

# Interjú KULCSÁR Zitával



„SOHA NEM ÁLLTUNK MÉG ENNYIRE  
KÖZEL AHHOZ, HOGY BOLDOGOK  
LEHESSÜNK.”

**K**ulcsár Zita neve nem ismeretlen a professzionális vállalati toborzás területén. Zita jelenleg toborzási vezetőként dolgozik egy nemzetközi nagyvállaltnál, ahol Európa, a Közel-Kelet, India, és Ázsia vezető cégeinek toborzási feladatait látják el. Ő maga is vállalkozó, aki nagy tudással és jó kapcsolatokkal, valamint nagy rálátással rendelkezik a nemzetközi startup színtéren. Csetneki Csabával többek között a jövő munkát érintő trendjeiről, sikerről és specializálódásról beszélgetett.

**Magyar Coachszemle: Szerinted hol kezdődik egy karrier építése?**

**Kulcsár Zita:** A 'Karrier Építés' szavakat hamarosan más szavak fogják lecserélni. A HR-esek víziói szerint 5 év múlva sok területen senkinek nem lesz klasszikus, teljes munkaidős munkahelye, hanem a rugalmas munkaidőben fogunk dolgozni, szabadúszóként, különféle projektcsapatok tagjaiként. Tehát a hagyományos „megmászni a ranglétrát”, ahogyan az ipari korszakban a karrier utat neveztük, már nem lesz annyira fontos. Ami egyre inkább látható, különösen a fejlett országokban, az emberek a vertikálisról áttérnek a horizontális karrier útra, mint ahogy az üzleti evangélisták is felfigyeltek arra, miszerint az ugyanazon a pályán való, éveken át tartó tevékenykedés jelentősen rontja a jó munkaerő teljesítményét, és csökkenti a kreativitást. Ezt horizontális, azaz oldal irányú mozgással lehet megelőzni. Arra is hamarosan rá fognak jönni egyre többen, hogy nem csak egy területen kell specialistává válniuk, hanem sokoldalú generalistáknak kell lenniük, hogy az eredeti területüktől eltérő területek ötleteit és módszereit is megértsék. A



MAGYAR  
COACHSZEMLÉ

2015/1

Pályaaorientáció,  
Pályaválasztás

VÉLELMÉNY

tudás manapság egyre gyorsabban avul el, tehát a tanulás egyfajta új életformává válik azok körében, akik az élvonalban kívánnak maradni. Azok a készségek, amikre holnap szükségünk lesz, ma még talán nem is léteznek, de sok minden mást már most is tudunk, amiket viszont a tökéletességig kell fejlesztenünk. Tehát ami a fejlődést, fejlesztést illeti, a legjobban akkor járunk, ha olyan alapvető készségeket fejlesztünk, amik lehetővé teszik azt, hogy készen álljunk a folyamatosan egyre összetettebbé váló, gyorsan változó környezetre való reagálásra.

## ***MC: Szerinted a főiskolai / egyetemi végzettség alapkövetelmény a sikerhez?***

**KZ:** 10 éve, ha valaki sikeres akart lenni, még nagyon fontos volt, hogy legyen főiskolai végzettség. Ajtókat nyitott meg a tény, hogy van diplomád. Manapság inkább a készségek számítanak. Ha valakinek jók a kommunikációs, értékesítési készségei, reziliens, gyorsan tanul, és jól bánik az emberekkel (Európában angolul tudni, illetve lehetőleg más európai nyelvet beszélni is fontos), akkor ők könnyen betaníthatóak, és próbaképpen be lehet vetni őket a mélyvízbe. Kihasználva a közösségi média előnyeit, alternatívákat találhatunk arra, hogyan bizonyítsuk, hogy alkalmasak vagyunk egy pozíció betöltésére. Sőt, maga az oktatás is változik, és aggodalmakra ad okot. A nagy kérdés az, hogyan viszonyul az oktatás a naprakész tudáshoz. Az egyetemek, a cégek, az irányvonalak kijelölői, és a jelenlegi egyetemi hallgatók mind aggódnak. Azon diákok esetében, akik most mennek egyetemre, minden megszerzett tudásuk elavult lesz, amikor végeznek majd. Az USA-ban minden második frissdiplomás munkanélkülivé válik, vagy olyan pozícióban helyezkedik el, amihez nem kell diploma, illetve nem kapcsolódik az általuk megszerzett diplomához. Európában ez az arány még rosszabb, tehát látható, hogy alapvető kérdés az elavult tudás, és a naprakész tudás alkalmazásának képessége. A másik oldalon az alternatív oktatások terén rengeteg a lehetőség manapság, jó nevű egyetemek nyílt képzései, blogok, fórumok, oktatási média platformok formájában, amik által sokat tanulhatunk és képben lehetünk. Ha valaki szeret spontán tanulni, alapvető készségeket alkalmazni, jól tud networkolni, és tényleg akar csinálni valamit, akkor



