

KARRIER VAGY SEM?

A SIKERES KARRIERKEZDÉS 10 TÉNYEZŐJE

A kötet megjelenését támogatták:



www.hbccc.com



Bulgarian Wine Embassy



Bulgária Borok Nagykövetsége

Nikolay Vassilev

KARRIER VAGY SEM?

A SIKERES
KARRIERKEZDÉS
10 TÉNYEZŐJE



Tartalomjegyzék

BEVEZETŐ (KEREKES SÁNDOR)	7
I. ELŐSZÓ A MAGYAR KIADÁSHOZ – MIÉRT ÍRTAM MEG EZT A KÖNYVET	9
II. KINEK ÍRÓDOTT EZ A KÖNYV	14
III. A KARRIER ÚJ DIMENZIÓI A 21. SZÁZADBAN	18
IV. AZ EGYETEMEK HOZADÉKA NEM KIELÉGÍTŐ	30
V. A SIKERES KARRIERKEZDÉS 10 TÉNYEZŐJE	35
1. NYELVTUDÁS – ELÉGSÉGES-E AZ ANGOL NYELV A 21. SZÁZADBAN?	35
2. SZÁMÍTÓGÉPES ISMERETEK – NE MARADJUNK EL A TEMPÓTÓL	43
3. CSEREPROGRAMOK KÜLFÖLDI EGYETEMEKSEL – A LEGTÁVOLIBB TELEPÜLÉS ALTERNATÍVÁJA	46
4. PROFI SZAKMAI GYAKORLATOK – A TANULMÁNYOK TELJES IDŐSZAKA ALATT	57
5. PROFI GYAKORLATI KÉPZÉS KÜLFÖLDÖN – NEM PUSZTÁN DIÁKTÁBOROK	64
6. VAN-E EGYÁLTALÁN JÓ CV EZEN A KONTINENSEN? VAGY AMERIKAI FUTBALL?	69

A fordítás alapjául szolgáló kiadás:

Николай Василев: *Карьера или не?*
10 фактора за успешно начало на кариерата
Сиела Норма АД, София, 2018

Fordította:
Szalai Lajos

© Nikolay Vassilev, szerző
© Szalai Lajos, fordító
© Szófia Kiadó
Budapest, 2019

7. KÉSZEN ÁLLUNK-E AZ ÁLLÁSINTERJÚRA?	91
8. KÖZÖSSÉGI HÁLÓK, E-MAIL-CÍM	92
9. A KARRIER KORÁN KEZDŐDIK ÉS AZ EGÉSZ ÉLET SORÁN FEJLŐDIK	94
10. A PROFESSZIONÁLIS KAPCSOLATOK SZEREPE. HÁLÓZATÉPÍTÉS (NETWORKING)	106
VI. MARADJUNK-E A HAZÁNKBAN – IGEN, TERMÉSZETESEN	110
VII. MI HIÁNYZIK EBBŐL A KÖNYVBŐL	118
VIII. ZÁRSZÓ	119
IX. KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁSOK	120



Bevezető

Karrier vagy sem? – teszi fel a kérdést könyve címében Nikolay Vassilev. Annak az egyetemnek vagyok emeritus professzora, amelyiken Nikolay Vassilev 1994-ben diplomát szerzett. Talán ezért vállaltam, hogy könyvéhez ajánlást írjak. Környezetgazdász professzorként az üzleti világot talán a kelleténél is kritikusabban figyelem. Kicsit aggódok, amikor a HR-es kollégák az egyetemre jönnek, és interjúkat készítenek a legkiválóbb hallgatóinkkal, olyanokkal, akik tudományos pályára is alkalmasak volnának, és végül elcsábítják őket valamilyen üzleti karriert ajánlva nekik. Leginkább az bosszant ezekben az interjúkban, hogy a hallgatókat nem arra ösztönzik, hogy tanuljanak sokat az egyetemen, foglalkozzanak sokat a módszertani tárgyakkal vagy szerezzenek megalapozott elméleti tudást, hanem arra biztatja őket, hogy már egyetemistaként szerezzenek gyakorlati tapasztalatokat, hogy az egyetem befejezése után azonnal alkalmasak legyenek legalább valamilyen középvezetői feladat betöltésére. Én azt szeretném, ha egyetemi éveik alatt a diákok valóban diákok lennének, akik nem valamilyen munkakör betöltésével, hanem az ismeretek megszerzésével vannak elfoglalva. Bevallom, erőfeszítéseim nem járnak sok sikerrel.

Mindig vannak persze kivételek, sokszor belőlük lesznek a PhD-hallgatók, és természetesen én is büszke vagyok rá, hogy az én PhD-hallgatóim közül öten már professzorok lettek, vagyis karriert csináltak. Be kell látnom, hogy van jó és van rossz karrier, bár szívesebben írnék arról, hogy van boldog és van elrontott élet. „Az emberi élet lényege a szeretetben, az örömben és a csodálkozás erejében rejlik. Az országok közt az a leggazdagabb,

amelyikben a legtöbb nemes lelkű és boldog ember él. Az emberek közt a leggazdagabb, aki a leginkább betölti saját élethivatását és egyúttal a leghasznosabb a közösség számára” – írja John Ruskin, a 19. századi angol polihisztor.

A polihisztorok kora lejárt, és a gazdagságot is másképp értelmezik az üzleti iskolák ifjú hallgatói, mint értelmezték a 19. századi filozófusok. Nikolay Vassilev életrajza arról tanúskodik, hogy ő még azok közé a fiatalok közé tartozott, akik a Közgázra tanulni jártak. Az akkori bolgár ösztöndíjasok szinte mindegyike az évfolyamelsők közé tartozott, pedig egy év alatt tanultak meg magyarul. Vassilev könyvét saját eddigi életútja teszi hitelessé. Ha már a karierről kell beszélünk, jobb, ha olyantól fogadunk el tanácsot, aki pályafutását kitartó szorgalommal és lelkiismeretes munkával építette. Példája azért is figyelemre méltó, mert egy kis európai nép fiaként csinált nemzetközi karriert, és ez napjainkban sem túl gyakori.

KEREKES SÁNDOR
professzor emeritus
Budapesti Corvinus Egyetem

I. Előszó a magyar kiadáshoz – miért írtam meg ezt a könyvet

Örülök, hogy a kezébe vagy a képernyőjére került Önöknek jelen harmadik könyvem, méghozzá az általam szeretett magyar nyelvre lefordítva. A három könyv nagyon különbözik egymástól. Az első, az *Energija* [*Energia*], amelyet 2009-ben írtam, nagyon személyes. Azt mondom el benne, milyen szakmai utat jártam be egyetemistaként, ifjú beruházási bankárként és a Bolgár Köztársaság két kormányának a tagjaként. A 2014-ből származó második könyv, a *Menju za reformatori* [*Étlap reformátoroknak*] komolyabb mű, amelyben a modern gazdaságpolitikákra vonatkozó víziómat mutatom be. A könyvben olvasható eszmék között akad számos olyan, amelyik mindenütt érvényes, Közép- és Kelet-Európában csakúgy, mint a fejlett országokban. A harmadik, *Karrier vagy sem?* című munkám a legrövidebb, de ez tett szert máris a legnagyobb ismertségre. Nem véletlen, hogy ez a könyv az első, amely iránt Bulgárián kívül is érdeklődnek.

Az első két könyv mindegyike után azt mondtam, hogy ez az utolsó. Most is ugyanígy vélem, de nem merek semmit se ígérni. Jóllehet nem érzem magamat hivatásos írónak. Nem érdekel az anyagi oldal sem. Épp ezért ezt a könyvet is elektronikus úton szándékozom terjeszteni, s hangsúlyozom, hogy szabadon megosztható bárkivel, aki el szeretné olvasni vagy használni kívánja. Ha származnak belőle bevételeim, például adományok formájában, azokat ezúttal is olyan családoknak ajánlom fel, amelyek *in vitro* eljárásra szorulnak, hogy lehessenek gyermekeik. Az általam támogatott családokban eddig kilenc gyermek született.

E könyv szerzőjeként legalább három minőségemben jelenek meg. Először is, 4 egyetemre jártam – egy magyar, kettő USA-beli s egy japán egyetemre. Ezek közül kettő állami fenntartású, a másik kettő pedig magánintézmény volt. Dolgoztam ezekben az államokban – Budapesten, Tokióban, New Yorkban, továbbá négy évig Londonban. Ez alatt az idő alatt átmentem a tanulás teljes taposómalmán, az önéletrajzok készítésén, a több mint 100 cégnek elküldött levelek megírásán, az elutasítások okán érzett csalódásokon, az állásinterjúkon való részvételeken s három multinacionális társaságnál végzett munkán. Az utóbbi években pedig Londonban közreműködtem gyakorlati képzésre vagy munkára pályázó új jelöltek kiválasztásában.

Másodszor, e tapasztalatok birtokában, már mint bolgár miniszter, 2001 és 2009 között megalkottam és vezettem a professzionális orientáció „Bolgár álom” című, többkomponenses programját:

- Tettem több mint 50 látogatást bolgár egyetemeken, s beszéltem a karrierépítésről.
- Találkoztam Bulgária közgazdasági és gazdasági egyetemének vagy karainak összes rektorával és dékánjával. A Gazdasági Minisztérium aláírt velük egy e könyv eszméinek a jegyében fogant memorandumot, amiből aztán ők azóta szinte semmit se valósítottak meg.
- Azt javasoltam az American University in Bulgaria egyetemnek, hogy indítson el egy modern MBA-programot, s ők felépítették Szófiában az Elieff Centert. Ezt követően tucatnyi fiatal és tehetséges állami alkalmazottat küldtünk ki tanulni az egyetem Master of Business Administration programja keretében.

- Fiatal emberek százainak segítettünk jobb CV-k megírásában.
- Számos gyakorló helyet szerveztünk egyetemisták számára – a magánszektor és az állami adminisztráció területén.
- Világszerte meglevő kapcsolatainkat felhasználva, 2002-ben külföldi társaságok által biztosított kitűnő gyakorlóhelyekre küldtünk több tucat bolgár egyetemistát.
- Minden évben „Karrierfórumok”-at rendeztünk. Először Szófiában, majd szélesebb körben, további 7 városban. 8 év alatt mintegy 125.000 fiatal fordult meg ezeken a fórumokon, amelyek mindmáig folytatódnak.
- Segítséget nyújtottunk minden bolgár egyetemnek ahhoz, hogy hozzon létre „karrierépítő központ”-okat. Igen, lehet, hogy ezt Önök furcsállják, de az egyetemek nem rendelkeztek ilyen központokkal.
- Elláttuk az összes állami felsőbb fokú iskolát néhány ezer komputerrel. Ezeknek a komputereknek egy részét a karrierépítés céljaira is használják.
- Az állami adminisztráció területén szintén létrejött számos gyakorlati képzőhely az egyetemisták részére.

Harmadszor pedig, 2009-től máig társmenedzser vagyok az Expat Capitalban, amely a legnagyobb független vagyongazdálkodó társaság Bulgáriában. 2006-os megalakulásától napjainkig a világ többtucatnyi egyeteméről több mint 120 gyakornok fordult meg a cégünknel.

Az összes említett minőségemben mindig szerettem fiatalokkal dolgozni, szerettem tanácsokat adni és magyarázatokkal segíteni nekik leendő karrierjük építését illetően. A könyvben megosztom

másokkal a sok tehetséges itthoni és külföldi (közép-európai) fiatalnak köszönhető lelkesedésemet, csakúgy, mint azt a nyugtalanító momentumot is, hogy 29 évvel a demokrácia kezdete után Közép- és Kelet-Európa még mindig meglehetősen lemaradásban van a világban ezen a területen tapasztalható folyamatok mögött. A fiatalok nincsenek eléggé felkészülve a munkaerőpiacra, a piac pedig gyakran elégedetlen azzal az „anyaggal”, amely a régió és a világ egyeteméről érkezik.

Örülök, ha ez a könyv bármilyen korú és bármilyen élethelyzetben levő olvasó – egyetemisták, oktatók, szülők, munkaadók, szakemberek – számára hasznos lenne.

Az ún. „transzliterációs” probléma – hogyan írjuk át magyarra a bolgár személyneveket?

A profi filológus és tanár Szalai Lajossal, a könyv fordítójával lefolytattunk egy érdekes tudományos disputát arról, hogyan járunk el a magyar fordításban a bolgár személynevek átírásával. Bulgária, amely 681-ben lett önálló állam, a 9. század derekán létrehozott cirill betűs írás hazája, a magyar nyelv viszont a fonetikus latin ábécét használja, ám az különbözik a Franciaországban, Németországban és másutt használatos átírástól.

Más szerzőnek az én helyemben feltehetően egyáltalán nem szűrt volna szemet a dolog. Én azonban még miniszterként 2008-ban kidolgoztam az ún. „Transzliterációs szabályzat”-ot, amely meghatározza, hogyan írjuk át helyesen latin betűkkel a bolgár földrajzi neveket és más szavakat is. Az eredmény egyöntetűen az angol helyesírásra hasonlít. Ennek értelmében Христо

Стоичков-nak *Hristo Stoichkov*-ként kell megjelennie, függetlenül attól, hogy Budapesten, Pekingben vagy Barcelonában játszik. A mindennapi gyakorlatban azonban minden állampolgárnak joga van másképpen, a saját választása szerint írnia a nevét, úgyhogy a helyzet továbbra is kaotikus.

Magyarországon azonban az a hagyományos gyakorlat, hogy a cirill betűket a magyar fonetika szerint írják át (Hriszto Sztoichkov). A jelen könyvben alkalmazott eljárás kompromisszum eredményeként született – előbb a magyar fonetika szerint írjuk át a neveket, majd zárójelben és dőlt betűs szedéssel megmutatjuk, hogyan kellene megjelenniük a „Transzliterációs szabályzat” értelmében. Még egyszer hangsúlyozom: nem kizárt, hogy az említett személyiségek mindegyike inkább egy harmadik írásmódot részesítene előnyben.

E könyv szerzője maga is ugyanettől a problémától szenved. Szalai Lajos átírásában Nikolaj Vaszilev vagyok, budapesti egyetemi éveim alatt Vaszilev Nikolájként használtam a nevem, a Szabályzat szerint mint Nikolay Vasilev kellene szerepelnem, miközben én magam a Nikolay Vassilev átírást használom.

II. Kinek íródott ez a könyv

„Ha valaki egy nappal előre tervez, nézzen élelem után.

Ha egy évvel előre tervez, ültessen fát.

Ha száz évvel előre tervez, tanítsa a gyerekeit.”

(Kínai közmondás)

Mindenkinek, aki dolgozott fiatalokkal, karrierjük építését illetően megvannak a maga meglátásai. Ebben a könyvben igyekeztem rendszerezni azoknak a sikeres szakembereknek az ismereteit, nézeteit és tapasztalatait, akik mint egykori egyetemisták, modern társaságok jelenlegi alkalmazottjai, munkaadók vagy oktatók végigmentek az utóbbi 20 év teljes folyamatán.

A könyvet haszonnal olvashatnák:

- azok a jelenlegi egyetemisták, akiket nyugtalanít, hogyan találjanak majd munkát
- azok a végzett egyetemisták, akik nem értik, miért nem kapnak sehonnan sem jó állásajánlatot
- azok a fiatalabb iskolai tanulók, akik most tervezik, hogy mit tanuljanak, s azután milyen karriert járjanak be
- azok a szülők, akik mindent megadnának a gyerekeik sikerességéért és boldogságáért, de nem tudják, mit és hogyan
- azok az egyetemi oktatók, akiknek feladata, hogy a lehető legjobban felkészítsék a diákokat a munkaerőpiac kihívásaira
- azok a munkáltatók, akik sok esetben elégedetlenek az „anyaggal”, amelyet a világ felsőoktatási intézményei kibocsátanak a számukra

Milyen életkorban tanácsos elolvasni ezt a könyvet

A karrierépítés olyan téma, amely az utóbbi évtizedek során meglehetősen sok változáson ment keresztül. A korábbi egy-két generáció tapasztalata csak részben adekvát a mai valósággal, s nem elégséges ahhoz, hogy segítsen a fiatal professzionista szakembereknek sikeres karrierjük megtervezésében és realizálásában.

Hasznos lenne, ha sok diák a gimnáziumi környezet elhagyása után máris elkezdene ismerkedni hasonló könyvekkel, hogy rányit hassa a szemét arra, ami vár rá. A könyvben felvetett gondolatok legtermészetesebb címzettjei az egyetemi hallgatók, mivel éppen az egyetemi évek alatt a legintenzívebb a karrierre való felkészülés. A legambiciózusabb és legfelkészültebb hallgatók repülőrajtot vesznek felfelé a szakmájuk ranglétráján. A kevésbé orientáltaknak be kell hozniuk a lemaradást és el kell végezniük ugyanazokat a dolgokat, de lassabban és később. Nincs semmi vész – de tiszta sor, hogy jobb hamarabb elkezdni. (Ez részemről annak a kíméletes megfogalmazása, hogy eddig csak az idejüket vesztegették.)

Napjainkban az ember karrierjét nem szabad expresszvonathoz hasonlítani – a bakkalaureátusi (BA) fokozat elérése után felszállsz az első állomáson, s a vonat 40 év alatt elrepít a nyugdíjazás megállójáig. A jelenkori karrier sokkal inkább egy tízpróba-versenyhez hasonlítható. Ámde soha nem tudod, mikor kezdődik a következő verseny, s hogy melyik sportágról van szó és kik a versenyzők. Mindig készenlétben kell állnod, minden eshetőségre számítva. Lehet, hogy meglepően hangzik, de épp ez az előre nem láthatóság és változatosság teszi romantikussá és érdekessé az életet. Az expresszvonat a maga lesötétített ablakaival meglehetősen unalmassá válhat.

Ebben az értelemben a karrierépítés problematikája minden egyes ember számára adekvát marad egészen a nyugdíjazás megállóhelyéig.

Van-e jelentősége annak, hogy Magyarországon vagy külföldön tanulunk vagy dolgozunk

A jelen könyvben a jó karrierépítés kapcsán leírt ötletek egyforma mértékben szólnak mindenkinek, függetlenül attól, hogy valaki a fővárosban él-e, vagy egy kisebb településen, Kelet-Európában vagy máshol. Világszerte vannak felsőoktatási intézmények, amelyek jobb vagy gyengébb képzést nyújtanak, jól felkészítik növendékeiket a munkaerőpiac kihívásaira, vagy sem. Vannak kiválóan teljesítő vagy kevésbé jól orientált hallgatók. Vannak munkáltatók, akik kinyújtják a kezüket az új nemzedék felé, s vannak olyanok is, akik ezt nem teszik. Bárhol is tanuljon vagy dolgozzon az ember, sikeresebb lehetne, ha követné az itt leírt elveket.

