

A munkaszerzés attól is függ, hogy mekkora egy cégnél a hatalmi távolság, és férfias vagy nőies stílusa van-e a vállalkozásnak

A sikeres álláskeresés kulturális buktatói

Az álláskeresés folyamata szinte mindenhol a világon egyforma, ám a sikerességet mégis nagyban befolyásolják a különböző kultúrák közötti különbségek, illetve azok ismerete. Szakértőnk segítségével bemutatjuk, hogy a kulturális különbségek miként hatnak a megfelelő jelentkező kiválasztására.

Bár az álláskeresés folyamata szinte mindenhol a világon ugyanaz, a kulturális különbségek egyszerre több oldalról is befolyásolják a munkaszerzés folyamatát – hangsúlyozta lapunknak Groniewsky Dániel. A SCOPE Szervezetfejlesztési és Vezetési Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója úgy tapasztalta, az álláskereső egyéni értékpreferenciái tudat alatt nagyban befolyásolják, hogy mely álláshirdetések, iparágak vagy szervezetek keltik fel érdeklődését. A hirdető vállalkozás részéről viszont kultúrafüggő annak megítélése, hogy kit, illetve milyen tulajdonságokkal felvértezett jelentkezőt tart alkalmasnak a feladat elvégzésére, a pozíció betöltésére. Végül pedig a kiválasztás során a két fél kommunikációját, így a kiválasztási folyamatot is nagyban befolyásolja a kommunikáció kultúráközi jellege. Groniewsky Dániel szerint a Geert Hofstede holland kultúrakutató által kialakított kulturális dimenziók segíthetnek abban, hogy mi mindenre érdemes figyelni egy külföldi állás megpályázásakor. Az egyik ilyen dimenzió a hatalmi távolság index (Power Distance Index, PDI), amely a társadalom tagjai közötti hatalmi különbség és az egyenlőtlenségek elfogadottságának mértéke.

Önéletrajz: A nagy hatalmi távolságú kultúrákban fontos az emberek státusa, hierarchiában elfoglalt pozíciója. Az önéletrajzban ezért érdemes hangsúlyozni a korábbi végzettségeket és megszerzett tudományos fokozatokat, esetleges publikációkat, különösen, ha ezeket a jelentkező neves, általánosan elismert intézményekben szerezte. A kisebb hatalmi távolságú kultúrákban a hivatalos intézményi képzések mellett (vagy helyett) rendkívül fontosak az egyéb készségek, ismeretek, amelyekkel a jelentkező rendelkezik.

Interjú: A hatalmi távolság két szempontból is befolyásolja a beszélgetés eredményességét. Egyrészt a nagy hatalmi távolságú kultúrák státusközpontú világfelfogásában az interjúkészítő egyértelműen a jelentkező felett áll a hierarchiában. Éppen ezért az aspirálótól elvárja, hogy maximális tisztelettel viselkedjen az interjúkészítő iránt. A dimenzió másik pólusán – az alacsony hatalmi távolságú kultúrákban – a két fél sokkal inkább egyenrangúként kezeli egymást, s bár a tisztelet itt is kötelező, a beszélgetés sokkal kötetlenebb, s elképzelhető, sőt adott esetben elvárt, hogy a jelentkező magától is beszéljen, tegyen megjegyzéseket, akár irányítsa a beszélgetést.

Az individualista-kollektivisták (individualizmus index, IDV) kulturális dimenzió az egyén és a csoport, valamint a társadalom közötti kapcsolatból adódó kulturális különbségeket foglalja össze – magyarázza a SCOPE Szervezetfejlesztési és Vezetési Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója.

Önéletrajz: Az individualista kultúrákban a gondolkodás központjában az egyén áll, aki magáról gondoskodik, és saját céljainak megvalósításáért tevékenykedik. Egy ilyen kultúrában az önéletrajz elsődleges célja a személy múltbeli eredményeinek és tapasztalatainak összefoglalása, különös hangsúllyal saját egyéni eredményeire. Ennek érdekében a jelentkezőnek korábbi csapateredményei vonatkozásában is egyéni hozzájárulását, teljesítményét érdemes hangsúlyoznia.

A pólus másik végén, a kollektivisták kultúrákban a társadalmi gondolkodás csoportokra épül; itt az emberek nem egyénként „élnek” a világban, hanem bizonyos csoportok tagjaiként. A csoport az egyén lojalitásáért cserébe védelmet biztosít. Éppen ezért itt a pályázók értékelésénél azok korábbi szociális és csoporttevékenysége az elsődleges, tanulmányaik, korábbi tapasztalataik csak másodrangúak.