könnyedén helyettesítheti a főiskolai diplomát egyre több szakmában. A tanulás manapság már egy igényes életstílus része, életforma.

### ***MC: Elég a BA, vagy kell a mesterfokozat, a posztgraduális képzés, MBA, PhD a specializációhoz?***

**KZ:** A XX. század arra a tudásra épült, hogy specializálódni kell, így ha ezt összerakjuk, akkor képesek leszünk megérteni a világot. Manapság a specializálódás már nem elég. A specializációnak kapcsolódnia kell, egyfajta rendszert vagy vázat alkotva, hogy meg tudja célozni a mai világ összetettségét. A vállalatok hasonló elven működnek, egy bizonyos összetettségi szint felett nem tudják kezelni a dolgokat. És ehhez a ponthoz egyre közelebb kerülünk, azaz olyan emberekre van szükség, akiknek megvan az a bizonyos helikopter szemléletük, hogy képesek a valóságot, mint egy adott korszak lenyomatát kezelni, és ehhez hozzá tudják

csatolni saját speciális területüket. Némely konvencionális egyetemi illetve posztgraduális képzés alkalmas a specializáció bizonyos területeinek támogatására, amennyiben a képzés tudja biztosítani tantervének naprakészségét. A legtöbb képzés – kivéve néhány világklasszisnak számító egyetemi képzést – nem képes erre, ezért a képzés neve maga nem igazán számít. Fontos olyan szakképzést választani, vagy olyan projekt csapatokhoz csatlakozni, amik biztosítani tudják a valós, élő piaci ismereteket.

***MC: Te miben vagy specialista?***



**KZ:** Hátteremet tekintve hibrid toborzó vagyok. Dolgoztam mindkét oldalon, kis ügynökségeknél, jól és kevésbé jól szervezetteknél, de dolgoztam nagy mátrix szervezetekben is. Jelenleg pedig szabadúszó tanácsadó vagyok egy globális szervezetnél, de a vállalati oldalon. Egész karrierem során egyszerűen csak nagyon kíváncsi voltam e szakma irányában. Mindent ki akartam próbálni, amire csak lehetőségem adódott a toborzás területén, még ha nagy is volt az ára, minthogy ezek sokszor igen nagymértékben kü-

---

*„Azzal lehet kiemelkedni a versenyben, ha meg tudjuk mutatni, hogy felelősséget vállalunk a jövőnkért...”*

---

lönöztek egymástól, így gyorsan kellett alkalmazkodnom és tanulnom, ha eredményeket akartam elérni. Ugyancsak kreatívabb voltam a problémamegoldás terén, mint amit általában megkívánt munkáim legtöbbje, így számos kritikusnak mondható megoldandó feladatot kaptam meg, amiket más toborzási specialisták már feladtak, vagy nem szívesen vállaltak el. Akkor még nem ismertem fel, hogy a kíváncsiság és a kreativitás arra készítette fel, hogy képes legyek összetett nemzetközi projekten dolgozni pár évvel később, ahol a legtöbbször olyat kellett csinálnom, amit annak előtte még sosem csináltam. Most is azok a kedvenc projektjeim, amik nagyon kíváncsivá tesznek, nap, mint nap kihívásokat, újdonságokat támasztanak, folyamatosan készenlétben tartanak. Folyamatosan munka közben kell tanulnom, és mostanra az, hogy a komfortzónámon kívül tartózkodnom, megszokottá vált számomra.