Mindannyiunk számára az lesz a legjobb, ha az egyetemeink beillesztik a hallgatók képzésébe és felkészítésébe a világon fellelhető összes avantgárd karrierépítési praktikát; s az, ha a mi fiataljaink a legkonvertálhatóbbak, s a mi cégeink a legmodernebbek.

Szükségesek-e nagy anyagi lehetőségek, hogy elérhetőek legyenek a könyvben leírt célok

Szerintem az anyagi lehetőségek és a végeredmény közötti összefüggés igen csekély, egyes esetekben pedig a nullával egyenlő. Minden más körülmény azonosságát az élet minden szférájában jobb, ha vannak az ember háta mögött vaskos bankszám-

lák, mint ha nincsenek. Ugyanakkor az emberek zöme egyetértene azzal, hogy a bankszámlák nem mindig tesznek boldogabbá és ambiciózusabbá. A boldogság, valamint a teljesítményre, inkluzíve karrierre való törekvés sokkal inkább az élet egyéb összetevőin múlik.

Manapság szinte minden ember megengedheti magának, hogy legyen számítógépe és okostelefonja – de az már nem a pénzen múlik, hogy csak játékokra használja-e őket, vagy intellektuális és szakmai fejlődése szolgálatában is. Mindenki képes lenne nyelveket tanulni, csak akarnia kellene. Az állami iskola ingyenes, s az oktatás többi egyéb formája sem reménytelenül elérhetetlen. Az Erasmus-program keretében megvalósuló csereprogramok ösztöndíjjal járnak.

A gyakorlatban sokféle példa létezik. Egyes hallgatók a szüleik teljes vagyonát hazai és külföldi magániskolákra és egyetemekre költötték. Ezeknek a hallgatóknak egyik része kiváló eredményre jutott, a másik része viszont – nem. Más hallgatók önállóan elboldogultak, méghozzá szinte minden pénz nélkül. Némelyikük igen messzire eljutott, mások viszont – nem. Ezzel a könyvvel arra szeretném ösztökélni olvasóimat – tekintet nélkül kezdeti anyagi lehetőségeikre –, hogy kövessék a modern karrierépítés alapelveit. Mert egy dolog biztos: a jó karrierépítés a jövőben sokkal jobb pénzügyi eredményekhez vezet el. Vagyis fordított a logika! Vegyük csak a bölcs mondást: „Ha azt hiszitek, hogy a műveltség drága, próbálkozzatok a műveletlenséggel” (Derek Bok).

III. A karrier új dimenziói a 21. században

Hogy volt korábban?

Első ránézésre a lényegi összetevők ugyanazok, mint 50 vagy 25 évvel ezelőtt. Akkor is fontos volt az iskolai **végzettség** – de a diploma megléte gyakorta fontosabb volt, mint a valós tudás. Mindig haszonnal járt, ha az ember tud **idegen nyelveket**, ámbar akkoriban ezt kevesebben érték el. A **számítógépes ismeretek** a nyolcvanas évekig nem nagyon jöhettek szóba, a kilencvenes évektől kezdve viszont már nagy előnyt jelentettek. A **gyakorlat** és a **szakmai tapasztalat** mindig meghatározó volt.

Viszont:

A **csereprogramok** más (köztük külföldi) egyetemekkel valahol a tudományos fantasztikum világában léteztek. Igazi [nyári] szakmai **továbbképzések** nem voltak szokásban. Az pedig, hogy külföldön, szóba se jöhetett. A CV fogalma ismeretlen volt. Az emberek életrajzai így kezdődtek: *Munkás-/alkalmazott szülők gyermekeként születtem. Apám tagja a pártnak.* Semmi rossz nincs ebben, csak éppen más a korszak. A **kommunikációs képesség** és az **állásinterjún** való megjelenés nem bírt döntő jelentőséggel.

Az összes szférában végbemenő korszakváltás normális jelenség

Amikor még egyetemi hallgató koromban látogatást tettem Cape Canaveralben a NASA floridai központjában, beszálltam egy űrhajómakettbe. Odabent egy, az akkor már koros John Glenn-nel,

az idősebbik korosztályhoz tartozó amerikai űrhajósok egyikével folytatott beszélgetést vetítették. A legmélyebb benyomást az a momentum tette rám, amikor az űrhajózás jövőjéről kérdezték. Vártam, hogy nem mindennapi tapasztalatára támaszkodva, mondjon valamilyen zseniális dolgot. Ehelyett John szerényen azt mondta: „Átengedem ezt a témát a mostani generáció szakértőinek.” (“I would leave that to the experts of today...”)

Ha Önök fiatalok, elképzelhető, hogy alig tudnak valamit Paolo Rossiról, Johan Crujffról, Oleg Blohinről, Garrincháról, Mario Kempesről, Rummeniggéről vagy Michel Platiniról. Gyerekkoromban viszont ők voltak a mi kisfiús bálványaink és isteneink. Amikor nézem a mai dinamikus futballt és a Bajnokok Ligája nagyszerű meccseit, a barátaimmal gyakran arról beszélünk, mi történne, ha a 20. század hetvenes és nyolcvanas éveinek legjobb csapata kiállna a 2019-es Barcelona vagy Real Madrid ellen. Ha Önök a Manchester Unitednek vagy a Bayernnek szurkolnak, vonják be azokat is az összehasonlításba. Az az egybehangzó vélemény, hogy a mostani dinamikus csapatok tönkrezúznák a „régmúlt” idők lassúbb és elavultabb hőseit.

Ne legyen kétségük afelől, hogy a karrierépítés területén is ugyanez a helyzet. A szülők abban talán tudnának tanácsot adni a gyerekeiknek, hogy jogot tanuljanak-e, vagy orvostudományt. S esetleg abban is, hogy hol. De abban, hogy hogyan jelenjenek meg egy állásinterjún a Hewlett-Packardnál, aligha. Jobb, ha ezt átengedik „a mostani generáció szakértőinek”.

Milyen a helyzet a 21. században?

Másmilyen. És nehezebb. A jelölttel szemben támasztott elvárások sokkal magasabbak, a konkurencia, beleértve a határon túlit is, nagyobb. Egy sikeres és gyors karrier elérése nem egyszerű dolog. Pontosan ezzel foglalkozik ez az egész könyv.

Ebben a században megnő a különbség a legsikeresebbek és a lemaradottak között

Lehet, hogy a következő bekezdések nem tetszenek majd Önöknek. Kelet-Európában 30 évvel ezelőtt egalitáriusabb társadalmak működtek. A vállalat legkevésbé képzett munkásai és az igazgató jövedelme között kicsi volt a különbség – csak néhányszoros. A lakosságnak garantált volt a munkája. A munkanélküliség nagyjából nulla százalék volt, többek között a nagyüzemekben mesterségesen fenntartott számtalan munkahelynek köszönhetően, amelyek nem termeltek magas hozzáadott értéket a nemzetközi piacon. Másrészt pedig tilos volt gazdagnak lenni. A biznisz fogalma nem létezett, vállalkozások nem voltak. Unalmas dolog.

Mielőtt azzal a korszakkal kapcsolatban valamiféle idealizált rózsaszín ábrándokba merülnének, közlöm, hogy egyszerűen az egész társadalom szegénységre volt kárhoztatva. Számos vonatkozásban nem volt szabadság, így gazdasági vonatkozásban sem. Képzeltjenek el egy zsákutcát. És az egyenlősdit.

Ám lehet, hogy még az a társadalom sem volt annyira egalitárius, mint ahogy gondoljuk. Emlékszem egy hangjátékra, amely a Bolgár Nemzeti Rádióban hangzott el a nyolcvanas években,

abban azt mondta valaki: „Az osztályok nélküli társadalomban whiskyt csak az első osztályon szolgálnak fel.”

A modern társadalom egészen más. Manapság több vonatkozásban létezik **szabadság**:

- Személyi igazolvánnyal a zsebünkben bejárhatjuk egész Európát.
- A bolgár vagy a magyar útlevelünkkel vízum nélkül utazhatunk be a világ több mint 150 államába. És a többiekbe is különösebb nehézség nélkül megkapható a turistavízum.
- Kimondhatjuk, amit gondolunk. S azzal találkozhatunk, akivel akarunk.
- Olvashatunk bármilyen irodalmat, könyveket és tankönyveket.
- Reális időn belül szerezhetünk információkat az egész világról.
- Tevékenykedhetünk a szociális hálózatokban/médiumokban.
- Tanulhatunk az egész világon. És dolgozhatunk is...

A fiatalok még csak nem is tudják megérteni és elhinni, hogy mindezekből semmi sem volt lehetséges, amikor mi voltunk iskolások. Ha úgy gondolják, olvassák át még egyszer a fenti listát. Abból semmi se volt lehetséges.

A szabadság elkerülhetetlenül nagyobb **konkurenciához** vezet. A konkurencia nagyszerű dolog azok számára, akik megnyerik a versenyt. És rossz lehet a veszteseknek. Nemrég az egyik barátom a két gyerekével megnézett egy fantasztikus filmet a robotokról. A film után azt mondta nekik, hogy a jövőben kétféle embercsoport lesz. Az egyik csoport megmondja a robotoknak, hogy mit csináljanak, a másiknak viszont a robotok mondják meg, hogy mit csináljanak. Az egyik gyerek elsírta magát...

Ha ezt beillesztjük ennek a könyvnek a koordináta-rendszerébe, a karrierépítés területén a fiatalok kétféle csoportba oszthatók.

Az egyik csoportnak (alighanem ebben vannak többen) nincsenek nagy ambíciói, végigjár *valamilyen* képzést, nem készül fel jól a munkaerőpiac kihívásaira, nem fejleszt ki magában fontos modern képességeket. Tízszer is benyújtja a papírjait egy munka megpályázására, és csodálkozik, hogy miért nem sikerül semmi. A kormányokat okolja, hogy azok nem törődnek a fiatalokkal (ami lehet, hogy igaz is). Panaszkodik, hogy Kelet-Európában nincsenek meg a megvalósításhoz szükséges körülmények (ami szerintem nem igaz). A végén aztán felvállal akármilyen munkát, vagy elmegy külföldre, hogy ott dolgozzon akármit. Ha ez a csoport nem hajlandó kibújni a csigaházából, nem árt, ha elolvas (vagy megír) egy „Hogyan semmisítsük meg a globalizációt” című könyvet. És maradjon a 20. századi emlékeivel.

A másik csoport számára hasznos lehet ez a könyv. Sok fiatal akar és tud is bajnok lenni a saját területén. Akar és tud is a legjobb orvos lenni, létrehozni vezető ügyvédi irodákat, betörni a világ pénzügyi piacaira, gyártani avantgárd termékeket, Oscar-díjat kapni vagy megnyerni az Eurovíziót...

Önök melyik csoportot választanák? Ez lehetőségek és egyéni választás kérdése. Hiszem, hogy azoknak a fiataloknak, akik elolvassák ezt a könyvet és végrehajtják a benne foglalt ajánlások java részét, jobbak lesznek a megvalósításhoz szükséges esélyeik.

A csúcsra vezető hat szint

Tekintsünk át még egy témát. Ezzel kezdődik az *Energia* című első könyvem. Min kell végigmennie egy alkalmazottnak, hogy egy nagy társaságnál feljusson a vállalati ranglétra legmagasabb szintjére – hogy CEO (Chief Executive Officer), azaz vezérigazgató váljon belőle.

Nyolcvanas évek: egydimenziós mátrix 6.1 – hat pozíció

A 20. században az volt a jellemző folyamat, hogy az ember elvégzett egy egyetemet, majd bekerült egy társaságba, s ott is maradt évtizedekig. De a CEO rang eléréséhez nem elég annyi, hogy az ember egy életen át például kizárólagosan könyvvizsgálóként (auditorként) tevékenykedjen. Az auditorok hasznos és precíz szakemberek, de nincs tapasztalatuk az emberek kiválasztásában, új üzemek felépítésében, új termékek kifejlesztésében, új piacok felkutatásában. Előfordult, hogy feljutottak a csúcsra, de csak ritkán.

Ezért az a modell volt gyakorlatban, hogy az alkalmazott átesik a cég keretein belül bizonyos rotáción **6 különböző pozícióban**. Kezdi mérnökként az egyik üzemben, aztán átkerül a marketinghez, igazgatóhelyettes lesz a gyártó üzemegységnél, operációs menedzser a megfelelő földrajzi régióban, majd az egész cég pénzügyi igazgatóhelyettesévé vagy esetleg az emberi erőforrások főnökévé avanszál. S végül, ha már felkészült, és nem kevés szerencsében is részesült, szóba jöhet mint CEO-jelölt. Ha ez sikerül neki, bekerül a történelembe (legalábbis a cég történetébe). Ha nem, nyugodtan boldogságos nyugdíjba vonulhat.

Igen, az effajta karrier meglehetősen stresszes dolog volt a 20. század ötvenes–nyolcvanas éveinek homo sapiense számára. Ha akkoriban annak a generációnak valamelyik tagja láthatott volna egy okostelefont, minden bizonnyal földönkívüli szerkezetnek gondolta volna.

Kilencvenes évek: kétdimenziós mátrix 6.2 – hat cég

Amikor a kilencvenes években egyetemi hallgató voltam, a korhoz képes avantgárd tankönyveink már taglalták a megváltoztatott chippel ellátott generáció új modelljét. Nem elég, ha a cégednél végigjártál 6 pozíciót. Végig kell járnod **6 különböző céget** is. Melyik iparterületet válasszuk – legyen az IT? Nos, a komputeres kockafej-zseni Budapesten kezd a Microsoftnál mint programozó, majd átnyergel a Hewlett-Packardhoz mint számítógépes mérnök. Azt követően az IBM-nél rendszerintegrátor, majd a Technologicánál az új gyártmányokért felelős igazgató. Az Oracle-nél a közép-európai értékesítés igazgatója. Végül megnyeri mondjuk a magyar Supercharge cégnél kiírt CEO-pályázatot. Kivezeti a céget a nemzetközi piacokra, amely így az egyik legsikeresebb kelet-európai szoftveres céggé növi ki magát. Ez már érdekesebben hangzik, nemde?

21. század: háromdimenziós mátrix 6.3 – hat ország

Valószínűleg az alábbi két dimenzió csak az újabb menedzsment-tankönyvekben olvasható. Bevallom, eddig nem találtam ilyet. Az, amit az alábbiakban leírok, saját elképzelésem a karrierépítést illetően, s nagymértékben saját tapasztalatból származik.

Míg el nem végeztem a harmadik egyetememet, a kétdimenziós mátrixot fölöttébb unalmasnak és divatjamúltnak találtam. Azt főképpen az amerikaiak számára találták ki, akiknek a zöme soha nem fog dolgozni az országa határain kívül. Számukra minden, ami kívül esik a Los Angeles – Miami–Boston–Seattle négy-szögön, extrém egzotikum. Ne kérdezzék meg tőlük, mi Ausztria fővárosa, hagyományosan milyen nyelven beszélnek Hongkongban (kantoni), hogy kell leírni Chile nevét (sokan „chili”-nek írják, akárcsak a csípős mártásét), és hogy ki a futballvilágbajnok.

A 6-os számot jó célként kezelve úgy döntöttem, hogy a harmadik szint **6 különböző országban, lehetőleg több kontinensen** épülő karrier legyen.

Miért hasznos ez a földrajzi „diverzifikálás”? Azért, mert napjainkban a globalizáció évszázadát éljük. Többet utazunk. Az információ gyors és globális. Rendszeresen találkozunk és kommunikálunk külföldiekkel. Külföldi árukat nemcsak a Konzumexnél lehet találni, hanem mindenhol. Bármit is dolgozunk, konkurenseinket alighanem egész Nyugat-Európában és Kínában kell keresnünk. Homokba dughatjuk a fejünket és ismételtelgethetjük, hogy „Extra Hungariam non est vita” („Magyarországon kívül nincs élet”), ám ezzel a mentalitással nem jutunk messzire.

21. század: négydimenziós mátrix 6.4 – hat iparág

Csak kevés ember képes elérni a fenti három szintet. Nem azt mondom, hogy ez a jó karrier elengedhetetlen feltétele, de állítom, hogy érdekes. És van egy negyedik szint is. Ez szintén nem kötelező, de hasznos lehet, és megint csak érdekes. Ahhoz, hogy

eljussunk a karrier csúcsára, tanácsos, ha bejárunk **6 különböző iparágat (üzletágat, kereskedelmi ágazatot)**.

Vegyük például Gyulát, aki egyetemi hallgatóként a kereskedelemben dolgozott, végzés után pedig az egyik nagy auditáló cégnél, az EY-nél helyezkedett el. Pár évvel később megszerezte az ACCA minősítést és átnyergelt egy bankba, azt követően pedig egy gépgyártó céghez ment. Magas állást kapott a MOL olajipari társaságnál. És CEO-ként végezte egy nagy építőipari cégnél. Ott sokoldalú tapasztalatai, komoly kapcsolatai és széles látóköre folytán rendkívül hasznos tevékenységet fejthet ki.

A másik jelölt, aki megpályázta ezt az állást, Sándor, úgy véli, hogy miután ledolgozott 25 évet ugyanannál az építőipari cégnél ugyanabban a városban, alkalmasabb a posztra. Lehet, hogy igen, de az is lehet, hogy nem. Sándor nyilván többet tud a betonmárkákrol és a kotrógépmellekről, de nem biztos, hogy rendelkezik a vízióval és tudással ahhoz, hogy a társaság elnyerjen gyárépítési megbízásokat Lengyelországban és autópályaépítést Szerbiában. Ahhoz, hogyan konkuráljon Romániában és hogyan tárgyaljon amerikai befektetőkkel. Hogyan virágoztassa fel a céget a londoni tőzsdén, s hogy szervezzék roadshow-t (terméksafarit) Nyugat-Európában. Azoknak a modern fiataloknak, akik a 20. század vége felé születtek, a 20. század egydimenziós mátrixa elavult dolog.