Interjú: A kollektivisták kultúrákban az állásinterjú során – az önéletrajzhoz hasonlóan – elsődleges cél a szociális készségek és tapasztalatok bemutatása. Ha ismerjük az interjúkészítő személyét, és vannak közös ismerőseink, akkor célszerű ezeket sűrűn felelegetni. Ebben a kultúrkörben ugyanis a (közeli vagy távolabbi) ismerősök alkalmazását előnyben részesítik az idegenekkel szemben, hiszen – ahogy említettük – az egyén teljesítményénél fontosabb lojalitása és a bizalom. Individualista kultúrákban az ismeretséget éppen ellentétesen értékelik, és ilyen esetben könnyen érhetik mindkét felet korrupciós vádak. Bár a teammunka mint elvárás napjainkban szinte minden álláshirdetésben szerepel, erre igazán nagy hangsúlyt mégis a kollektivisták

kultúrákban fektetnek. A mindkét fél részéről kimutatható hosszú távú elkötelezettség kiemelkedő fontossága – amely a jelentkező részéről a hosszú távú lehetőségekről, nyugdíjról és a vállalati szociális eseményekről való érdeklődésben nyilvánulhat meg.

A férfiasság – nőiesség (férfiasság index, MAS) kulturális dimenzió elsősorban az emberek életfilozófiájára, munka- és szabadidő-beosztására vonatkozik, de magában foglalja a nemek szociális szerepét is.

Önéletrajz: A férfias kultúrák domináns életértékei a siker, verseny, teljesítmény és asszertivitás. Ezen kultúrákban elfogadott – és így elvárt –, hogy a jelentkezők önéletrajzaikban „túlértékesítik” önmagukat, azaz képességeikről és teljesítményükről szuperlatívuszokban írnak, és olyan készségeket is a magukénak vallanak, amelyekkel valójában nem dicsekedhetnek. Ha ilyen közönségnek küldjük el jelentkezési anyagunkat, célszerű alkalmazkodni e szokáshoz, különben – reálisan megírt önéletrajzunk alapján – labdába sem rúgunk más, önmagukat magasztaló jelentkezőkkel szemben. Hasznos továbbá, ha életutunkból azon eseményeket hangsúlyozzuk ki, ahol versenyhelyzetben értünk el kimagasló eredményeket.

Interjú: A férfias kultúrák nagyra értékelik a célra törő, teljesítményorientált és asszertív embereket, ezért már az interjú során érdemes határozottan fellépni, és őszintén képviselnünk saját érdekeinket. Ezen kultúrák „azért élek, hogy dolgozhassak” életfilozófiájából és versenyszelleméből egyenesen következik, hogy az előrehaladás, a siker minden munkavállaló számára fontos. A hosszú távú karrierlehetőségekről és – az elsősorban anyagi jellegű – kompenzációról való érdeklődés nem visszatetsző, hanem a pályázó rátermettségét és dolgozni akarását bizonyítja.

Az érem másik oldala, hogy az ilyen kultúrákban érdemes azt a benyomást kelteni, hogy a pályázó nem utasítja el, sőt „lelkesen” vállalja a hivatalos munkaidőn túlnyúló feladatokat, és nem tulajdonít fontosságot a szabadságnak és szabadnapoknak. A nőies kultúrákban szinte az ellenkezőjét érdemes képviselni: vagyis az élet szép, ezért fontos, hogy élvezzük, dolgozni pedig csak „azért dolgozunk, hogy élhessünk”. Ezek a kultúrák elutasítják a versenyt és az asszertivitást; fő céljuk az élet minőségének javítása és a harmónia. A munkavállalók keresett tulajdonságai közé tartozik itt a kompromisszumkészség (a harmónia fenntartása érdekében), valamint a szociális készségek. Az interjú során a hierarchiában történő előrehaladás hangsúlyozásánál jó benyomást kelt, ha a személyes érdeklődésünk alapján történő fejlődési, tanulási lehetőségek után tudakozódunk.

A dimenziók legfontosabb üzenete, hogy egy nemzetközi állás megpályázása esetén a cég történetéből és háttéréből történő felkészülés mellett legalább ugyanakkora hangsúlyt fordítsunk annak a kultúrának a megismerésére, amelyben a kiválasztott szervezet működik – emelte ki Groniewsky Dániel. Ez a kulturális ismeret ugyan nem olyan elengedhetetlen és nyilvánvaló feltétele a sikeres felvételnek, mint a megfelelő nyelvi, szakmai és egyéb jellemzők, azonban hiánya a többi adottság megléte esetén is könnyen elutasítást eredményezhet.

Groniewsky Dániel
SCOPE Szervezettefejlesztés és Vezetési Tanácsadó Kft.
www.scope.co.hu

A cikk megtalálható: <http://vg.hu/index.php?apps=cikk&cikk=81495>