**MC:** *Mik voltak a legnagyobb váltások, változások számodra, amióta a toborzásban dolgozol?*

**KZ:** Tényleg volt két nagy változás karrierem eleje óta. Az első az volt, amikor átmenettem dolgozni az egyik legnagyobb multinacionális céghez egy 10 fős magánrecruitment ügynökségtől. Az, hogy hirtelen minden fegyelmezetté, szabályozottá vált,

szigorú, több szintű folyamatok által, amíg előtte a teljes szabadsághoz voltam szokva (az egyetlen szabály az volt, hogy hozzam a számokat, és megtartsam a munka etikus mivoltát), egyértelműen a biztonságérzet elvesztését jelentette egy darabig. A régi működésem, hogy saját megérzéseimre támaszkodva kitaláljam, milyen utat kövessek, többé már nem volt megengedett. Annak idején ezt nem éppen pozitív tapasztalatnak éltem meg. Mindig is a „dobozon kívül gondolkodó” ember voltam és jó probléma megoldó, mindig így érvényesültem, és nem jól éltem meg, hogy tízből kilenc ötletemet azzal ütötték el, hogy „Zita, ez jó ötlet, de nekünk nem ötletek kellenek, nekünk folyamataink vannak”.

A következő nagy váltásom az volt, amikor 2010-ben szabadúszó lettem, 6 évnyi vállalati tapasztalattal a hátam mögött. Ekkor jöttem rá, mennyire védett volt számomra a vállalati környezet, még akkor is, ha nagy régiókat vittem, és kemény tárgyalásaim voltak belső ügyfeimmel. Visszanézve látom, hogy túl magabiztos lettem egy művi környezetben, ami hamis képet adott arról, hogyan is működik az üzlet... így amikor elkezdtem szabadúszóként dolgozni a nemzetközi piacon, az olyan volt, mint amikor bungee jumpingolsz anélkül, hogy tudnád milyen minőségű is a kötél.

### **MC: A szakma legnagyobb változásai az elmúlt 5-10 évben?**

**KZ:** Tisztában vagyunk vele, hogy az utolsó órában vagyunk. Ha a jó oldalát nézzük annak a technológiai robbanásnak, ami felé tartunk, soha nem álltunk még ennyire közel ahhoz, hogy boldogok lehessünk. Életük minden területén. Olyan gazdaságban élünk, ami teljes mértékben a személyes tapasztalásra koncentrál, ezeket nevezzük „Tapasztalás Gazdaságnak”, „Figyelem Gazdaságnak” vagy éppen „ÉN Gazdaságnak”. A jelenlegi életvitelünk nem csak az alapvető igényeinket tudja nagymértékben kielégíteni, de akár legvadabb álmainkat is valóra válthatjuk. A másik oldalon viszont sosem volt

„Az USA-ban minden második frissdiplomás munkanélkülivé válik...”



ennyire közeli az emberi faj eltűnésének veszélye. Tehát mi fog történni? Még nem tudjuk, de ez nem is a lottósorsolás, amin ráérünk minden szombat este izgulni. Leginkább rajtunk, embereken múlik, hogy a jó vagy a rossz utat választjuk. És az utazás tovább folytatódik. A MOST a lényeg, apró, egymás utáni lépésekkel haladunk előre, mindennapjaink minden egyes meghozott döntésével. A változás és az összetettség életünk, iparunk, gazdaságunk minden területét érinti. E változások nem csak életünk felszínét fodrozzák, hanem átformálják legegységibb fogalmainkat, mint például azt, hogy mit is jelent a munka, siker, túlélés, boldogság, és hogy ezek hogyan befolyásolják egymást, mint egymás környezetei.