Egy mondat, amellyel példaképpen felidézzük a volt bolgár cár (1943–46) és a közelmúltban miniszterelnök (2001–05) Simeon Szakszkoburgotszkit (Simeon Saxe-Coburg-Gotha), úgy hangzik, hogy mindenkinek chipet kell magában cserélnie. Lehet, hogy olyasmire célzott, ami emlékeztet a jelen fejezetben leírt gondolatokra.

Vannak-e ilyen abnormális egyedek, vagy a könyv szerzője fantáziál?

Igen, vannak. Felhozok Önöknek példaképpen néhány bolgár szakembert. Néhányan közülük Magyarországon végeztek a Közgázon. Elsőként álljon **Dimitar Mancsev** (Dimitar Manchev) – a LinkedIn szerint Dimitar Mantchevként találhatják meg. Előbb az UNSS-t (ez a szófiai közgáz) végezte el, majd a világ egyik legjobb MBA-programját Franciaországban, az INSEAD-ot. Dolgozott a Bulbanknál (Bulgária). Később multinacionális társaságoknál Párizsban (Franciaország), Monterreyben (Mexikó), Londonban (Nagy-Britannia), Växjöben (Svédország), Prágában (Csehország) és Moszkvában (Oroszország). Komoly karriersikerei után hazatért Bulgáriába és megnősült. Most a szófiai Programista-cégnél igazgató-menedzser. Felsoroltam 7 országot, legalább 3 üzletágat, s a pozíciók száma is 4 körül volt. Ehhez járul 8 nyelv is, és úgy gyanítom, hogy szinte mindegyiket kitűnően beszél. Becsületére válik, hogy visszatért Bulgáriába. Elképesztő tapasztalatai folytán üzletemberként, befektetőként, politikusként, szülőként, tanárként vagy hasonló könyv szerzőjeként igen nagy hasznára lehet a nemzetnek.

Második példaként következzen egykori budapesti kollégista szobatársam, **Alekszandar Hrisztov** (Aleksandar Hristov). Kiválóan beszél franciául, angolul, oroszul, magyarul, s valamennyire németül is. Hallgató korában tolmácsolt, nyelveket oktatott, s volt idegenforgalmi ügynök is. Dolgozott egy auditáló cégnél, illetve belső ellenőrként egy multinacionális konglomerátumban. Később felküzdötte magát az egyik legnagyobb viszontbiztosító társaságba, ahol főkönyvelő (Chief Accounting

Officer) lett. Egyike azon keveseknek az általam ismertek közül, akik egyszerre szerezték meg az ACCA és a CFA kvalifikációt. S mindezt Szófiában, Budapesten, Lausanne-ban (Svájc), Bécsben, Oslóban (Norvégia) és Zürichben (Svájc).

A lista folytatható egy olyan emberrel, mint **Nikolaj Marev** (Nikolay Marev), aki a „Rodina” Nyugdíjbiztosító Társaság végrehajtó bizottsági igazgatója. Nikolaj nem kevesebbre vitte, mint Alekszandar – Magyarországon, az USA-ban, Svájcban és Bulgáriában.

Ismeretségi körömben az elvégzett egyetemek számát tekintve **Mariela Vacseva** a bajnok, aki 5 – még hozzá elit – intézménybe járt: A BA-t a Princeton University (USA) szerezte meg a London School of Economics and Political Sciences (Nagy-Britannia) teljesített csereprogrammal, utána az Emlyon Business Schoolon (Franciaország) elvégzett egy kombinált vállalkozói MBA-programot, majd jött a Zhejiang University (Kína) és a Banson College (USA). Marielának voltak külföldi álláshelyei, s most, miután visszatért Bulgáriába, annak a „Tuk-Tam” (Itt-Ott) nem kormányzati cégnek a munkatársa, amely külföldön levő bolgároknak segít munkát találni a hazájukban. Dicséretes. Nyilván Önök is sorolhatnák saját kollégáikat és barátaikat.

Szerénytelenül megemlítem, hogy magam is megfelelek a mátrix 6.4-nek. Tanultam és dolgoztam 6 országban. Bejártam több szektort – angol nyelvtanár, bírósági és rendőrségi tolmács, idegenforgalmi ügynök, gazdaságtan-oktató Magyarországon, és az USA-ban mint hallgató. Adótanácsadó Budapesten. Befektetési bankár két banknál Tokióban, New Yorkban és Londonban. Miniszter három szakágban. Jelenleg társmenedzser vagyok egy szófiai vagyonkezelő társaságnál.

1. fénykép. Manhattan keleti része – diákok generációinak álomkarrierje az USA-ban. A képen a Goldman Sachs egyik épülete.



IV. Az egyetemek hozadéka nem kielégítő

Van rá esély, hogy – a világban és Magyarországon – sok jelenlegi egyetemi hallgató és oktató elolvassa ezt a könyvet. A könyvben leírtak közül egyik-másik tetszeni fog nekik, míg megint másik nem. 2014-ben publikáltam második könyvemet *Étlap reformátoroknak* címmel. A XXIII. fejezet – *Az oktatás a közgazdász szemével* – nem nyúl kesztyűs kézzel a bolgár felsőoktatáshoz. A bolgár egyetemekről mindösszesen három rektor keresett meg, hogy kommentárt fűzzenek a leírtakhoz. Magától értetődik, hogy jó szándékú kommentárt. Mint természetes emberi reakciót, ami miatt nem is haragszom; példákkal és érvekkel arról próbáltak meggyőzni, miért nincs teljesen igazam, s hogy az iskoláik mennyi mindent elértek.

Meggyőződése, hogy sok mindent elértek. Egy évszázaddal ezelőtt még nem léteztek. Nulláról indulva nyilván nagy az előrehaladás. De higgyék el, ezalatt a többi ország sem állt egy helyben. A világrangsorban a top 1000 között csak egyetlen bolgár felsőoktatási intézmény van, a hétszázvalahányadik helyen. A bolgár futballválogatott nemrég a 73. helyről előrerukkolt a 72.-re. Nagyon valószínű, hogy a bolgár nemzeti jégkorong-válogatott (ha létezik ilyen egyáltalán) előkelőbb helyen áll (aligha van több mint 100 országban jégkorong). Dimitar Penev, a jelentőségteljes 1994-es év szövetségi kapitánya és a futbalszurkolók milliói vajon elégedettek ezzel a helyezéssel?

Nem állítom, hogy a bolgár egyetemek minden vonatkozásban rosszak. Lehet, hogy a felsőbb matematika, orvostudomány, filozófia, filológia oktatása eredményes és elismert. De ez a könyv

elsősorban a végzősök karrierépítési készenlétéről szól. Azzal a fenntartással, hogy nem tanultam bolgár felsőoktatási intézményben, viszont találkozók és előadások céljából több mint 50 alkalommal látogattam el hozzájuk, a véleményem a következő:

- **A nyelvi felkészültség** sok bolgár egyetemista esetében jónak mondható. Szófiában nagy részük tud angolul legalább középfokon, Várnában sokan tudnak, Szvistovban kevesen. Vannak olyanok is, akik több nyelvet is beszélnek. De ehhez az egyetemeknek szinte nulla százalékban van köze! A fiatalok máshol tanulnak idegen nyelveket. Az én elvárásom az, hogy minden diák tanuljon meg a tanulmányai során legalább még egy nyelvet. Vagyis, ha a gimnázium végén tud másfelet, a bakkalaureátusi (BA) fokozat megszerzéséig ebből a félből legyen egész (vagyis jelentősen javuljanak az ismeretei), és jelenjen meg még egy „félíg tudás” egy újabb nyelvből.

Amikor a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem (mai nevén Corvinus) hallgatója voltam a távoli 1990–94-es években, az ottani bolgár diákok átlagosan három idegen nyelvet tudtak, a magyarok viszont egyet sem, vagy legfeljebb egyet. Ez így nem elégséges. Később megjelent egy ambiciózus rektor, aki bevezette azt a szabályt, hogy addig senki se kaphat diplomát az ő egyetemén, aki nem tesz le KÉT idegen nyelvből legalább középfokú nyelvvizsgát. Akinek ez nem sikerül, az utólag tanulja meg a nyelveket, és csak évekkel később veheti át a diplomáját. Eleinte nagy volt a diákok körében a sírás-rívás. Ám ma már úgy áll a helyzet, hogy a magyar közgazdászok teljes új generációja jó nyelvismeretekkel rendelkezik. Bravó!

- **Komputeres ismeretek** vonatkozásában a bolgár egyetemisták viszonylag jók. Ám az egyetem hozadéka ebben is minimális.
- **Csereprogramok** külföldi egyetemekkel léteznek, de nem elégséges mennyiségben. Csak kevés diák veszi őket igénybe. És kevés oktató is. Szinte senki nem élt egynél többször a lehetőséggel. Az egyetemek zömmel az EU-ban vannak, ahol fut az Erasmus-program (nem rossz), de semmit se tettünk annak érdekében, hogy tömegesen bekapcsolódjunk az elit amerikai és ázsiai iskolák hálózataiba. Ennek az az egyik oka, hogy nem ajánlunk fel eléggé érdekes angol nyelvű programokat, amely idevonzaná a külföldieket. Szerintem az ok nem pénzügyi jellegű, hanem mentalitásbeli.
- **Professzionális szakmai gyakorlatok** szintén léteznek, de nem elégséges mennyiségben. Egyáltalán nem kötelezőek, s nincsenek beépítve követelményként a képzési programba. Maguk az egyetemek nem tesznek eleget annak érdekében, hogy kapcsolatokat hozzanak létre az üzleti szférával, hogy aztán ott „elhelyezhessék” a növendékeiket gyakornokként.
- **Gyakorlat külföldön?** Szamárság. A diák munkabrigádok az USA-ban nem számítanak. Amúgy nagyon érdekesek, hasznosak, pénzügyileg kifizetődők, de legtöbbször nem szakmaiak. És Bulgáriának mint államnak nincs is a dologban semmi érdeme.
- **Jó CV készítése.** A vonatkozó fejezetben megismerhetik a véleményemet a diákok többségének szakmai önéletrajzairól. Ha a végeredmény gyenge, ez azt jelenti, hogy a tanintézmények hozadéka szintén gyenge.
- **Készenlét állásinterjúra.** Ugyanaz a helyzet, mint a CV-vel. Nincs olyan tapasztalatom, hogy a diákok rendelkeznének

ilyen irányú ismeretekkel, vagy hogy tanította volna őket erre valaki.

- **Szakmai kapcsolatok és hálózatépítés.** Az egyetemek kapcsolata a szakmai területekkel elégtelen. A kiemelkedő piaci vezetőknél, a közéleti személyiségeknél, a tudósoknál, a hazai és külföldi államférfiaknál rendszeresen kell találkozniuk a diákokkal. Vagy nem?
- **Kapcsolat öregdiákokkal (alumni).** Ápolnak-e az egyetemek kiterjedt kapcsolatokat egykori növendékeikkel, többek között azzal a céllal is, hogy lobbizzanak a jelentős munkaadóknál mostani diákok helyzetbe hozása érdekében? Alig hiszem.
- **A tanulmányok nehézsége.** Állítom, hogy a mi egyetemeinket nem nehéz elvégezni. Az orvostudomány szemmel láthatóan nehezebb, de a szakok többsége nem az. Milyen statisztikai átlageredményekről számolhatnak be a munkaadók? Bármelyik kritériumot vesszük is, sem a képzési program adekvát volta, sem pedig az oktatók és a diákok felkészültsége vonatkozásában nem kielégítő a színvonal.
- **A tömeges puskázás és a plagizálás kelet-európai jelenség.** Az USA-ban soha nem láttam s nem hallottam ilyesmit.

Ha általánosítanom kell, a bolgár és a magyar egyetemek nincsenek híján az eredményeknek, lehet, hogy bizonyos mutatók tekintetében tisztas nemzetközi szinten állnak, de a hallgatók karrierépítését elősegítő hozadékuk nem tartozik az erős oldalaik közé. Sok-sok új kezdeményezésre lenne szükség. A 29 év demokrácia és piacgazdaság alatt elért haladás nem elégséges.

Kinek kell megváltoztatni mindezt? Lehet, hogy egy modern vízióval rendelkező miniszterelnöknek. Vagy az ágazati minisztériumnak. Ha a minisztériumnak nem jut eszébe, vannak rektorok és akadémiai tanácsok. Az üzleti szférának szinte követelnie kell az eredményeket. Vagy maguknak a diákoknak. Tudjuk, hogy minden következő gimnáziumi végzős évfolyam zömében azt tervezi, hogy sebesen külföldre távozik, ahol a jelen könyvben leírt dolgok közül sok minden már régóta nem álom, hanem a mindennapok része.

V. A sikeres karrierkezdés 10 tényezője

A következő tíz alfejezetben olyan tíz összetevőnek szentelek figyelmet, amelyek szerintem fontosak a fiatalok karrierépítése szempontjából. Ezeket az összetevőket más sorrendben is lehetne tálni. Igyekeztem őket úgy sorra venni, ahogy kronologikusan előfordulhatnak. Az ember már az iskolában tanul nyelveket és információs technológiákat. Az egyetemen már idejekorán gondolnia kell a csereprogramokra és gyakorlóhelyekre. Egy életen át javítania kell a CV-jét, és bővítenie szakmai kapcsolatainak hálózatát. Kezdjük a nyelvekkel.

1. Nyelvtudás – elégséges-e az angol nyelv a 21. században?

„Ahány nyelvet beszélsz, annyi embert érsz.”

(Magyar bölcsesség)

Csak az elmúlt hónapok alatt hallottam néhány egymásnak el-lentmondó véleményt komoly személyiségek szájából. Az egyik vélemény egy üzletasszonytól származik, nevezetesen az, hogy még az angol nyelv tanulását sem kell nagyon erőltetni, hiszen a gyerekek így is, úgy is „perfekt” módon elsajátítják a Youtube-ról. Ahogy várható is volt, nem osztom ezt a nézetet.

A második vélemény jobban meglepett. Az egyik legjobb korábbi gyakornokunktól származik. Az illető sikeresen elvégezte az egyetemet Nagy-Britanniában, majd jó karrierbe kezdett az ottani pénzügyi szektorban. Nemrég tanácsot kért tőlem, ho-

gyan töltse ki jól az idejét: szerezzé meg a mesterfokozatot (MA), vagy a CFA-kvalifikáció (Chartered Financial Analyst: Okleveles Pénzügyi Elemző) elérése érdekében vágjon bele egy néhány éves vizsgasorozatba. A válaszom az volt, hogy mindkét gondolat jó, egy harmadik változat pedig az lenne, ha tanulna még egy nyelvet. Ő erre szenvedélyes választ adott: „Az, amit mondtál, számomra döbbenetes!” Vagyis, ha tudsz angolul, mi közöd más nyelvekhez? Az én enyhén kiábrándult válaszom ez volt: „Az pedig, amit *te* mondtál, számomra volt döbbenetes.”

Tény, hogy manapság sokan tudnak angolul – egyesek jól, mások részben. Csak keveseknek van olyan ambíciója, hogy megtanuljon még több nyelvet. Tovább megyek: ismerek olyan családokat, amelyekben a szocializmusban felnőtt szülők három nyelven beszélnek, az orosz is beleértve, a Nagy-Britanniában vagy Amerikában egyetemet végzett gyerekeik viszont csak angolul. Más ismerőseim ugyanakkor francia iskolába vagy más nyelvi gimnáziumba íratják be a gyerekeiket, hogy azokat a nyelveket is megtanulják, mivel az angolt így is, úgy is elsajátítják. A gyakorlat azt mutatja, hogy az efféle stratégiának szintén van értelme.

Saját véleményem néhány lépésben

1) Miért az angol?

Kezdjük azzal a szomorú kérdéssel, hogy miért pont az angol? Na és a francia, a szerelem és a diplomácia nyelve? És a műszaki német? Meg Puskin, Servantes és Adriano Celentano nyelve? Tudom, hogy a Római Birodalom korában fontos nyelv volt a

latin. A bizánci időkben a világ hozzánk közeli részén – a görög. Száz évvel ezelőtt a francia volt divatban. A második világháború táján – a német. A szocializmusban – az orosz. Máskülönben hogy végezhetnél volna Moszkvában vörös diplomásként? Az emberek minden egyes említett korszakban azt hitték, hogy a dolgok nem fognak megváltozni. Márpedig a dolgok változnak.

Amikor gyerek voltam, mindenki tanult oroszul, és sokan beszéltek elfogadható szinten. Az angolt, a németet és a franciát nagyjából egyforma arányban tanulták, másodsorban. Voltak olyan iskolák, amelyekben csak franciatanár volt, így aztán ott egyáltalán nem lehetett angolt tanulni. Akkor még nem lehetett látni, milyen irányt vesznek a dolgok a jövőben, méghozzá iszonyú sebességgel. 1988-ban a várnai nyelvi gimnázium 11. osztályában angoltanárnőnk, Iskra Ivanova (Iskra Ivanova) megkérdezte, mi lesz szerintünk a jövő nyelve. Neki magának nem volt egyöntetű válasza. Én mint a matematikai lingvisztika országos vetélkedőjének a nyertese azt válaszoltam: „Az eszperantó. Vagy az interlingua.” Nyugi, ha valaki nem tudná, mik ezek az archaizmusok. Vajon az én generációm hogy nőtt fel úgy, hogy valaha is látott volna lyukkártyát? Manapság a gyerekeink még csak nem is hallottak a floppykról...

Mérhetetlenül távol voltam az igazságtól. Azt a választ, hogy az angol nyelv lesz a jövő, egyetlenegy osztálytársnőnk, Teodora adta, aki előtte Kuvaitban tanult, és irigylésre méltó brit és amerikai kiejtése volt. Egyes-egyedül ő! Akkoriban még nem voltunk biztosak benne. Akkoriban még volt vasfüggöny, nem volt internet, elektronikus posta. Mindössze egy-két évvel később a feje tetejére állt a világ. Vacak egy-két éven belül!

Ma úgy gondolom, hogy az angol nyelv végérvényesen győzött, s innen nincs visszaút. Az emberiség már csak angolul fog kommunikálni, alighanem hibásan. Vajon így lesz? Mindenesetre a házunk bejáratí ajtájára japán-kínai (a két nyelvben megegyező) írásjelekkel is kitettük a címtáblánkat. Ki tudhatja? Meggyőződésem, hogy a franciák, a németek és mások nem igazán boldogok ettől a szituációtól, és foggal-körömmel védelmezni fogják a nyelvük világnyelvi szerepét. Ez mindazonáltal az ő problémájuk. Mi Bulgáriában és Magyarországon kisebbek vagyunk, és úgy kell elfogadnunk a világot, amilyen. A világot pedig manapság az angol nyelv uralja.

