalálható mindkét vonal, amely néha is meg is nehezíti az együttműködést a két típusú munkakörnyezet és -stílus között. A legfontosabb az önismeret, hogy mindenki tudja, mi az, amiben ő a legjobban tud működni, a legjobban érzi magát.

Pogány Emese