Az ok, amiért nekünk, Talent Acquisition szakembereknek, Recruitereknek, emberekkel foglalkozó szakembereknek nagy szerepünk van annak befolyásolásában, hogy melyik irányba indulunk el, az, hogy mi vagyunk az ajtónállók azon az úton, ami által jobban megérthetjük kik is vagyunk emberként, mi fontos számunkra, hova szeretnénk eljutni holnap, és hogy mit is szeretnénk kihozni abból a valóságból, melyben jelenleg élünk. A változások könnyen kicsúszhatnak a kezünkből, ezért nagy a rizikó, de végül, ahova mindig visszatérünk, az Emberek. Megválaszolni e kérdéseket legalább annyira fontos, mint feltenni a megfelelő kérdéseket. És a jó válaszok megtalálása nehezebb, mint valaha. Folyamatos, átalakuláshoz való alkalmazkodásban kell lenni, a valóságot, mint egy adott korszak lenyomatát látni, elsajátítani azokat az újabb és újabb készségeket, amik ma még nem is léteznek, meg kell érteni azokat az eszközöket, amik kiterjesztett valóságunkká válnak. Valamint munkánk során értelmeznünk kell a környezetünket, ami valami olyan bolthoz hasonlít, ahol rengeteg termék van, és rengeteg utasítás arról, hogyan kapcsoljuk őket be vagy ki, de nincsenek felcímkézve, és nekünk meg fogalmunk sincsen, vajon a konyhába vagy a fürdőbe valók ezek.

**MC: Mi a ma legnagyobb kihívása? Hogyan fogod legyőzni ezt?**

**KZ:** Hogyan lehet összeegyeztetni a klasszikus szaktudást az új világgal? Szaktudást, miszerint amit megtanultunk, az az, ahogyan ezeket a munkákat csinálni kell. Rendben,



MAGYAR  
COACHSZEMLÉ

Pályaorientáció,  
Pályaválasztás  
2015/1

VÉLELMÉNY

de ha az egész világ változik, és egy teljesen új játszótéren vagyunk, ahol az embereknek új elvárásai vannak, akkor hogyan maradhatok professzionális az új szabályok mellett. A kulcs ehhez a multidiszciplináris megközelítés. Túl kell lépnünk, nyúlnunk szakmánk határain, újabb, elérhető tudást kell behoznunk, újra kell fogalmaznunk amit, szakmánkról tudunk, és arról, hogyan teremthetünk értéket.

Persze az is a kihívás része, hogy amikor megváltoztatod a játék szabályait, még ha a jó érdekében teszed ezt, akkor is meg kell küzdened azok ellenállásával, akik nem akarnak változni.

Ellenzékben lenni nagyon értékes szerep. Természetesen nem a háborúról, vagy bántalmazásról beszélek, hanem a jó értelemben vett szimbolikáról. De azért néha ez is eldurvulhat. Sokan szeretnék érvényesíteni a saját akaratukat, ez az oka annak, hogy a fejlődéssel szemben ennyire nagy az ellenállás. Beragadnak saját mintázataikba, eljárásaikba, ez adta meg nekik az irányítást, ez természetes számukra, ezért úgy gondolják, hogy a dolgok így vannak rendben. És bizonyos szempontból igazuk is van, hisz attól, mert valami új, még nem biztos, hogy az jó is. Ha túl gyors a változás, könnyen beleroppanhatunk. Így ki kell egyenlíteni a változás sebességét, mértékét, és mindannyiunknak rugalmasabbá kell válnunk e tekintetben. Valójában ez a yin and yang játéka.