2) Az angol ma minden szakterület számára elengedhetetlen

Igen, lehet, hogy Ön egy a sok orvos közül, aki csak magyarul beszél. És mérnök, és építész, és elnökjelölt. Ügyvéd – szintén. A helyi jogászközösség különben is ferde szemmel néz azokra, akik külföldön diplomáztak, különösképpen az USA-ban vagy Nagy-Britanniában. Ott „másmilyen a jog”, értsd: „rosszabb”.

2. kép: Az amerikai White & Case ügyvédi cég irodája Asztanában (Kazahsztán). Van irodájuk Pozsonyban is. Szófiában miért nincs?



Függetlenül attól, hogy pilóta, hajóskapitány, nukleáris blokk kezelője, pénzügyes, auditor, könyvelő, menedzser, miniszter vagy elnök akar lenni az ember, nem megy semmire, ha csak magyarul beszél. Hogyan olvassunk szakmánkba vágó tankönyveket, könyveket és tanulmányokat? Hogy nézzünk idegen nyelvű híradásokat? Hogyan publikáljunk cikkeket vezető világkiadványokban? Hogyan vegyünk részt nemzetközi konferenciákon? Hogyan tárgyaljunk külföldiekkel? Hogyan ejtsük ki helyesen és érthetően Jules Verne francia író nevét (Magyarországon Verne Gyulának hívják – próbálják ezt elmagyarázni egy franciának vagy egy angolnak), vagy éppen az Egyesült Államok fővárosa, Washington nevét? Tolmáccsal? Mintha tolmács segítségével olvasnánk Petőfi költészetét vagy udvarolnánk Nicole Scherzingernek.

Ezen kívül van különbség angol és angol között is. Nem mindegy, hogy öntevékenyen a Youtube-ról tanultunk-e angolul, vagy pedig míves, iskolázott és mélyreható a nyelvtudásunk. Bármilyen típusú nemzetközi kapcsolatteremtés esetében nemcsak az a fontos, hogy mit mondasz, hanem az is, HOGYAN. Elvitathatatlan tény, hogy a kitűnő angolság és a jó kommunikációs és prezentációs képességek megnyitják a kapukat és redukálják a távolságtartást.

Hogyan oldjuk meg a problémát? A gyerekek kiskoruktól fogva tanulják komolyan az angolt – az óvodában, az iskolában, magyarországi és külföldi nyelvtanfolyamokon és nyelvi kurzusokon, magyarországi és külföldi egyetemeken. Ha ez prioritás a család és a gyermek számára, nem maradnak el az eredmények. Az iskolás gyerekekkel és egyetemi hallgatókkal folytatott beszélgetéseim során számtalanszor elmondtam: teljesen reális az

a perspektíva, hogy az ember angol nyelvtudás birtokában egy napon többszörösen magasabb jövedelemhez jut, mint a többiek, függetlenül a szakmától.

3) Minden újabb nyelv egy nagy bónusz

Ebben a könyvben nem csoportosítom a nyelveket prioritás alapján. Az embereknek sok okból kifolyólag megvan a maguk előszeretete különböző nyelvek iránt – családi tradíció; ki hol élt, tanult és dolgozott; a munka vagy az üzlet követelményei. Nincs olyan külföldi – a világ bármelyik sarkából is érkezik –, akit nem hatna meg, ha az anyanyelvén szólunk hozzá, vagy ha ismerjük a kultúráját, szokásait, tárgyalási és üzletkötési módszereit.

Egy japán és egy brazil – egy-egy 100 és 200 millió lakosságszám feletti nagy náció képviselői – minden valószínűség szerint jobb vagy rosszabb angolsággal tárgyal a másikkal. Beérhetjük tehát pusztán az angollal? Igen, bizonyára beérhetjük. De azért hozunk fel néhány ellenkező irányú érvet is:

- A világon nem minden külföldi beszél jó angolsággal. Ha üzletet akarunk kötni, vagy ha diplomaták vagyunk Peruban, Iránban vagy Malajziában, alighanem jobb, ha ismerjük az ottani nyelvet.
- A nyelv nem csak valamiféle matematikai módszere a kommunikációnak. Az életben sok minden személyes. Egy olyan számunkra egzotikusnak számító nyelv ismerete, mint a kínai, nemcsak azt jelenti, hogy megértetjük magunkat másfél milliárd emberrel (egy részük nem is magában Kínában él), akiknek a többsége nem beszél idegen nyelveket. Hanem azt

is jelenti, hogy megismerkedtünk a kultúrájukkal, a zenéjükkel, a történelmükkel, a szokásaikkal, a viselkedésükkel, az ételeikkel, a természeti környezetükkel, a földrajzukkal.

- Bolygónk, a Föld kicsi – repülővel 2 nap alatt körbejárhatjuk. De nagy is – mintegy hét és fél milliárd igen tarka népesség lakja, kétszáz egymástól nagyon különböző államban. És ez a tömeg mintegy 6000 nyelven beszél! A Disney-filmek eléggé globálisak, de a Matroszka-baba, a Riói karnevál, a kínai újév és a Szent Patrik napja regionális.

4) Hogy állunk más nációkkal összevetve?

Összegezhetjük, hogy a magyar diákok nyelvtudása közepes színvonalú. Az ázsiaiak rosszabbul állnak. Az amerikaiak pedig végképp. Viszont sok nyugat-európai megelőz bennünket. Tömegével találkozhatunk olyan művelt svájci, belga, holland vagy luxemburgi emberrel, aki négy nyelven kommunikál, és ez nem számít extravagáns hóbortnak. A szlovének többsége tud angolul, németül vagy olaszul, mint ahogy szerbül és horvátul is. Hány sebességes Európáról is volt szó?

Levonható következtetés

A jó angoltudás már minden szakmában elengedhetetlen. További néhány nyelv ismerete nagy bónusz, amely óriási mértékben gazdagítja az embert, sikeresebbé, érdekesebbé és minden vonatkozásban értékesebbé teszi. Azt szeretném, ha a tehetséges fiatalok, beleértve a saját gyerekeimet is, nagyon jól megtanulnának legalább három-négy nyelvet. A 21. század óriási lehetőségeket biztosít. Miért hagynánk kicsúszni őket a kezünk közül?

Külföldön végzett tanulmányaimnak és munkámnak köszönhetően kiválóan beszélek angolul, oroszul és magyarul, s alapfokú ismereteim vannak a francia, a német és a japán nyelv vonatkozásában. Gyakran hangoztatom, hogy ha újból kezdhetném élni az életemet, nagyjából ugyanúgy élném. Egy dolgon azonban változtatnék – elsajátítanék felső fokon további egy-két nyelvet. Ez nem volna túlzottan különleges dolog. Egykori budapesti egyetemi hallgatótársam, Alekszandar Hrisztov (Aleksandar Hristov) ennél eggyel több nyelvet tud, Petja Topalova (Petya Topalova) pedig, akivel a Brandeis University-n tanultam együtt, kettővel vagy hárommal többet. Volt két titkárnőm, akik négy-négy idegen nyelven beszéltek. Nice, nemde?

2. Számítógépes ismeretek – ne maradjunk el a tempótól

Ebben a részben nem leszek nagyon alapos. Talán azért, mert a 69-cel kezdődő személyi számomnak köszönhetően nincs túl sok mondanivalóm. Az információs technológiák olyan gyorsan változnak, hogy csak keveseknek sikerül lépést tartani minden újdonsággal. Sok mai tanuló és egyetemista alighanem előtte jár a szüleinek. Legalábbis a Facebook, Instagram, Snapchat, Twitter vonatkozásában.

A legtöbb fiatal azt írja a CV-jében, hogy kiváló számítógépes ismeretekkel rendelkezik. Ez azonban nem mindig felel meg a valóságnak. Egy dolog megnyitni az Excelt, s megint más dolog mélységeiben érteni hozzá. A PowerPointról sokan még csak nem is hallottak, jóllehet azt már régóta használják a legkülönbözőbb prezentációk céljaira. Legjobb, ha a tanulók már az iskolában elsajátítják ezeket az képességeket.

A szakmájától függetlenül szerintem mindenkinek értenie kell a Microsoft Office eszközökhöz, úgymint Word, Excel, Power-Point, Outlook. Vagy a Microsoft alternatíváihoz, ha a nyitott kódos, szabad szoftver kedvelője. Jól kell tudnia kezelni az internetet mindenféle célra. Kell tudnia elektronikusan kereskedni. És informálódni. Tudnia kell lépést tartani a technológiák területén megjelenő új divatokkal és legfrissebb tendenciákkal. Bármit is hozok fel ma példaként vagy terméknévként, néhány év múlva már avított lesz.

A munkaadók zöme az angol nyelvtudás követelménye mellett jó számítógépes ismeretekhez is ragaszkodik. Ez vitán felül áll. S ebből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy az ember soha nem állhat le a fejlődésben. Mert máskülönben félresöpri az élet. Ez még énám is vonatkozik.

Az általam elolvasott fontos szakkönyvek egyike a General Electricnél hosszú éveken át CEO-ként működő Jack Welch munkája. Ő arról vall, hogy 60 éves korában felfogadott maga mellé tutor-ként egy 22 éves tanárnőt, hogy számítógépes ismereteket tanuljon tőle. Mintegy tizenöt év múlva hasonló sors vár a velem egyívásúakra is...

3. kép: A robot engem, vagy én őt?



3. Csereprogramok külföldi egyetemekkel – a legtávolibb település alternatívája

*“To boldly go where no one has gone before”
„...hogy eljussunk oda, ahová ember még nem merészkedett”*

(A Star Trek sorozat mottója)

Néhány évtizeddel ezelőtt Bulgáriában az iskolás gyerekek nagy része ugyanabban az iskolában tanult az 1.-től a 12. osztályig. Ugyanaz az igazgató, ugyanazok a tanárok és iskolatársak. Szinte valamennyi felsőfokon végzett diák egy főiskolát vagy egyetemet járt ki. S ha aspirantúrára vagy doktorátusra adták a fejüket, megint csak ugyanott. Megint ugyanazon a szakon, ugyanazoknál az oktatóknál. Ugyanaz a szemlélet, hasonló tankönyvek. Még a kollégium is ugyanaz volt. Az anyanyelvükön vagy esetleg a szocialista tábor valamely másik államában. Sem más lehetőség, sem más hagyomány nem volt. Ugyanazok az alapelvek érvényesültek az élet sok más aspektusában is – ugyanaz az egy lakás, egy város, egy szakma, egy munkahely évtizedeken át. Nem állítom, hogy ez katasztrofálisan rossz volt. De a 21. századra nézve nem ez a legjobb stratégia.

Mára minden megváltozott. A határok nyitottak. Az információ korlátlan. Az ember utazhat, tanulhat, dolgozhat, ahová és amihez csak kedve van. Bizonyos családoknak a pénzügyi lehetőségei még érdekesebb forgatókönyveket is lehetővé tesznek. Ám szerintem nem a pénz a legfontosabb tényező, hanem az embernek már fiatalabb kora óta táplált ambíciói és helyesen kitűzött céljai.

A „Szveta Szofija” (Sveta Sofia) magán-általánosiskola példája

Mind a két lányom abban a szerencsében részesül, hogy Szófia egyik legjobb magániskolájában tanulhat, sőt, talán a legjobbjában. Megkérdeztük az igazgatónőtól, Katerina Kerkova asszonytól, miért csak 7 osztályos az iskola, s miért nem fejlesztik fel 12 osztályosra. Lehet, hogy ott is a legjobbak lennének? A választ igen tanulságosnak ítélem. Nem az szolgálja a gyerekek érdekeit, hogy ugyanazon a helyen legyenek óvodások, majd további 12 évig iskolai tanulók. Jobb nekik, ha belekóstolnak másféle szemléletekbe is, ha találkoznak más tanárokkal és diáktársakkal, ha kénytelenek megküzdeni más kihívásokkal. Ettől harcedzettebb, alkalmazkodóbb, hasznosabb személyiségekké fejlődnek. Mély benyomást tettek rám ezek a szavak, és örömet egyetértek velük.

Állítólag a természetben nem a legokosabbak, legszebbek és a legerősebbek a túlélők

Amikor ezt hallottam a feleségemtől, szinte alig hittem a fülemnek. Mert hát melyik állatfaj legyen a túlélő, ha nem a legokosabb, a legszebb és a legerősebb? A válasz: a legalkalmazkodóbb. Úgy vélem, hogy a csereprogramok óriási lépést jelentenek az alkalmazkodás erősítése felé.

Csereprogramok külföldi egyetemekkel

Meggyőződésem, hogy jobban jár egy egyetemi hallgató, ha több egyetemen és több nyelven végzi a tanulmányait. Egyesek viccesen hozzáfűzik, hogy jobb, ha van több kedvese is. Ritkábban jön szóba az ország határain belüli csereprogram – helyesebben,

soha. Elgondolkodtam, vajon a fentebbi mondat csak az iskolákra vonatkozik-e, vagy a kedvesekre is... A budapesti Műszaki Egyetemről aligha megyünk át egy hasonló debrecenibe. Oda átugorhatunk egy szerda esti születésnapi bulira. Kicsit már más a helyzet a szomszédos Pozsonnyal – ott legalább szlovák vagy angol nyelven tanulunk. Viszont Budapestről indulva az is belefér egy hétvégi programba. A „nagy szám” szerintem az, ha messzebbre megy az ember, oda, ahol még sose járt. Az Erasmus-programmal ez lehet Nyugat-Európa. Vagy akár Kelet.

Ha engem kérdeznek, kíváncsi lennék, ha a tanulmányai részeként MINDEN hallgató kötelező jelleggel külföldön abszolválna egy, vagy még inkább KÉT félévet. És viszont – ha külföldi egyeteméről tömegesen érkeznének hozzánk diákok és tanárok egy-egy szemeszterre. Német filológiát tanulsz Szegeden? – nyomás Berlinbe, majd Mannheimbe egy-egy félév erejéig. Európa-tanulmányokat végzel? – jöjjön egy angol nyelvű szemeszter Maastrichtban (Hollandia), majd egy spanyol nyelvű Madridban. A frankofónok számára pedig Strasbourg. Ha a Corvinuson vagy a pénzügyek bajnoka, jöhet egy szemeszter a chicagói egyetemen, amely a monetarista szemlélet bölcsője, aztán pedig egy félév egy tokiói egyetemen. Fantáziálásnak tűnik mindez? Ugyan miért? Csereprogramok és ösztöndíjak már régóta vannak a világban. De nincs, aki megmondja a hallgatóknak, hogy mi a teendő. S ezért főképpen az adott egyetemek a felelősek.

A fejlettebb országok egyetemistái pontosan ezt teszik már jó ideje. Nyelveket beszélnek, utaznak, tanulnak és dolgoznak – a világ különböző helyein. Aztán hazatérnek. És nem feltétlenül a szüleiknek kell kiegyenlíteniük a számlát.

A világ sok egyetemén kötelezőek a csereprogramok

A feleségem, Szilvia (Silvia) Londonban végzett az European Business Schoolon, ahol a diákoknak kötelező részt venni két csereprogramban két különböző országban, hogy ott két különböző idegen nyelven tanuljanak. Ez a programjuk kötelező része. Madrid és Párizs. Bologna és Frankfurt. Kína vagy Japán. Én is így választottam mesterprogramot az USA-ban, hogy legyen cserelehetőség Tokióban, ahol két szemeszterig időztem. Az egyik évfolyamtársnőm Hongkongba és Szingapúrba ment egy-egy félévre. Hát nem örületes?

Mi a haszna a csereprogramoknak

A haszon sokféle, és nem mindegyik mérhető matematikailag. Akadémiai szemszögből nézve, a hallgatók megismernek egy másik egyetemet, gyakorta egy sokkal nevesebbet. Képzési programjuk modern, vannak jó professzoraik. Olyan címek alatt futó tárgyakat tanítanak, amelyek némelyikét nem hirdetik meg ott, ahonnan érkeztek.

Az is fontos, hogy a diákoknak egy új helyen kell konfrontálódniuk az élet minden aspektusával – kollégium vagy lakás, közlekedés, bevásárlás, vendéglátás, szórakozás, kultúra és tradíciók. Új emberekkel találkozhatnak, barátságokat kötnek és értékes kapcsolatokat teremtenek. Idegen – angol vagy más – nyelven tanulnak. Ez megfizethetetlen. Esetleg ellátogatnak néhány szomszédos országba is, megtapasztalják, milyen dolgok történnek ott, hogyan dolgoznak és élnek az emberek, milyen a mentalitásuk. Ez emberként érdekesebbé, emberi erőforrásként pedig értékesebbé teszi őket.

Ha a legmaximalistább változatként sikerül szert tenniük a másik államban még egy tekintélyes gyakornoki helyre is, akkor elérték az ebben a korszakban elérhető maximumot. Erről majd a könyv egy másik fejezetében lesz szó.

A Bocconi Egyetem példája

Lentebb nagy adag lelkesedéssel és irigységgel osztom meg Önökkel azoknak a csereprogramoknak a listáját, amelyeket a milánói Università Commerciale Luigi Bocconi ajánl fel a hallgatóinak a közgazdasági és az üzleti mesterképzési program keretében a 2017–18-as tanévben. Az egyetemek száma 146. Mivel némelyikük több karral is képviselteti magát, a csereprogramok száma mindent egybevéve 161.

Tudom, hogy nem fogják végigolvasni az egész listát. Megállhattam volna a fenti bekezdésnél. Úgy döntöttem azonban, hogy jobban megértenek, ha ráfordítok két órát ennek a táblázatnak az elkészítésére. 161-szer okozott fájdalmat, hogy Bulgária (természetesen) nem szerepel a listán.

Cápisce? Pedzik már, hogy miről beszélek?

1. táblázat: Bocconi Egyetem Milánó – 161 csereprogram az összes kontinens 146 egyetemével – kizárólag a 2017–18-as tanévre és egyetlen mesterképzési programra vonatkozóan

No.	ORSZÁG ÉS VÁROS	EGYETEM
EURÓPA		
1	Ausztria – Bécs	Wirtschaftsuniversität Wien
2	Belgium – Louvain-la-Neuve	Université Catholique de Louvain (3 kar)
3	Belgium – Brüsszel	Université Libre de Bruxelles
4	Belgium – Leuven	KU Leuven
5	Csehország – Prága	University of Economics Prague
6	Dánia – Frederiksberg	Copenhagen Business School
7	Finnország – Helsinki	Aalto University (2 kar)
8	Franciaország – Nantes	Audencia Business School
9	Franciaország – Lille	EDHEC Business School
10	Franciaország – Nice	EDHEC Business School
11	Franciaország – Ecully	EMLYON Business School
12	Franciaország – Cergy Pontoise	ESSEC Business School
13	Franciaország – Grenoble	Grenoble École de Management
14	Franciaország – Párizs	IÉSEG School of Management
15	Franciaország – Párizs	Université Paris Dauphine
16	Franciaország – Párizs	Sciences Po
17	Franciaország – Strasbourg	Université de Strasbourg
18	Franciaország – Toulouse	Université Toulouse 1 Capitole
19	Németország – Östlich-Winkel	EBS Universität für Wirtschaft und Recht
20	Németország – Frankfurt	Frankfurt School of Finance & Management
21	Németország – Berlin	Freie Universität Berlin, School of Business & Economics
22	Németország – Berlin	Hertie School of Governance
23	Németország – Köln	Universität zu Köln
24	Németország – Mannheim	Universität Mannheim (2 kar)
25	Németország – Vallendar	WHU, Otto Beisheim School of Management

No.	ORSZÁG ÉS VÁROS	EGYETEM
26	Magyarország – Budapest	Corvinus Egyetem Budapest
27	Írország – Blackrock, Dublin	University College Dublin
28	Norvégia – Oslo	BI Norwegian Business School
29	Norvégia – Bergen	NHH Norwegian School of Economics
30	Lengyelország – Varsó	Warsaw School of Economics
31	Portugália – Lisszabon	Católica Lisbon School of Business & Economics
32	Portugália – Porto	Universidade Católica Portuguesa
33	Portugália – Lisszabon	Universidade de Lisboa
34	Portugália – Lisszabon	Universidade Nova de Lisboa
35	Oroszország – Moszkva	New Economic School
36	Oroszország – Moszkva	Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
37	Oroszország – Szentpétervár	St. Petersburg State University Graduate School of Management
38	Spanyolország – Madrid	IE University
39	Svédország – Gothenburg	Chalmers University of Technology
40	Svédország – Gothenburg	University of Gothenburg
41	Svédország – Jönköping	Jönköping University
42	Svédország – Lund	Lund University
43	Svédország – Stockholm	Stockholm School of Economics
44	Svájc – Genf	The Graduate Institute of International and Development Studies
45	Svájc – Zürich	Swiss Federal Institute for Technology – ETH Zurich
46	Svájc – St. Gallen	Universität St. Gallen
47	Svájc – Lausanne	Université de Lausanne
48	Hollandia – Amsterdam	Universiteit van Amsterdam
49	Hollandia – Eindhoven	Technische Universiteit Eindhoven
50	Hollandia – Rotterdam	Erasmus Universiteit (3 kar)
51	Hollandia – Maastricht	Maastricht University
52	Hollandia – Tilburg	Universiteit van Tilburg (2 kar)
53	Hollandia – Utrecht	Universiteit Utrecht
54	Egyesült Királyság – Birmingham	Aston University

No.	ORSZÁG ÉS VÁROS	EGYETEM
55	Egyesült Királyság – Durham	Durham University
56	Egyesült Királyság – Colchester	University of Essex
57	Egyesült Királyság – Exeter	University of Exeter
58	Egyesült Királyság – London	Imperial College London
59	Egyesült Királyság – Lancaster	Lancaster University
60	Egyesült Királyság – Lancaster	Loughborough University
61	Egyesült Királyság – Manchester	The University of Manchester
62	Egyesült Királyság – London	Queen Mary University of London
63	Egyesült Királyság – Coventry	The University of Warwick
KÖZEL-KELET		
64	Izrael – Tel-Aviv	Tel Aviv University
ÉSZAK-AMERIKA		
65	Kanada – Vancouver – BC	The University of British Columbia
66	Kanada – Montréal – QC	Hec Montréal
67	Kanada – Montréal – QC	McGill University
68	Kanada – Kingston – ON	Queen's University (2 kar)
69	Kanada – London – ON	Western University
70	Kanada – Toronto – ON	York University
71	USA – Boston – MA	Boston University
72	USA – Waltham – MA	Brandeis University
73	USA – Provo – UT	Brigham Young University
74	USA – Irvine – CA	University of California, Irvine
75	USA – San Diego – CA	University of California, San Diego
76	USA – Pittsburgh – PA	Carnegie Mellon University
77	USA – Durham – NC	Duke University
78	USA – Atlanta – GA	Emory University
79	USA – Gainesville – FL	University of Florida
80	USA – Washington – DC	The George Washington University
81	USA – Bloomington – IN	Indiana University
82	USA – College Park – MD	University of Maryland
83	USA – Ann Arbor – MI	University of Michigan

No.	ORSZÁG ÉS VÁROS	EGYETEM
84	USA – Minneapolis – MN	University of Minnesota
85	USA – Chapel Hill – NC	University of North Carolina at Chapel Hill
86	USA – Troy – NY	Rensselaer Polytechnic Institute
87	USA – San Diego – CA	University of San Diego
88	USA – Dallas – TX	Southern Methodist University (2 kar)
89	USA – Austin – TX	The University of Texas at Austin
90	USA – Charlottesville – VA	University of Virginia
LATIN-AMERIKA		
91	Argentína – Buenos Aires	Universidad de Belgrano
92	Argentína – Buenos Aires	Universidad de San Andrés
93	Argentína – Buenos Aires	Universidad Torcuato di Tella
94	Brazília – São Paulo	EAESP – Escola de Administração de Empresas
95	Brazília – Rio de Janeiro	EBAPE – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
96	Brazília – São Paulo	INSPER – Instituto de Ensino e Pesquisa
97	Brazília – São Paulo	Universidade de São Paulo
98	Brazília – Rio de Janeiro	Universidade Federal do Rio de Janeiro
99	Chile – Santiago	Pontificia Universidad Católica de Chile
100	Chile – Viña del Mar/ Santiago	Universidad Adolfo Ibáñez
101	Kolumbia – Bogotá	Universidad de Los Andes
102	Costa Rica – Alajuela	INCAE Business School
103	Mexikó – México D.F.	IPADE Business School
104	Mexikó – México D.F.	Instituto Tecnológico Autónomo de México
105	Mexikó – Monterrey	Tecnológico de Monterrey
106	Peru – Lima	Universidad ESAN
ÁZSIA		
107	Kína – Sanghaj	Fudan University (2 kar)
108	Kína – Sanghaj	Jiao Tong University (2 kar)
109	Kína – Peking	Peking University
110	Kína – Hongkong	The Chinese University of Hong Kong

No.	ORSZÁG ÉS VÁROS	EGYETEM
111	Kína – Kanton	Sun Yat-sen University (2 kar)
112	Kína – Hsziamen	Xiamen University
113	India – Új-Delhi	Indian Institute of Foreign Trade
114	India – Ahmadábád	Indian Institute of Management
115	India – Bengaluru	Indian Institute of Management Bangalore
116	India – Kalkutta	Indian Institute of Management Calcutta
117	India – Kozsikóde	Indian Institute of Management Kozhikode
118	India – Indaur	Indian Institute of Management Indore
119	India – Lucknow	Indian Institute of Management Lucknow
120	India – Haiderábád/Mohali	Indian School of Business
121	India – Gurgáon	Management Development Institute
122	Japán – Tokió	Hitotsubashi University
123	Japán – Niigata-Ken	International University of Japan
124	Japán – Tokió	Waseda University
125	Korea – Szöul	KAIST Graduate School of Management
126	Korea – Szöul	Seoul National University
127	Szingapúr – Szingapúr	National University of Singapore (2 kar)
128	Tajvan – Tajpej	National Chengchi University
129	Tajvan – Taipej	National Taiwan University
130	Thaiföld – Bangkok	Chulalongkorn University (2 kar)
131	Thaiföld – Bangkok	Thammasat University
ÓCEÁNIA		
132	Ausztrália – Adelaide – SA	The University of Adelaide
133	Ausztrália – Canberra – ACT	The Australian National University
134	Ausztrália – Melbourne – VIC	University of Melbourne
135	Ausztrália – Clayton – VIC	Monash University
136	Ausztrália – Sydney – NSW	University of New South Wales
137	Ausztrália – Brisbane – QLD	The University of Queensland
138	Ausztrália – Brisbane – QLD	Queensland University of Technology

No.	ORSZÁG ÉS VÁROS	EGYETEM
139	Ausztrália – Sydney – NSW	The University of Sydney (2 kar)
140	Ausztrália – Sydney – NSW	University of Technology Sydney
141	Ausztrália – Perth – WA	The University of Western Australia
142	Új-Zéland – Auckland	The University of Auckland
143	Új-Zéland – Dunedin	University of Otago
144	Új-Zéland – Wellington	Victoria University of Wellington
AFRIKA		
145	Dél-Afrika – Fokváros	University of Cape Town
146	Dél-Afrika – Johannesburg	University of the Witwatersrand

Forrás: www.unibocconi.eu

4. kép: Az egyik olyan egyetem, amely a legnagyobb sajnálatomra nem szerepel a táblázatban (University of National and World Economy [Nemzet- és Világgazdasági Egyetem] – Szófia)



Forrás: UNWE

4. Profi szakmai gyakorlatok – a tanulmányok teljes időszaka alatt

Harminc évvel ezelőtt az volt a megszokott, hogy az ember úgy végzett el egy ötéves egyetemet, hogy egyetlen nap szakmai gyakorlaton sem vett részt. Jellemző volt a következő mondat: „Előbb szerezd meg a diplomádat, gyerekem, aztán majd lesz elég időd dolgozni egész életed során.” Harminc évvel ezelőtt másmilyen volt a világ. A világ sok egyetemének az a problémája, hogy ott többé-kevésbé MA IS ugyanez érvényes. Úgy végezheted el a mesterképzést a bankár, a menedzser, a számvitel szakon, hogy akár csak EGYETLEN NAPOT eltöltöttél volna egy efféle cégnél. Vajon ez rendjén való?

Egy éve bejött az irodánkba egy ifjú hallgató, aki Londonban pénzügyi mesterképzésen végzett, azt megelőzően pedig üzleti bakalareátusi (BA) fokozatot szerzett, ugyancsak Londonban. Nem tudta, mit jelent a vagyonkezelés (asset management). Az pedig külön kérdés, hogy mielőtt meglátogatsz egy céget, nem árt, ha informálódasz a tevékenységéről. A „látogatás” alatt értsünk egyfajta „potenciális állásinterjút”. Ha akár London Cityben, akár másutt elvégzett volna négy szakmai gyakorlatot, nem fordulhatt volna elő, hogy ilyesmit ne tudjon. Olyan ez, mintha a Nemzeti Sportakadémia valamelyik hallgatója nem tudná, mi az atlétika, csak mert tornával foglalkozik. A vagyonkezelés úgy alapvető területe a pénzügyeknek, ahogyan az atlétika a „sport királynője”. Ez is azt illusztrálja, hogy az egyetemeknek szerte a világon – nemcsak Kelet-Európában – megvannak a maguk hiányosságai.

El tudják-e képzelni, hogy valaha is elmennek egy olyan fiatal orvos rendelésére, akiről tudják, hogy egyetlen napot se töltött

kórházban? Hogy majd az Önök szervezetén át tanulja meg, mi a különbség a tüdő és a máj között? Szerencsére ez nem fordulhat elő, mivel az orvostanhallgatók képzési programjába megfelelő mennyiségű gyakorlat is be van építve. Vajon miért nincs így a többi szakma esetében is?

Példa – beosztott könyvelő

Képzeljék magukat a munkáltató helyére. Egy brókercégnél két jelölt is van egy kezdő könyvelői poszt betöltésére. Mivel kezdő állásról van szó, világos, nem a Magyar Telekom főkönyvelőjéről beszélünk, hanem az illető felett levő tapasztalt könyvelők egyik segédjéről. Az egyik jelölt elvégzett valamilyen egyetemet, de soha nem foglalkozott semmivel, aminek köze lenne a könyveléshez, egyetlen napot nem töltött el irodai környezetben, és nincs semmilyen legalább általános ismerete, nem tudja, hogyan viselkedjen a kollégákkal, nem tudja, mi a dolga... Az én kritériumaim szerint ez a diák megkésett karrierje tervezésével, s most kell behoznia a lemaradást.

A másik jelölt ugyanazon az egyetemen végzett, de MINDEN ÉVBEN részt vett szakmai gyakorlatokon. Az első tanévet követően július és augusztus hónapban egy kis családi cég irodavezetőjeként dolgozott. A második tanév után fizetés nélküli gyakornok volt a legnagyobb magyar könyvelőcégnél. A harmadik évfolyamot követően végigjárta a Négy Nagyhoz tartozó könyvvizsgáló cégek pályázatainak az iskoláját, és elnyert egy tekintélyes gyakornoki helyet a Deloitte-nél vagy a KPMG-nél. Időközben a negyedik évfolyam során hanyagolta egy kicsit a tanulmányait, és fizetett állásban beosztott könyvelőként dolgozott egy közepes

méretű cégnél heti 20 órában. Most pedig a Concorde Értékpapír Zrt. könyvelői posztjáért pályázik. Önök szerint mi történik a két jelölttel? A válasz végtelenül világos.

Miért fontos a diákok számára a gyakorlóléhely?

Úgy vélem, ha a diákok tudnák a választ, állandóan sok, meghozható jó gyakorlóléhelyet felsorakoztató CV-ket kaptam volna. De erről szó sincs. Úgyhogy íme a válaszom:

- Minden szakma megtanulása, még ha különböző mértékben is, nemcsak a tankönyvek olvasásával és az előadások látogatásával (vagy nem látogatásával) valósul meg, hanem sok gyakorlattal is. „Attól, hogy nézi, a kutyaéből még nem lesz böllér.”
- Tömegesen elterjedt az a vélemény, hogy a kelet-európai egyetemeken többségükben elméleti irányultságúak, és nem közvetítenek elegendő gyakorlati tudást. Az alapvetően hiányzó láncszemet az évenként kötelező szakmai gyakorlatok jelentik.
- Sok egyetemi hallgató valóban dolgozik, némelyikük a teljes egyetemi képzés során. Ennek van legalább két haszna – pénzt keresnek, ami a létfenntartásukhoz szükséges, valamint szert tesznek hasznos munkatapasztalatokra. Éttermekben, bárókban, üdülőtelepeken. Szuper! Nincs olyan, hogy méltatlan munka. De még jobb lenne, ha ezt a több száz órát szakmájukkal kapcsolatos tevékenységekre fordítanák. Ha a joghallgatók bírósági tárgyalótermeket, ügyvédi irodákat, adminisztrációs intézményeket látogatnának. Az újságíró-hallgatók a médiumoknál segédkeznének. Az informatikushallgatók technológiai cégeknél, a marketing szakosok pedig reklámügynökségeknél gyakorolnának.

Az elvégzett szakmai gyakorlat haszna

Megnőnek az illető szakmával kapcsolatos ismeretek és képességek. Javulnak az általános ismeretek – a kommunikáció, a csapatmunka, az irodai környezetben végzett munka tapasztalatai, a munkacsoporton belüli emberi kapcsolatok, a munkaszokások, a munkaidő kezelése, a határidők betartása. Értékes kapcsolatok teremődnek az adott területen, s nem pedig csak a vendéglátóiparban. Van rá 10-20% esély, hogy a legjobb gyakornokok ajánlatot kapnak állandó munkára az egyetem elvégzése utáni időre, vagy akár a tanulmányok alatt is. A mi cégünknel erre 5-10%-os esély áll fenn. A nálunk ennyire alacsony százaléérték egyik oka az, hogy éves viszonylatban majdnem ugyanannyi gyakornokot fogadunk, mint amekkora maga a csapatunk. Ha évente csak két-két gyakornokot fogadnánk be, akik közül egynek-egynek munkát is ajánlanánk, valószínűleg az 50% körül járnánk.

Miért fontos, hogy a munkaadók rendelkezzenek gyakornoki programokkal?

Sok munkáltató nem tartja ezt fontosnak, ezért aztán nincsenek is gyakornokai. Ennek egyik lehetséges oka az, hogy maguknak a cégtulajdonosoknak és -igazgatóknak egyetemistaként nem adatott meg a szakmai gyakorlat lehetősége (mint már említettem, Kelet-Európában ennek nincs erős hagyománya), s így nem is tudatosul bennük ennek a dolognak a szükségessége.

Némelyik cég valóban gyakornokok segítségére szorul – dokumentumok kidolgozása, adatbevitel, elemzések elkészítése,

anyagok tanulmányozása stb., a tevékenységi terület függvényében. Más cégek esetében pedig a gyakornokok befogadása jó lehetőséget kínál a leendő munkatársak kiválasztására. Ha egy nagy cég ezen a nyáron komoly pályázatás eredményeképpen befogad 200 gyakornokot, akkor biztos, hogy lesz közöttük 40 olyan, aki jó benyomást kelt, s ezeknek egy év múlva való kezdéssel állandó munkát ajánlanak fel, s 20-an valószínűleg élnek is a lehetőséggel.

Mi az Expat Capitalnél hagyományosan évi 12-15 gyakornokot fogadunk be. Az összes évszakra kiterjedően. S ezt az alábbiak miatt tesszük:

- El kell ismernünk, a gyakornokok hozzáadott érték tekintetében nem jelentenek különösebb hasznát magának a cégnek. Sőt, a velük való foglalkozás és a bizonyos dolgokra való betanításuk a kollégák számára inkább teher, semmint hasznos segítség.
- Viszont mindannyian voltunk egyetemisták. Törtük magunkat a nyári gyakorlóhelyekért és az állandó munkalehetőségeikért, s tudjuk, milyen nehéz dolog ez. Tudjuk, hogy mennyi mindent megtanul egy jó eszű diák egy tekintélyes cégnél végzett komoly gyakorlat során.
- Szeretnénk esélyt biztosítani a nem kisszámú kiváló bolgár és az egész világról érkező külföldi hallgató számára, mint ahogy egyre gyakrabban a felsőbb osztályos iskolásoknak is (!), hogy előlthessenek az irodánkban néhány hetet, néhány hónapot.
- Ugyanakkor minden évben van néhány olyan gyakornokunk, akik kimagaslanak a többiek közül, aktívan részt vesz-

nek a cég különböző projektjeiben és hozzáteszik a maguk részét a társaság fejlődéséhez. Ezeknek a gyakornokoknak egy része továbbra is ott marad nálunk – már állandó szerződéssel. A legutóbbi két újonc munkatársunk két évvel ezelőtt volt nálunk kiváló gyakornok.