### **MC: Honnan válik egy munkakereső / pályázó jelöltté?**

**KZ:** A jelen technológiai háttér mellett, illetve egy jól működő gazdaságban nincsen éles határ a jelöltek illetve a pályázók között. Meg kell értenünk, hogy a jó kérdést tesszük-e fel, és ezért szeretném megvizsgálni, hogyan is kezeli a marketing a vevőket. A marketing szerint a vevőkör egy tölcsér, és ebben a tölcsérben különböző fokozatok, állomások vannak. Például, hogy kik a számunkra érdekes vevők? Kik, és mennyire nyitottabbak egyesek? Kik azok, akiket könnyen megszólíthatunk, elérhetünk? Kik azok, akikhez potenciálisan szólhatunk meghatározott ajánlatokról? Manapság, a technológia terében

*„A nagy kérdés az, hogyan viszonyul az oktatás a naprakész tudáshoz.”*

az emberekhez való kapcsolódás egy szerves folyamat. Azaz nagyban annak a nézőpontnak a kérdése az egész, hogy merre is akarunk ebben a tölcserben nézni? Végeredményben rajtunk múlik, hogyan is akarjunk megszólítani őket. Számomra a legfontosabb a flow megértése, vagyis mondd meg nekem, mire kellenek, és én majd kitalálom, hol tegyem ki a hirdetéseket, hogy működjön.

### **MC: Miben más ma egy munkakereső / jelölt?**

**KZ:** A legnagyobb különbség a tegnap illetve a ma munkakeresői között az, hogy sokkal gyorsabb, és átláthatóbb hozzáállást várnak el a munkaerő piac részéről. Ugyanakkor kedvezőtlenebb helyzetben is vannak, mert nehéz képben lenni és megérteni, miként is változnak a megbízó elvárásai. Egy közelmúltbeli kutatás azt mutatja, hogy a munkakeresők szerint az akadémiai képzettség még mindig ugyanolyan fontos, mint amilyen korábban volt, ugyanakkor kisebb fontosságot tulajdonítanak a soft skilleknek, személyes jellemvonásoknak, tudatosságnak, melyek pedig egyre fontosabbá válnak a jelen munkaerőpiacra. Véleményem szerint nem ott tartunk, ahol tartanunk kellene, ami a munkakeresők támogatását illeti, egyértelműen új módokat kell találnunk arra, hogyan találhatják meg saját útjukat és érhetik el sikerüket.

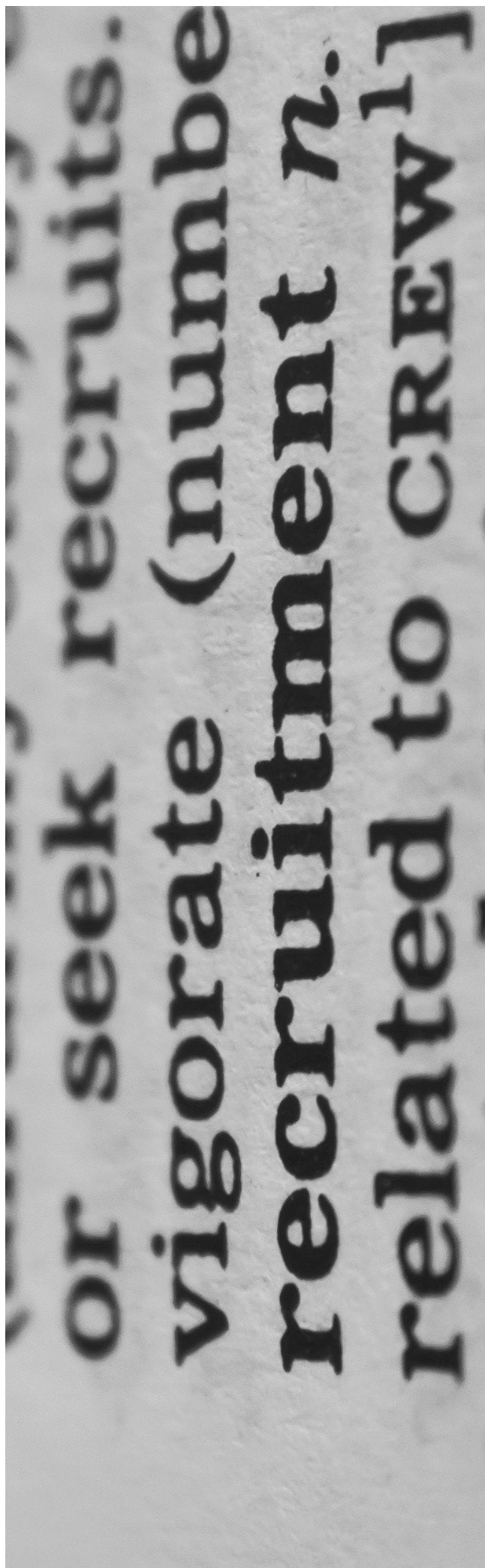
### **MC: Mik azok a speciális, tipikus, gyakori problémák, amikkel a munkakeresők küzdenek? Hogyan keresnek / találnak megoldásokat? Hogyan tudod támogatni őket?**