Fizetett vagy nem fizetett gyakornoki munka?

Egyenlő feltételek megléte esetén a diákok természetesen örömmel veszik, ha fizetnek nekik. Némelyik nagy társaság, sőt egyik-másik állami intézmény valóban rendelkezik fizetett nyári gyakorlatra kidolgozott programokkal. Mások viszont fizetést nem nyújtó gyakorlatokat kínálnak. Szerintem minden diáknak jól jön bármekkora összeg. De maga a gyakorlat megvalósulása hosszú távon sokkalta fontosabb, mint némi aprópénz. Épp ezért a tanácsom az, hogy a hallgatók igyekezzenek jó gyakorlóléphez jutni valamelyik nevesebb társaságnál, s a fizetés legyen az egyik legutolsó szempont, amikor meghozzák a döntésüket.

Szakmai gyakorlat/munka TANÉV KÖZBEN? Teljes munkaidőben vagy részfoglalkozásként

„Előbb szerezd meg a diplomádat, gyerekem, aztán majd lesz elég időd dolgozni egész életed során.” Emlékeznek még, hogy így kezdtem ezt a fejezetet? A felfogásom ellenzői alighanem majd azzal érvelnek,

- hogy a diákokat nagyon lefoglalják a tanulmányaik, s nincs rá energiájuk, hogy tanév közben gyakornokoskodjanak,
- hogy náluk most van az ideje a pihenésnek, a bulizásnak, a szórakozásnak.

Saját megjegyzésem

Eljátszhatjuk, hogy nagyon elfoglaltak vagyunk. De mindannyian tudjuk, hogy a legtöbb egyetemen nem tanulja magát halálra az ember. Hol eljár az előadásokra, hol nem. És még ha el is jár, a tananyag terjedelme sok szak esetében nem olyan drámaian nagy, hogy ne szánhatna az ember heti néhány órát, sőt akár néhány napot munkára vagy gyakorlatra. Az USA-ban szerintem többszörösen többet tanulnak, mint bárhol másutt a világon. Kérdezzék csak meg ottani barátaikat.

A szórakozás és a pihenés teljesen rendjén való dolog. Mindannyian voltunk hallgatók... De ennek a könyvnek az a címe, hogy „Karrier vagy sem?“, nem pedig az, hogy „Buli vagy sem?“. Az én válaszom: B+K, vagyis: buli + karrier. Az egyetemi évek alatt mindenre van idő. Az, amit a fiatalok ebben a korban nem tudnak, az az, hogy soha az életük végéig nem lesz több idejük, mint amennyi jelenleg van. Bárcsak tudná a mi generációnk is a mostani eszével visszaforgatni az idő kerekét... Aligha tudnánk, mert azt hallottam, hogy az elmúlt év óta az Európai Unióban a kilométeróra visszaállítása főbenjáró bűncselekménynek számít.

5. Profi gyakorlati képzés külföldön – nem pusztán diáktáborok

Elképzelhető, hogy sok olvasó meglepődik ennek a fejezetnek a címe láttán. „Hogyhogy külföldön? Mi kirándulni is alig jártunk külföldre, s még egy soproni gyakorlóléhelyt sem találtunk, Ön pedig külföldi gyakorlati képzésről beszél.”

Igen. Mivel a kelet-európai egyetemisták körében nem terjedt el az a szokás, hogy a tanulmányaik alatt külföldi gyakorlóléhelyek után is kutakodjanak. London, Párizs, Rio de Janeiro, Szöul...? Legalábbis olyan helyeken, ahol nem kötelező a turistavízum. A hallgatók egy részének nincsenek anyagi lehetőségei egy effajta kaland végrehajtására. Ezt megértem, és el is fogadom. Nekem sem volt gazdag diákkorom.

Ám most lássuk a többi okot. Ezek inkább vita témáját képezik ebben a könyvben:

- Soha még csak nem is gondoltak rá, hogy ez egy jó dolog és fontos gondolat. És nem akadt senki, aki emlékeztette volna rá őket. Végére is kicsoda? A bolgár és a magyar egyetemeknek eszükbe sem jut hazai gyakorlatokat szervezni, külföldön pedig végképp nem.
- A kelet-európai egyetemeknek nincs különösebb tekintélye Nyugaton. Egy világváros-főváros multinacionális cégét nemigen érdeklik a kis országokból érkező, statisztikailag átlagosnak mondható jelöltek.
- A diákok általános tudása – nyelvi felkészültség, jól „konvertálható” CV angol vagy más nyelven, megfelelő moti-

vációs levél megírása, megjelenés az állásinterjún, szakmai kapcsolatok nemzetközi hálózatának kiépítése – nem adekvátak. Másként szólva, Bulgária és Magyarország még mindig mélységes provinciának számít Európában mindenféle vonatkozásban: Magyarország nem vett irányt az eurózána felé, amelybe Bulgária a tervek szerint 3-4 év múlva belép. Bulgária viszont nem tagja a schengeni egyezménynek... Mint ahogy nem tartozunk azokhoz az államokhoz, amelyek hagyományosan gyakornokokat cserélnek.

- És még egy ok, amely kapcsolatban áll a fentebbi kettővel, az, hogy a mi hallgatóink ritkán pályáznak meg gyakornoki helyeket multinacionális vállalatoknál világszerte. Ha gyakrabban pályáznának, pusztán statisztikai alapon valakik mindig kijutnának.

Mi a helyzet a külföldi egyetemeken?

Nem szeretném azzal ámítani Önöket, hogy minden külföldi egyetem felvilágosultabb, mint a mieink, s hogy minden ottani diáknak sűrűn van lehetősége külföldi gyakornokoskodásra. Nem, mindenütt vannak jó és közepes egyetemek; olyanok, amelyek megkövetelik a gyakorlatot, és olyanok, amelyek semmit se követelnek meg; ambiciózusabb és inkább aluszékony diákok. Ám mégiscsak – a világ jó iskoláinak immár több évtizedes hagyományai vannak, és már rég felfedezték a spanyolviaszt.

Vegyük ismét példaképpen Olaszországban a milánói Bocconi Egyetemet. Jó európai egyetem, sok külföldi hallgatóval, anélkül hogy egy színvonalon lenne az Ivy League-gel (az USA legtekintélyesebb egyetemeinek „Borostyán Ligája”). Az oktatás

ott angol nyelven is folyhat. Van rálátásom a Bocconira, mivel volt néhány gyakornokunk, akik onnan jöttek. Az ottani diákok számára normális dolog, hogy megharcoljanak az Európa-szer-
te kínálkozó gyakorlóhelyekért. Kiváló példa a bocconis Dimi-
tar Sztojanov (Dimitar Stoyanov) sikere. Egy nálunk eltöltött
nyár után pályázott és felvételt nyert egy, a világ egyik legna-
gyobb bankjánál, a hongkongi HSBC-nél meghirdetett fizetett
gyakornoki helyre. Az én szememben ez az eredmény olimpiai
érmel érdemel. Később Mexikóba ment, most pedig épp Brazí-
liába készül.

**5. kép: A vadonatúj Lotte Tower a koreai Szöulban. Ide járhatnak a
gyerekeink nyári gyakorlatra.**



Saját ötletem – a diversity-jelenség

Dimitarnak az előző bekezdésben leírt példájának apropóján jut
eszembe a következő ötlet vagy hipotézis. Londonban rendkí-
vül nehéz gyakorlóhelyhez jutni a tekintélyes intézményekben
– boldog-boldogtalan oda pályázik. A munkaerőpiaci helyzet
a Brexit kapcsán különben is nehézkes. Hongkongba pályázik
egész Ázsia. Feltételezem, hogy Dimitar kínaiak, indonéz, ma-
lajziaiak ezreivel volt együtt... És hány európaival – mindössze
néhányal? És hány kelet-európaival – nullával? Teljesen való-
színű. A nagy vállalatok és bankok a diversity – a jelöltek nem,
nemzetiség, faj, vallás stb. által meghatározott sokféleségének a
politikáját követik. Pusztán földrajzi alapon a Magyarországon
vagy külföldön tanuló magyar diákok jó eséllyel pályázhatnak
gyakornoki helyekre például Szingapúrban, Kuala Lumpurban,
Szöulban. Próbálják meg, hátha sikerül. Ezekre a helyekre ma-
gyar útlevelemmel, vízum nélkül beutazhatnak.

6. kép: Az Expat Capitalnek már négy volt gyakornoka vett részt hongkongi továbbképzésen. Az egyikük visszatért, hogy a mi cégünknek dolgozzon. Miért ne sikerülhetne ez 300 további kelet-európai diáknak is?



Műrepülés – gyakornokoskodás külföldön a csereprogram idején

A végére hagytam a csokidesszertet. Szerintem a diákok akkor ütik meg a legmagasabb jackpotot, ha a külföldi egyetemen töltött csereprogram idején vagy közvetlenül utána sikerül megszerezniük egy ottani gyakornoki helyet: egy információtechnikai cégnél az USA-ban, egy vagyonügynökségnél Londonban, egy emberierőforrás-intézménynél Ázsiában... Két legyet egy csapásra.

6. Van-e egyáltalán jó CV ezen a kontinensen? Vagy amerikai football?

„Az emberben legyen szép minden”

Anton Pavlovics Csehov

Saját kiegészítem: „És a CV-jében is. A CV-ben a legmagasabb fokon legyen jelen a forma és a tartalom harmóniája.”

Ebben a fejezetben nem leszek nagyon kedves. Nem célom a szőnyeg alá söpörni a valóságot. A valóság viszont, ahogy majd meglátják, rút. A világon minden egyetemi hallgatónak van *valamilyen* CV-je (Curriculum Vitae – önéletrajz). Hangsúlyozom a *valamilyen* szót. Én is tudok *valamilyen* módon énekelni, de a lányaim azt mondják, ne próbálkozzak vele. A bulgáriai Banskóban is játszanak *valamilyen* futballt, de ott a téli sportok a sikereesebbek.

Tiszta sor, hogy a világ különböző részein az emberek különböző dolgokban jók. A japánok készítik a legszebb szamurájkardokat, kerteket és origamikát. A törökök – a legédesebb baklavát. A kubaiak – a legjobb szivarokat, a legjobb rumot és salsát. A bolgárok – a legavantgárdabb mászófalakat és a legillatosabb rózsaoilajat. A magyarok – a legfinomabb somlói galuskát.

A technológiák, az üzlet, a tudomány területén jelentkező számos modern tendencia az USA-ból jön. Ott mindenki ért az amerikai futballhoz. Eltöltöttem Amerikában két évet, és semmit se tanultam meg erről a sportról. Egyszerűen nem volt érdekes a maga 5 másodperces játékaival és 30 másodperces reklámjaival. Az amerikaiak viszont nem értékelik a mi futballunkat (úgy hívják, soccer) a maga 90 perces unalmával és az alig néhány góllal, ha esik gól egyáltalán.

7. kép: Minálunk a többség nem ért az amerikai futballhoz. És a CV-íráshoz sem.



Van egy rossz hírem – a CV-írás sem európai sport

Kétségtelen, hogy itt szubjektív véleményről van szó, s az enyém a következő:

1) USA – aranyérem

Az USA-ban a legtöbb – különösképpen a jobb egyetemeken tanuló – hallgatónak meglehetősen jól megírt CV-je van, amelyből kiviláglik, hogy az illető éveken át vesződött vele. Persze a természetben szinte semmi se tökéletes (Brad Pittet leszámítva, s mellette még Rúzsa Magdi dalait is, amelyekért az utóbbi időkben meglehetősen rajongok). Azzal együtt, hogy egy ilyen hozzám hasonlóan pedáns ember, vagy mint az emberi erőforrások igaz-

gatója a Merill Lynchnél minden bizonnyal talál valamilyen aprócska tökéletlenséget, a színvonal vitathatatlanul magas. Miért?

- Mert az egyetemek kötelezően megtanítták az összes hallgatójukat arra, hogy hogyan kell jó önéletrajzot írni. Kino Ruth professzor, aki a Brandeis University-n a karrierépítés felelőse, az enyémet 10 alkalommal visszadobta, mielőtt megengedte volna, hogy elküldjem azoknak a befektetési bankoknak, amelyeknél beajánlott. Egyéb se hiányzik, mint hogy egy diák szegényt hozzon az egyetemére egy rosszul megírt biográfiával! S mindez azt követően történt, hogy tapasztaltabb barátaim már vagy 20-szor telefirkálták a megjegyzéseikkel.
- Mert a munkaadók parancsoló módon elvárják, hogy a jelöltek jó CV-eket nyújtsanak be. Állítson csak be az ember egy statisztikailag átlagosnak mondható európai termékkel Manhattanbe vagy Hollywoodba, és egy görbe [európai] makarónin keresztül nézheti a karrierjét.

2) Nagy-Britannia – ezüstérem

A Szigeten nem annyira jók, mint az USA-ban, mégis közepesen magas a színvonal. A legjobb önéletrajzok hasonlítanak az amerikaiakéira, viszont a közepes minőségűek nem tesznek jó benyomást a miénkéhez hasonló cégekre. A mi elvárásaink magasabbak.

3) Nyugat-Európa – közepes minőség

4) Kelet-Európa – egyáltalán nem ismerjük ezt a sportot

Miért fontos, hogy legyen az embernek egy tökéletesen megírt CV-je?

Ha Önök olyan egyetemen tanulnak, ahol mindenkinek átlagos CV-je van, beleértve a tanárokat is, ha Önök egy olyan munkahelyre pályáznak, ahol az összes jelölt egykutya, sőt, még magának a cégnek az igazgatói is, akkor nem ütköznek problémába. Csupán Kelet-Európa tanyázik mélységes provincializmusban, ahol a futball 20 évvel Sztoicskov (Stoichkov) és 60 évvel Puskás után, az úthálózat, a fizetések... mind-mind pocsék.

Ha azonban Önök kicsivel ambiciózusabbak ennél, vagy ha egy komolyabb hazai vagy külföldi cégnél pályáznak, elkerülhetetlenül belebotlanak egy jobb CV kidolgozásának szükségességébe. Ez nem olyan feladat, amit az ember egy óra vagy egy nap alatt elintéz. Önéletrajzunkon élethosszan dolgozunk, kiegészítésképpen beépítünk minden jelentős munkát, egyetemet vagy egyéb eredményt. A legkevésbé lényeges dolgokat pedig kiktatjuk belőle, hogy hely szabaduljon fel a fontosabbak számára.

Munkáltatóként miért kezelem kritikusan minden egyes jelölt CV-jét? Először is azért, hogy lássam, hol tanult és dolgozott, pontosan mivel foglalkozott, hány nyelvet ismer. Másodszor – s ez hangot is kap ebben a könyvben – azért, hogy lássam, mennyit munkálkodott azon, hogy jó benyomást keltsen. Higgyék el nekem, erős korreláció áll fenn a jelölt tanulmányi sikeressége, önéletrajzírási igyekezete és a jövőendő munkahelyén elért eredményei között. Ha már a CV-jét szemétként ítélik meg, mi lesz, ha felveszik az állásba – a pancserség és a tunyaság egyfajta kombinációja.

A régebbi időkben az állam valahogy mindenkinek garantált munkahelyet. Valamilyen bizonyítvánnyal, valamilyen kérvénnyel, valamiféle önéletrajzzal és esetleg valamilyen összekötéssel. De manapság a konkuráló munkaerőpiacon minden munkaadónak kiváló lehetősége nyílik nagyszámú jelöltből való választásra. És miért ne a jobb pályázók közül válasszon, ha van belőlük elég?

Az önéletrajzok tipikusan ismétlődő hiányosságai

A CV-kel kapcsolatos problémák négy csoportba sorolhatók, bár nehezemre esik rangsorolni őket.

Első probléma: CV-nként van átlagosan száz hiba

Kezdem a hibákkal. Sok olvasó azt mondhatja, hogy a hibáknak és a formának nincs jelentősége, az a fontos, mit képes teljesíteni az illető. Ez igaz is, meg nem is. Elvitathatatlan, hogy a forma nagy jelentőséggel bír az életben. Bár a közmondás szerint „nem a ruha teszi az embert”, mégis, ha Önnek meg kell jelennie egy első találkozón, akkor a legrosszabb ruháját ölti magára? Ha részt vesz egy zenei vetélkedőben, és vagy száz helyen is fals hangon játssza/énekli el a dalt, vajon annak nincs jelentősége? Vajon Ön lesz a nyertes? Ha szabó az ember és érettségiző lányoknak varr ruhákat, vajon felemás és töredezett gombokat varr fel csak úgy, találomra, s a ruha egyik ujját hosszabbra hagyja a kellenél, a másikat meg elszakítja, a ruhaanyagot bepiszkolja, a méretet pedig elszabja? Ennek sincs jelentősége? Pontosan így fest a legtöbb önéletrajz.

Lássuk az átlagosnak mondható CV-ben előforduló tipikus hibák sokaságát:

- A dokumentum teljes megformázása pocsék: az egyik szöveg balra húzott, a másik inkább befelé, a harmadik csámpás.
- Hiányzik néhány tucat szóköz, vagy van ugyanannyi dupla szóköz.
- Hibás központosítás – vesszők, pontok.
- Nem tesz különbséget két jel között: a) gondolatjel, amely része a mondatnak, formájára nézve hosszú, s mindkét oldalról szóköz határolja, b) kötőjel, amely rövid, a szó része, és egybeírva, szóközök nélkül áll. Például: a) Prága – Csehország fővárosa, b) úton-útfélen.
- A bekezdések között véletlenszerűen és önkényesen változó számú üres sor van.
- A teljes dokumentum során néhány betűtípus és néhány betűméret váltakozik. Ez eklektikus és tökéletes giccs.
- Csak a végén említem az esetleges helyesírási hibákat. Ezek többnyire ritkábban fordulnak elő, de a számuk nem lehet több a nullánál.

Második probléma: a szépség és a harmónia hiánya

Ez ismételten szubjektív téma. Ritkán látok olyan CV-ket, amelyek teljesen harmonikusak és szépek – mint valamilyen mives kép. A többségük olyan, mint egy csúf firkálmány. Egyenlőtlen bal és jobb oldali, felső és alsó margók, rosszul megválasztott betűtípusok. Ha az ember megpillant egy jó képet, automatikusan ott ragad rajta a szeme, még ha ő nem is profi festő. Hallottam, hogy az emberi erőforrásokért felelős igazgatók átlag 7 másodpercet fordíta-

nak egy-egy CV-re, és gyanítom, hogy ez igaz is. Nekem magamnak is elegendő 7 másodperc, mint ahogy egy röntgenkép alapján a jó ortopédus is pillanatokon belül meg tudja állapítani, hogy eltört a láb. Az átlag 7 másodperc azt jelenti, hogy a szemét esetében 3 másodperc is elegendő, hogy az a papírkosárba jusson, viszont 15 másodpercet kap a bajnok, akit aztán behívnak interjúra. Igen, a világ nem igazságos, de a hiba a mi készülékünkben van.

Harmadik probléma: a tartalom nem kelt jó benyomást

Nem derül ki röviden és tisztán, mit tanult és mit dolgozott a jelölt. Mivel foglalkoznak ismeretlen munkaadói, s ő maga mit csinált náluk. Vagy pedig van hatalmas mennyiségű, sok oldalt kitöltő információ, amit senki se olvas el, vagy éppen nincs semmilyen információ.

Negyedik probléma: az egész formátum egy „európai kotyvalék”

Nem sajátítom ki magamnak a fentebbi jelzős szerkezet teljes szerzői jogát. Néhány évvel ezelőtt megcsörgettem a bolgár vállalati szektor egyik vezető humánerőforrás-specialistájának és -igazgatójának, Zseni Georgievának a telefonját, hogy megkérdezzem tőle, vajon hozzám hasonlóan ő is az amerikai CV-írás iskolájának a híve-e, vagy az ún. európai formátumé. A válasza így hangzott: „Ugyan már, ne beszélj nekem arról az európai kotyvalékról!”

Aki ismer engem, az tudja, hogy nem vagyok euroszeptikus. Nem azt mondom, hogy Európa rossz kontinens, itt egészen másról van szó. Lehet, hogy Európa vezető márká például a képzőművészetek, az autógyártás vagy a klasszikus zene területén, de a CV-sportág-

ban nem. Valaha valaki kitalálta az önéletrajz egy úgymond egy-ségesített formátumát, elnevezte „Az önéletrajz európai formátu-má”-nak vagy Europassnak, s elvárja, hogy ennek a címkének a kedvéért úgy hajlongjunk előtte, mint valami egyiptomi istenség előtt. Ennek eredményeképpen európai egyetemisták egész generá-ciója letölti az internetről a mintasablont, beleír bármit, ami eszébe jut, és kész. Mert ugye a képerket „európai”, tehát igazi remekmű.

Ha igazságos akarok lenni, be kell vallanom, hogy ha versenybe szállunk az amerikaiakkal a világtörténelem témájában, az ide-gen nyelvek ismeretét illetően vagy a ritmikus gimnasztika kap-csán (a magyarok pedig a vízilabda vonatkozásában), 10:0-ra verjük őket. De ez egy „Általános műveltség vagy sem?” című könyv témája lenne. Itt azonban a karrierépítési képességről be-szélünk, amiben az amerikaiak vezetnek.

Mik szerintem az európai formátum gyengéi:

- Ennek a formátumnak az az elvárása, hogy az önéletrajz fe-leslegesen hosszú legyen. Láttam 3-7 oldalas példányokat. Csak emlékeztetnék arra a 7 másodpercre, amennyit a HR-esek ráfordítanak. Ki fog elolvasni néhány oldalnyit? Szerin-tem az optimális **EGYETLEN** megfelelően kitöltött oldal.
- Az információ elrendezése nem effektív. Próbálják megtalál-ni a munkáltatók és az egyetemek címeit valahol a szöveg kö-zepe táján, s majd meglátjuk, hány másodperc alatt sikerül. Az amerikai formátumban ezek a döntő bejegyzések legfelül állnak nagy, vastagított betűkkel, és azonnal szembeötlenek. Egy dolog az, ha szinte kiszúrja az ember szemét a **STAN-FORD UNIVERSITY** és a **GENERAL MOTORS**, s megint

más, ha küszködni kell a szöveggel, miközben nem talál meg semmit.

- Az útba igazító címek a bal oldali mezőben elfoglalják a tel-jes önéletrajz közel 50%-át. Felesleges luxus, senkinek sincs szüksége rá.
- Valamiféle bonyolult táblázatok, amelyek a nyelvismeretek-ről szólnak, s kategóriákra vannak felszabdalva: beszéd, írás, értés és olvasás. Minden egyes nyelv számára – különböző osztályzat minden kategóriában. És ki adja ezeket az osz-tályzatokat? Alul – jelmagyarázat, hogy mi mit jelent. Az ol-dal nagyjából 1/3-a. Kotyvalék. Mi nem érthető azon, hogy: Native Bulgarian and Hungarian, Fluent English, Interme-diate German, Basic Spanish?
- Összességében csúnya, bürokratikus, klisészerű benyomást keltő.

Eredmény: Mintha Shania Twain egyik dalából idéznénk: Not impressing me much (Nem teszel rám különösebb benyomást).

Tanácsok – hogyan készítsünk el egy jó CV-t?

Ennek a könyvnek nem célja, hogy technikai kérdésekkel foglal-kozzon. Jelesül az önéletrajzok elkészítését illetően létezik sok rész-letes nemzetközi irodalom, amelyhez a mai egyetemisták könnyen hozzáférhetnek. De mégis, következzenek rövid tanácsaim:

1. Az első, hogy válasszák a megfelelő formátumot. Ha az Európai Bizottságnál megpályáznak egy állást, és ott hang-súlyozottan ragaszkodnak az egyiptomi, pardon, „európai formátum”-hoz, akkor olyat írnak, függetlenül attól, hogy

e könyv szerzőjének nem tetszik. Ha egy multinacionális társaságnál, az USA-ban vagy egy modern magyar cégnél pályáznak meg egy munkahelyet, akkor próbálkozzanak az amerikai formátummal.

2. Keressenek jó mintákat és kövessenek jó példákat. Ebben a könyvben bemutatok két pozitív és egy negatív példát. Továbbá kérjék ki a témában járatos jó szakértők véleményét, olyanokból azonban Kelet-Európában nem sok akad.
3. **Függetlenül a formátumtól, törekedjenek kivételes pontosságra – minden egyes szót, minden egyes bekezdést, valamennyi írásjelet, nagy- és kisbetűt, minden apró részletet és minden négyzetmillimétert illetően. Ha azt mondom, hogy a CV-nként előforduló hibák száma átlagosan száz, akkor valószínűleg az Önökében is lesz néhány tucatnyi figyelmetlenségi hiba.** Ez elfogadhatatlan, és a saját magával szemben tanúsított komolytalanság és tiszteletlenség jele. Annak idején, ifjú gazdasági miniszterként a kezem ügyébe került egy pusztán húsz hibát tartalmazó CV, s nyomban fel is vettem a lányt a minisztériumba, hogy segítségemre legyen a „Bolgár álom” programban.
4. Melegen ajánlom, hogy redukálják az életrajzukat egy oldal terjedelembre. Lehet, hogy még így se olvassa el senki se, de legalább egyetlen pillantással áttekinthető. Az első amerikai egyetememen egy 60 éves, figyelemre méltó szakmai tapasztalattal rendelkező, nagy tiszteletben álló professzor azt mondta a diákjainak: „Oly sok cégnél voltam CEO, s az életrajzom egyoldalas. Mégis, mit tudnak Önök elmondani nekem magukról 23 évesen, hogy rábírijanak a saját két-három oldaluk elolvasására?”
5. Úgy alakítsák ki a CV-jüket, hogy az szép és harmonikus benyomást keltsen. Legyen olyan, hogy annak, aki ránéz, ha-

ladéktalanul megtetszen. Ez geometria, betűkészlet és még sok egyéb részlet kombinációja. Nekem száz önéletrajzból vizuálisan egy tetszik. Az utolsót, amelyre ma is emlékszem, kerek két évvel ezelőtt kaptam kézhez.

6. A szóban forgó cégnél végzett tevékenységek listázásánál az egyes bekezdések mindig múlt időben álló aktív igékkel kezdődjenek: developed, researched, analyzed, built... Ügyeljenek rá, hogy ne legyen ismétlődés.
7. A CV-t fájlként csatolva kell majd elküldeni. A fájl nevének szintén van jelentősége. Olyasmit javaslok, mint pl.: „Sandor-Csanyi-CV.docx”. Az Önök CV-jének a címzettje valószínűleg százával kapja az ilyesmit, és különböző mappákba rendezi őket. Ha a fájl nevéből nem derül ki egyértelműen a számára, kié a dokumentum, az Önök sikerkilátásai máris kezdenek elillanni. A legutóbbi CV-ben, amelyet kézhez kaptam, a jelölt eltévesztette a megnevezésben a saját nevét. Ez olyan, mintha egy John Grisham hibázná el a nevét új bestsellere fedőlapján.

Alább az 1-es és a 2-es példában valós CV-ket fogok megmutatni az érintett személyek hozzájárulásával. Vethetnek át tőlük ötleteket. A méret meglehetősen zsugorított, hogy meg lehessen őrizni az egyoldalas eredeti formátumot.

Az első A. T. önéletrajza. Tetszik, közelíti a jó CV-ről alkotott elképzelésemet. Bizonyára ez sem tökéletes. A helyében én 10%-kal csökkenteném a szöveg mennyiségét, mert a végső változat meglehetősen zsúfoltnak látszik. Ezen túlmenően a csereprogramjait saját egyeteméhez listázta be. Én különválasztanám őket mint más-más egyetemeket – de szemmel láthatóan nem volt hozzá elég helye. Azt is javasolnám neki, hogy tanuljon meg több nyelvet magas szinten.

A második önéletrajz Teodor Todorové. Az én felügyeletem alatt készítette el, az eredeti változat véleményem szerint nem volt megfelelő. Elképzelhető, hogy a formátumot részben A. T. CV-jétől kölcsönözte. Azt senki se állítja, hogy minden jó CV-nek ezekre kell hasonlítani. Leonardo és Monet képei nagyon különbözőek, ami persze nem akadályozza őket abban, hogy remekművek legyenek.

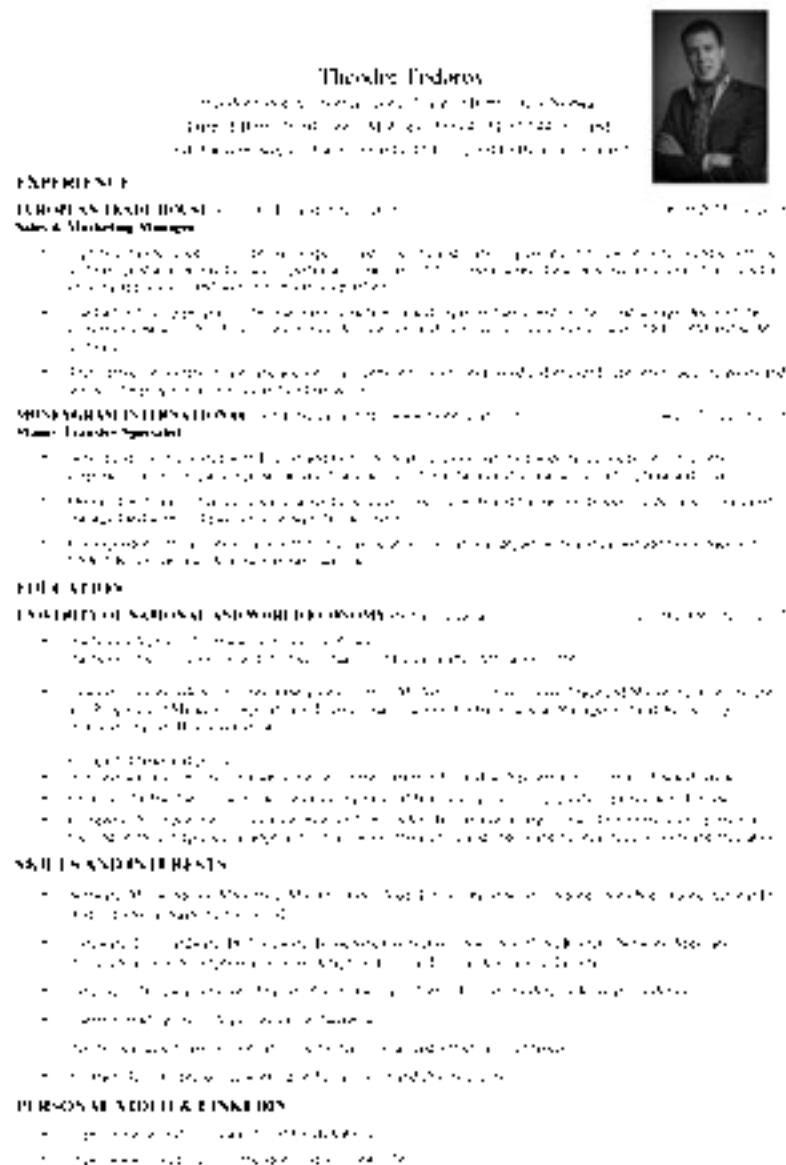
Hosszan töprengtem, hogyan járjak el a negatív példával. Befejezhettem volna a könyvet enélkül. A másik változat az volt, hogy „kiötöljek” egy valótlan CV-t, amelybe szándékosan beépítetek minden elképzelhető hibát, s ezeket kielemezem. Ám ez nem lett volna autentikus, és a szememre hányhatták volna, hogy a realitáshoz képest eltúlozom a probléma nagyságát. Egy dolog az, ha a televízióban vizsgáló diákok olyan valós, frappáns tévesztéseit mutatják be, mint „Illa, berek, nád a kerek” ahelyett, hogy „Illa, berek, nádak, erek”, s megint más, ha az újságíró kiötöl nem létező hibákat, és azokat kommentálja.

A végén aztán úgy mérlegeltem, először is jobb, ha van egy negatív példám is, hogy legyen hasznára az olvasóknak, majd, amikor elkészítik jövőbeni önéletrajzukat. Másodszor, mindenképpen felakartam használni egy olyan személy valós CV-jét, aki nálunk pályázott meg egy munkát – a 3. példában fognak találkozni vele. Megváltoztattam a neveket és bizonyos mértékben a részleteket, hogy ne legyen könnyen azonosítható a személy. Ha „Ivan Ivanov Ivanov” magára ismer ebben a könyvben, arra kérem, ne haragudjon rám. A legjobb, amit tehet, ha elmosolyodik és készít egy teljesen új CV-t. Igyekeztem minden általam észrevett hiba mellé beszánni egy pöttyöt. Lehet, hogy Önök további hibákat is találnak.