**KZ:** Jelenleg a munkaerőpiac sok kihívást támaszt mindenki felé, kevesebb a lehetőség, és nagyobb a verseny e lehetőségek megszerzéséért. Nehéz kitűnni a versenytársak közül, és sokan még mindig a múltban élnek, a régi trükköket alkalmazzák, mint amiket évekkal ezelőtt is. A mai gazdasági helyzetben komolyan munkavadászati stratégiával kell rendelkezni, ami sokkal többet jelent az önéletrajz saját kezű, vagy tanácsadó általi naprakésszé tételénél, amit aztán annyi meghirdetett állásra és toborzó irodának kül-





dünk el, amennyinek csak tudunk. Önélet-rajz írási technikáinkat mesteri fokozatra kell fejlesztenünk, akár valamilyen kreatív módot is alkalmazva, fejlesztenünk kell interjúzási technikánkat, és kell, hogy legyen olyan proaktív stratégiánk, amivel fellelhetjük a rejtett lehetőségeket is, melyek aztán megnyitják az ajtót a meg nem hirdetett állások felé, értékes kapcsolatokhoz, és további információkhoz juttatnak a munkaerőpiaccal kapcsolatban. Ugyanakkor munkakeresőként is jobban meg kell ismerni és érteni hogyan működik a toborzás különböző cégeknél, mert így megfelelhünk az elvárásaiknak. Azzal lehet kiemelkedni a versenyben, ha meg tudjuk mutatni, hogy felelősséget vállalunk a jövőnkért, és a jövő azt várja el, hogy magas szinten bírjunk bizonyos készségeket, melyeket a legtöbb cég keres. Olyan készségeket, mint a kritikus gondolkodás, összetett probléma megoldás, aktív hallgatás, számítógépes ismeretek, operációs és rendszerelemzési, értékesítési és marketing ismeretek, és így tovább. A hozzáállás szintén alapvető fontosságú. Kutatások szerint a Professionalizmus (86%), magas energia szint (78%) és önbizalom (61%) a három legfontosabb



MAGYAR  
COACHSZEMLÉ

Pályaaorientáció,  
Pályaválasztás  
2015/1

VÉLEMÉNY

jellemvonás, amit a munkaadók saját bevallásuk szerint az új alkalmazottakban keresnek. Legtöbben azt hiszik, hogy ezek a munkakeresés elején a legfontosabbak, de pozitívnak maradni egy másik kérdés. Csak a nagy önismerettel rendelkező munkakeresők képesek erre.

Tehát sok a tennivaló. A legjobb az, ha van egy külső segítség, szakértő, aki segít abban, hogy nem veszítsd el a célt. Ideálisan egy szakképzett, profi coach vagy karrier tanácsadó tud a legtöbbet segíteni, de a barátok, és a család is fontos támogató tud lenni.

### **MC: Számodra hogyan néz ki, mit jelent a siker?**

**KZ:** Soha nem hittem, hogy lenne a sikernek egy receptje. Nem, nincs ilyen, csak egyedi utak, történetek. Két dolgot kell megvizsgálnunk, ha a sikerről elmélkedünk:

1. mit is jelent számunkra a siker; 2. mi is az odavezető utunk. Ha a sikerről van szó, akkor azt elmondhatom, én hogyan jöttem rá arra, mit is jelent a siker az én saját utamon. Ha azt kérdezed, szerintem te hogyan lehetsz sikeres, akkor ahhoz előbb jobban meg kell ismernem téged, hogy megértsem az utadat, értékeidet, álmaidat és félelmeidet. Mert csak útmutatást tudok adni, receptet nem.

A siker az én történetem esetében az volt, hogy képes legyek mögé látni a professzionalizmusnak, ami jobb, mint tökéletesnek lenni. Az eredeti sokkal jobb, mint a tökéletes, amúgy is túl sok művi tökéletesség van az iparágunkban, aminek sajnos van egy csúnya mellékhatása, a modorosság. Azt is a siker egy mutatójának tartom, hogy képes voltam fenntartani, megtartani a kíváncsiságomat. A kíváncsiságom nagyobb, mint a félelmem, ami lehetővé teszi, hogy szenvedélyem és álmaim szerint éljem az életem. Elfogadtam, hogy a jelen változásai és komplexitása mellett csak amatőr lehetek bármiben, amit csinálok, ezért időről időre hibázni fogok, nem fogok mindig szakértőként cselekedni, bármennyire is próbálkozom. Számomra ez egy hatalmas paradigmaváltás volt.

### **MC: Szerinted merre tart a recruitment? Mit rejt a jövő?**

**KZ:** A recruitment egy nagyon érdekes stádiumban van most, hatalmas technoló-





giai előnyökkel, de ugyanakkor hatalmas kihívásokkal néz szembe. A munkaerőpiac már most is számos gonddal küzd, és ez még egy darabig csak rosszabb lesz. Kihívásokkal néz szembe mind a recruitment, mind a munkaerőpiac. Mára a recruitment világa 100 %-ban digitálissá vált. Az önéletrajzoktól a kutatáson át az interjúkig egyre inkább a digitális felvételi rendszerek felé tendálunk.

Ugyancsak jelentősen megváltozott a recruitment lehetséges kiindulási pontja, bár szerintem a klasszikus értelemben vett recruitment nem fog 3-5 évnél tovább létezni. Ahhoz, hogy új üzleteket valósítsunk meg a gyorsan változó környezetben, ténylegesen innovatívnak kell lenni, de bármilyen, innovációt vagy start-upokat illető benyomás meglehet nem több mint egy új technológia, vagy egy piaci trendeket érintő zsigeri érzés – az ismeretlen hatalmas mezeje nehezíti meg a vállalkozói lehetőségek validálását. Meg kell határozni ezeket az ismeretleneket, és ki kell találni, hogyan lehet kezelni ezeket. Ehhez pedig számos különféle módszertanra van szükség, amiket a legkülönbözőbb megközelítések, perspektívák és ötletek területéről származó csapattagok fognak szállítani.

---

„...a Professionalizmus (86%), magas energia szint (78%) és önbizalom (61%) a három legfontosabb jellemvonás, amit a munkaadók saját bevallásuk szerint az új alkalmazottakban keresnek.”

---

Eközben azok a szakmai dobozok, amikbe eddig hosszú éveken át toboroztunk, egyszerűen el fognak tűnni. Egy lehetséges megoldással kezdünk majd. Valószínűleg sok, amolyan kurátor szerű pozíció létezik majd, ami értelmet ad annak, amit csinálunk. Például a PayPal. Nem tudjuk pontosan mi is az, de azt tudjuk, mire való. Szerintem sok ilyen cég, termék létezik majd, amikor tudjuk, mire használjuk ezeket, anélkül, hogy meg tudnánk őket határozni klasszikus értelemben véve. A definíciók folyamatosan elavulttá válnak, ahogy múlik az idő. Ha pedig azokról a készségekről van szó, amik ezen új megoldások kifejlesztéséhez szükségesek, nem fogjuk pontosan tudni, mik is ezek a bizonyos készségek, így motivációnk, értékeink, vágyaink, elhivatottságunk lesz



(valószínűleg pár alapképességgel kombinálva) sokkal fontosabb, semmint adott, lehatárolt készségek együttese. Sokkal dinamikusabb térben fogunk dolgozni, sokkal gyorsabban kell felpörgetnünk majd csapatokat. Itt két lehetséges utat látok a továbbhaladásra: Az egyiket a dinamika vezérli, olyan „munkaerő tőzsdéket” tudok elképzelni, mint amilyen például a Taskrabbit. A másikat pedig a személyes kapcsolatok, közösségek hasonló, egyező érdekei vezérik. A világ rendjében nem biztos, hogy szükség lesz szervezett, intézményesített rendszerekre a munkával kapcsolatos szervezetek esetében. A network, kapcsolati alapú struktúrák éppen annyira megfelelőek, és ez a közösségi háló egyik legszebb tulajdonsága.

**MC: Te merre haladsz karrier utadon? Számodra mit tartogat a jövő?**

**KZ:** Szeretném azt hinni, hogy a jövőm a jó úton halad, ami az a cél, hogy felkavarjam iparágunkat, globális szinten egyensúlyba hozva ezzel a Talent Acquisition és a Recruitment szakmákat. Sok az ellentmondó vélemény iparágunk minőségét illetően, ugyanakkor a Talent Acquisition az első számú prioritás az üzletek számára az elkövetkező években. Jelenleg Employer Branding Project Managerként dolgozom egy olasz tulajdonban lévő, milánói központú nemzetközi cégnél, ahol a belső kommunikációt és talent attraction módszereket tervezek számos európai országnak, az alkalmazottak megtartásának és a potenciális új alkalmazottak bevonzásának minőségi módjára. Van-



nak aggodalmaim azzal kapcsolatban, hogy hol is tartunk a jelöltek tapasztalatával, és több figyelmet kívánok erre fordítani a jövőben.

Ugyancsak dolgozom a Lavoie Entertainmenttel, egy minőségi tarta-



lom és videó produkciós céggel Miami-ban, ahol több olyan dokumentumfilmben is részt veszek, olyan témákban, mint a „recruitment művészete”, és „talent attraction”. Hisszük, hogy a leghatékonyabb módszer az, hogy tanítsunk tapasztalatok megosztásán, őszinte beszélgetéseken, és nem unalmas előadásokon keresztül. Kifejlesztettünk egy holisztikusabb tanulási élményt a nézők számára online és személyes formában, a dokufilmet. Minden dokufilmben egy csoportnyi iparági vezetőt és valós gyakorlati szakembert hozunk össze egy valós, őszinte beszélgetésre, amik igaz történeteket fednek fel arról, hogy mik működnek, és mik nem működnek a HR területén. Különleges helyszíneken zajlik a forgatás, és red epic kamerával veszik fel, mint amilyen a Kártyavár sorozatot is, így az eredmény egy gazdag, moziszerű élmény, ami lehetővé teszi a nézők számára, hogy ne csak a szavakat hallják, hanem átérezzék a hely és a tömeg energiáját. Akár élőben szerepelnek benne, akár online nézik, az emberek sokkal nyitottabb elmével és szívvel mennek haza. És minden dokufilm üzenete és marketing célja – mind művész, mind szakmai, kifejezetten arra irányulóan –, hogy az iparág legjobbjainak hozzáadott értékét és szándékát világítsa meg.

Lavoie Entertainment a Top Recruiter: Miami Reality Series producere is, ami egy globális versenyről szól a világ legjobb recruitment ügynökei között. Ez egy nagyszabású innovatív marketing kísérlet iparágunkban. Beválasztottak a 6 versenyző közé, és Chris Lavoie executive director, aki egy közösségi média oldalon keresztül talált meg tavaly, meghívott, hogy szerepeljek a 2015-ös új évadban. Tudván, hogy mintegy 10 ezer ember jelentkezett a műsor válogatásaira, hihetetlenül büszke vagyok arra, hogy Magyarországot képviselhetem, és én lehetek Európa hangja a 4. évadban. A film 2015 szeptemberében jön majd ki. <http://toprecruiter.tv/season-3-episode-1>

*Az interjút Csetneki  
Csaba készítette*