1. példa: Valós CV, amely tetszik – a név kezdőbetűivel

A. T.	
Munkatapasztalatok	
1998-2000	1. munkatapasztalat
2000-2002	2. munkatapasztalat
2002-2004	3. munkatapasztalat
2004-2006	4. munkatapasztalat
2006-2008	5. munkatapasztalat
2008-2010	6. munkatapasztalat
2010-2012	7. munkatapasztalat
2012-2014	8. munkatapasztalat
2014-2016	9. munkatapasztalat
2016-2018	10. munkatapasztalat
2018-2020	11. munkatapasztalat
2020-2022	12. munkatapasztalat
2022-2024	13. munkatapasztalat
2024-2026	14. munkatapasztalat
2026-2028	15. munkatapasztalat
2028-2030	16. munkatapasztalat
2030-2032	17. munkatapasztalat
2032-2034	18. munkatapasztalat
2034-2036	19. munkatapasztalat
2036-2038	20. munkatapasztalat
2038-2040	21. munkatapasztalat
2040-2042	22. munkatapasztalat
2042-2044	23. munkatapasztalat
2044-2046	24. munkatapasztalat
2046-2048	25. munkatapasztalat
2048-2050	26. munkatapasztalat
2050-2052	27. munkatapasztalat
2052-2054	28. munkatapasztalat
2054-2056	29. munkatapasztalat
2056-2058	30. munkatapasztalat
2058-2060	31. munkatapasztalat
2060-2062	32. munkatapasztalat
2062-2064	33. munkatapasztalat
2064-2066	34. munkatapasztalat
2066-2068	35. munkatapasztalat
2068-2070	36. munkatapasztalat
2070-2072	37. munkatapasztalat
2072-2074	38. munkatapasztalat
2074-2076	39. munkatapasztalat
2076-2078	40. munkatapasztalat
2078-2080	41. munkatapasztalat
2080-2082	42. munkatapasztalat
2082-2084	43. munkatapasztalat
2084-2086	44. munkatapasztalat
2086-2088	45. munkatapasztalat
2088-2090	46. munkatapasztalat
2090-2092	47. munkatapasztalat
2092-2094	48. munkatapasztalat
2094-2096	49. munkatapasztalat
2096-2098	50. munkatapasztalat
2098-2100	51. munkatapasztalat
2100-2102	52. munkatapasztalat
2102-2104	53. munkatapasztalat
2104-2106	54. munkatapasztalat
2106-2108	55. munkatapasztalat
2108-2110	56. munkatapasztalat
2110-2112	57. munkatapasztalat
2112-2114	58. munkatapasztalat
2114-2116	59. munkatapasztalat
2116-2118	60. munkatapasztalat
2118-2120	61. munkatapasztalat
2120-2122	62. munkatapasztalat
2122-2124	63. munkatapasztalat
2124-2126	64. munkatapasztalat
2126-2128	65. munkatapasztalat
2128-2130	66. munkatapasztalat
2130-2132	67. munkatapasztalat
2132-2134	68. munkatapasztalat
2134-2136	69. munkatapasztalat
2136-2138	70. munkatapasztalat
2138-2140	71. munkatapasztalat
2140-2142	72. munkatapasztalat
2142-2144	73. munkatapasztalat
2144-2146	74. munkatapasztalat
2146-2148	75. munkatapasztalat
2148-2150	76. munkatapasztalat
2150-2152	77. munkatapasztalat
2152-2154	78. munkatapasztalat
2154-2156	79. munkatapasztalat
2156-2158	80. munkatapasztalat
2158-2160	81. munkatapasztalat
2160-2162	82. munkatapasztalat
2162-2164	83. munkatapasztalat
2164-2166	84. munkatapasztalat
2166-2168	85. munkatapasztalat
2168-2170	86. munkatapasztalat
2170-2172	87. munkatapasztalat
2172-2174	88. munkatapasztalat
2174-2176	89. munkatapasztalat
2176-2178	90. munkatapasztalat
2178-2180	91. munkatapasztalat
2180-2182	92. munkatapasztalat
2182-2184	93. munkatapasztalat
2184-2186	94. munkatapasztalat
2186-2188	95. munkatapasztalat
2188-2190	96. munkatapasztalat
2190-2192	97. munkatapasztalat
2192-2194	98. munkatapasztalat
2194-2196	99. munkatapasztalat
2196-2198	100. munkatapasztalat
2198-2200	101. munkatapasztalat
2200-2202	102. munkatapasztalat
2202-2204	103. munkatapasztalat
2204-2206	104. munkatapasztalat
2206-2208	105. munkatapasztalat
2208-2210	106. munkatapasztalat
2210-2212	107. munkatapasztalat
2212-2214	108. munkatapasztalat
2214-2216	109. munkatapasztalat
2216-2218	110. munkatapasztalat
2218-2220	111. munkatapasztalat
2220-2222	112. munkatapasztalat
2222-2224	113. munkatapasztalat
2224-2226	114. munkatapasztalat
2226-2228	115. munkatapasztalat
2228-2230	116. munkatapasztalat
2230-2232	117. munkatapasztalat
2232-2234	118. munkatapasztalat
2234-2236	119. munkatapasztalat
2236-2238	120. munkatapasztalat
2238-2240	121. munkatapasztalat
2240-2242	122. munkatapasztalat
2242-2244	123. munkatapasztalat
2244-2246	124. munkatapasztalat
2246-2248	125. munkatapasztalat
2248-2250	126. munkatapasztalat
2250-2252	127. munkatapasztalat
2252-2254	128. munkatapasztalat
2254-2256	129. munkatapasztalat
2256-2258	130. munkatapasztalat
2258-2260	131. munkatapasztalat
2260-2262	132. munkatapasztalat
2262-2264	133. munkatapasztalat
2264-2266	134. munkatapasztalat
2266-2268	135. munkatapasztalat
2268-2270	136. munkatapasztalat
2270-2272	137. munkatapasztalat
2272-2274	138. munkatapasztalat
2274-2276	139. munkatapasztalat
2276-2278	140. munkatapasztalat
2278-2280	141. munkatapasztalat
2280-2282	142. munkatapasztalat
2282-2284	143. munkatapasztalat
2284-2286	144. munkatapasztalat
2286-2288	145. munkatapasztalat
2288-2290	146. munkatapasztalat
2290-2292	147. munkatapasztalat
2292-2294	148. munkatapasztalat
2294-2296	149. munkatapasztalat
2296-2298	150. munkatapasztalat
2298-2300	151. munkatapasztalat
2300-2302	152. munkatapasztalat
2302-2304	153. munkatapasztalat
2304-2306	154. munkatapasztalat
2306-2308	155. munkatapasztalat
2308-2310	156. munkatapasztalat
2310-2312	157. munkatapasztalat
2312-2314	158. munkatapasztalat
2314-2316	159. munkatapasztalat
2316-2318	160. munkatapasztalat
2318-2320	161. munkatapasztalat
2320-2322	162. munkatapasztalat
2322-2324	163. munkatapasztalat
2324-2326	164. munkatapasztalat
2326-2328	165. munkatapasztalat
2328-2330	166. munkatapasztalat
2330-2332	167. munkatapasztalat
2332-2334	168. munkatapasztalat
2334-2336	169. munkatapasztalat
2336-2338	170. munkatapasztalat
2338-2340	171. munkatapasztalat
2340-2342	172. munkatapasztalat
2342-2344	173. munkatapasztalat
2344-2346	174. munkatapasztalat
2346-2348	175. munkatapasztalat
2348-2350	176. munkatapasztalat
2350-2352	177. munkatapasztalat
2352-2354	178. munkatapasztalat
2354-2356	179. munkatapasztalat
2356-2358	180. munkatapasztalat
2358-2360	181. munkatapasztalat
2360-2362	182. munkatapasztalat
2362-2364	183. munkatapasztalat
2364-2366	184. munkatapasztalat
2366-2368	185. munkatapasztalat
2368-2370	186. munkatapasztalat
2370-2372	187. munkatapasztalat
2372-2374	188. munkatapasztalat
2374-2376	189. munkatapasztalat
2376-2378	190. munkatapasztalat
2378-2380	191. munkatapasztalat
2380-2382	192. munkatapasztalat
2382-2384	193. munkatapasztalat
2384-2386	194. munkatapasztalat
2386-2388	195. munkatapasztalat
2388-2390	196. munkatapasztalat
2390-2392	197. munkatapasztalat
2392-2394	198. munkatapasztalat
2394-2396	199. munkatapasztalat
2396-2398	200. munkatapasztalat
2398-2400	201. munkatapasztalat
2400-2402	202. munkatapasztalat
2402-2404	203. munkatapasztalat
2404-2406	204. munkatapasztalat
2406-2408	205. munkatapasztalat
2408-2410	206. munkatapasztalat
2410-2412	207. munkatapasztalat
2412-2414	208. munkatapasztalat
2414-2416	209. munkatapasztalat
2416-2418	210. munkatapasztalat
2418-2420	211. munkatapasztalat
2420-2422	212. munkatapasztalat
2422-2424	213. munkatapasztalat
2424-2426	214. munkatapasztalat
2426-2428	215. munkatapasztalat
2428-2430	216. munkatapasztalat
2430-2432	217. munkatapasztalat
2432-2434	218. munkatapasztalat
2434-2436	219. munkatapasztalat
2436-2438	220. munkatapasztalat
2438-2440	221. munkatapasztalat
2440-2442	222. munkatapasztalat
2442-2444	223. munkatapasztalat
2444-2446	224. munkatapasztalat
2446-2448	225. munkatapasztalat
2448-2450	226. munkatapasztalat
2450-2452	227. munkatapasztalat
2452-2454	228. munkatapasztalat
2454-2456	229. munkatapasztalat
2456-2458	230. munkatapasztalat
2458-2460	231. munkatapasztalat
2460-2462	232. munkatapasztalat
2462-2464	233. munkatapasztalat
2464-2466	234. munkatapasztalat
2466-2468	235. munkatapasztalat
2468-2470	236. munkatapasztalat
2470-2472	237. munkatapasztalat
2472-2474	238. munkatapasztalat
2474-2476	239. munkatapasztalat
2476-2478	240. munkatapasztalat
2478-2480	241. munkatapasztalat
2480-2482	242. munkatapasztalat
2482-2484	243. munkatapasztalat
2484-2486	244. munkatapasztalat
2486-2488	245. munkatapasztalat
2488-2490	246. munkatapasztalat
2490-2492	247. munkatapasztalat
2492-2494	248. munkatapasztalat
2494-2496	249. munkatapasztalat
2496-2498	250. munkatapasztalat
2498-2500	251. munkatapasztalat
2500-2502	252. munkatapasztalat
2502-2504	253. munkatapasztalat
2504-2506	254. munkatapasztalat
2506-2508	255. munkatapasztalat
2508-2510	256. munkatapasztalat
2510-2512	257. munkatapasztalat
2512-2514	258. munkatapasztalat
2514-2516	259. munkatapasztalat
2516-2518	260. munkatapasztalat
2518-2520	261. munkatapasztalat
2520-2522	262. munkatapasztalat
2522-2524	263. munkatapasztalat
2524-2526	264. munkatapasztalat
2526-2528	265. munkatapasztalat
2528-2530	266. munkatapasztalat
2530-2532	267. munkatapasztalat
2532-2534	268. munkatapasztalat
2534-2536	269. munkatapasztalat
2536-2538	270. munkatapasztalat
2538-2540	271. munkatapasztalat
2540-2542	272. munkatapasztalat
2542-2544	273. munkatapasztalat
2544-2546	274. munkatapasztalat
2546-2548	275. munkatapasztalat
2548-2550	276. munkatapasztalat
2550-2552	277. munkatapasztalat
2552-2554	278. munkatapasztalat
2554-2556	279. munkatapasztalat
2556-2558	280. munkatapasztalat
2558-2560	281. munkatapasztalat
2560-2562	282. munkatapasztalat
2562-2564	283. munkatapasztalat
2564-2566	284. munkatapasztalat
2566-2568	285. munkatapasztalat
2568-2570	286. munkatapasztalat
2570-2572	287. munkatapasztalat
2572-2574	288. munkatapasztalat
2574-2576	289. munkatapasztalat
2576-2578	290. munkatapasztalat
2578-2580	291. munkatapasztalat
2580-2582	292. munkatapasztalat
2582-2584	293. munkatapasztalat
2584-2586	294. munkatapasztalat
2586-2588	295. munkatapasztalat
2588-2590	296. munkatapasztalat
2590-2592	297. munkatapasztalat
2592-2594	298. munkatapasztalat
2594-2596	299. munkatapasztalat
2596-2598	300. munkatapasztalat
2598-2600	301. munkatapasztalat
2600-2602	302. munkatapasztalat
2602-2604	303. munkatapasztalat
2604-2606	304. munkatapasztalat
2606-2608	305. munkatapasztalat
2608-2610	306. munkatapasztalat
2610-2612	307. munkatapasztalat
2612-2614	308. munkatapasztalat
2614-2616	309. munkatapasztalat
2616-2618	310. munkatapasztalat
2618-2620	311. munkatapasztalat
2620-2622	312. munkatapasztalat
2622-2624	313. munkatapasztalat
2624-2626	314. munkatapasztalat
2626-2628	315. munkatapasztalat
2628-2630	316. munkatapasztalat
2630-2632	317. munkatapasztalat
2632-2634	318. munkatapasztalat
2634-2636	319. munkatapasztalat
2636-2638	320. munkatapasztalat
2638-2640	321. munkatapasztalat
2640-2642	322. munkatapasztalat
2642-2644	323. munkatapasztalat
2644-2646	324. munkatapasztalat
2646-2648	325. munkatapasztalat
2648-2650	326. munkatapasztalat
2650-2652	327. munkatapasztalat
2652-2654	328. munkatapasztalat
2654-2656	329. munkatapasztalat
2656-2658	330. munkatapasztalat
2658-2660	331. munkatapasztalat
2660-2662	332. munkatapasztalat
2662-2664	333. munkatapasztalat
2664-2666	334. munkatapasztalat
2666-2668	335. munkatapasztalat
2668-2670	336. munkatapasztalat
2670-2672	337. munkatapasztalat
2672-2674	338. munkatapasztalat
2674-2676	339. munkatapasztalat
2676-2678	340. munkatapasztalat
2678-2680	341. munkatapasztalat
2680-2682	342. munkatapasztalat
2682-2684	343. munkatapasztalat
2684-2686	34

2. példa: Valós CV, amely tetszik – valós névvel



3. példa: Valós CV kitörölt adatokkal, megváltoztatott névvel és részletekkel, amely NEM tetszik

ÖNÉLETRAJZ



Személyes információ

Családnév/ Utónév
Telefon
E-mail
Nemzetiség
Pillanatnyi lakóhely
Születési dátum

Nem
Kedvelt pozíció
Szolgálati idő

Időszak

Betöltött feladatkör vagy pozíció
Alaptevékenységek és felelősségek

A munkáltató neve

Helység
Betöltött feladatkör vagy pozíció
Időszak

Betöltött feladatkör vagy pozíció
Alapvető tevékenységek és
felelősségek

A munkáltató neve
Helység
A tevékenység fajtája vagy
munkaterület
Időszak
Betöltött feladatkör vagy pozíció

IVAN IVANOV IVANOV

- 0888123456
- vanyoi@abv.bg
- Bulgária
- Szófia/Bulgária
- 1976.02.01.

Férfi
Pénzügyes, főkönyvelő, főkönyvelő hely.
19 év, ebből, mint főkönyvelő-6 év

2012 április -tól- máig
FŐKÖNYVELŐ

- a cég teljes könyvelési tevékenységének szervezéséért, operatív könyvelők vezetése és ellenőrzéséért a fizetése, materiális és immateriális vagyonilem beruhaszoló, ilyízképp
- jutalékok, tartalékok, tőrszbitítás elszámolása
- Éves pénzügyi elszámolások, a Pénzügyfelügyeleti Bizottság, a Bolgár Nemzeti Bank, az Adóhatival felé havonta esedékes elszámoló elkészítése és aláírása. A vezetésnek havonként benyújtandó beszámoló elkészítése.

**SZOFIJA-ZDRAVNOOSIGURJAVANE ZEAD
(ZDRAVNOOSZIGURJAVANE ZEAD)**

2014. augusztustól - 2015. decemberig
Август 2014 - Декабрь 2015

helyettesítő FŐKÖNYVELŐ

- a cég teljes könyvelési tevékenységének szervezéséért, operatív könyvelés vezetése és ellenőrzéséért, a fizetések, materiális és immateriális vagyon elem behatárolásáért, lízingek
- jutalékok, tartalékok, társbiztosítás, viszontbiztosítás elszámolása
- Éves pénzügyi elszámolások, a Pénzügyfelügyeleti Bizottság, a Bolgár Nemzeti Bank, az Adóhivatal felé havonta esedékes elszámoló elkészítése és aláírása, a vezetésnek havonként benyújtandó beszámoló elkészítése.

СОФИЯ ЖИВОТ ЕАД (SZOFIJA ZSIVOT EAD)
Szófia
Biztosítás

2010. januártól - 2012 júniusig
EGYEDÜLI KÖNYVELŐ

Alapvető tevékenységek és felelősségek

A munkáltató neve

Időszak

Betöltött feladatkör vagy pozíció
A munkáltató neve
Helység
A tevékenység fajtája vagy munkaterület

Időszak

Betöltött feladatkör vagy pozíció
Alapvető tevékenységek és felelősségek
A munkáltató neve
Helység
A tevékenység fajtája vagy munkaterület

Időszak

Betöltött feladatkör vagy pozíció
A munkáltató neve
Helység
A tevékenység fajtája vagy munkaterület

Időszak

Betöltött feladatkör vagy pozíció
A munkáltató neve
Helység
A tevékenység fajtája vagy munkaterület

Oktatás és képzés

Időszak
A megszerzett minősítés neve

Alapvető tantárgyak

A oktató vagy képző intézmény neve és jellege
Helység
Nemzeti kvalifikációs szint

Időszak

A megszerzett minősítés neve
Alapvető tantárgyak /képviselt szakmai ismeretek

a cég teljes könyvelési tevékenységének szervezése, kapcsolattartás az Adóhivatallal az ÁFA-visszatérítés során
Хандбален клуб Марица ЕАД (Handbalen klub Marica EAD)

2008. júniustól - 2012 márciusig

KÖNYVELŐ
София 30 ЕАД (Szojija 30 EAD)
Szófia
Biztosítás

2004. júniustól - 2008. júniusig

KÖNYVELŐ
Könyvelő a cég oroszországi, moszkvai kereskedelmi képviseleténél
Алфа 70 АД (Alfa 70 AD)
Szófia
Kereskedelmi képviselet

1991. decembertől - 2003. júliusig

KÖNYVELŐ
Корекс транс ЕООД (Koreksz tranz EOOD)
Szófia
Szállítmányozás és logisztika

1998. februártól - 1998. májusig

KÖNYVELŐ
СТРОИТЕЛ АД (SZTROITEЛ AD)
Szófia
Építészeti és építőipar

2003. januártól - 2003. márciusig
Бухгалтерски учет и аудит (Könyvelői számvitel és könyvvizsgálat)
Бухгалтерски учет и анализ хозяйственной деятельности (Könyvelői számvitel és a gazdasági tevékenység elemzése)
МОСКОВСКАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ (Moszkvai Gazdasági Iskola)
Moszkva, OF
Átképzés

1994. szeptembertől - 2000. novemberig

PÉNZÜGYEK
PÉNZÜGYEK ÉS HITEL- BANKI TEVÉKENYSÉG
Diplomamunka :Börzestratégiai származtatott ügyletekkel történő operációknál
Osztályzat :Kitűnő/6.00/
Tudományos vezető : Sztojan Alekszandrov

A oktató vagy képző intézmény neve és jellege
Helység
Nemzeti kvalifikációs szint

Időszak

A megszerzett minősítés neve

Alapvető tantárgyak /képviselt szakmai ismeretek

A oktató vagy képző intézmény neve és jellege

Helység

Kiegészítő tanfolyamok

Személyes ismeretek és kompetenciák

Idegennyelvek

Komputeres ismeretek és kompetenciák

Irányított-e embereket
Motoros járműjogosítvány

A kért nettó fizetés

Kiegészítő információ

UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY (NEMZET-ÉS VILÁGGAZDASÁGI EGYETEM)
SZÓFIA
Magiszter (MA)

1993. szeptembertől - 1998. novemberig

Szociális-kulturális tevékenységek gazdaságtana
Egészségügyi menedzsment profil
Az egészségkultúra-igazgatás egészségügyi menedzsment szakágának gazdaságtana és irányítása
Diplomamunka : A bulgáriai egészségvédelem finanszírozásának rendszerei-reformok a költségvetési finanszírozásról az egészségbiztosításra való átmenet során
Osztályzat: Kitűnő /6.00/
Tudományos vezető : Jordan Hrisztoszkov
UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY (NEMZET-ÉS VILÁGGAZDASÁGI EGYETEM)
SZÓFIA

2014. MSZFO (IFRS: International Financial Reporting Standards)
2014. Biztosítási könyvelés - Biztosítási és pénzügyi főiskola
2009. BELSŐ AUDIT -a Deloitte által vezetett belső céges kurzus a belső auditálás témájában
2005. Éves könyvelési zárás -a Nemzet- és Világgazdasági Egyetem Spokon Tanközpontja
2003. БМНУЦБТИ-Бухгалтерски учет програма 1C (Könyvelői beszámoló program)

	Értés	Beszéd	Írás
Angol	Közép szint	Kezdő szint	Közép szint
Orosz	Szakértő	Szakértő	Szakértő

MS OFICCE
BUSINESS NAVIGATOR
KONTO
AJOUR L
1C
Workflow
Gamma Conto

Igen
B

Összeszedett, korrekt, megbízható, effektív
analizáló képesség, alkalmasság csapatmunkára, ellenőrzésre és felhatalmazásra.

Általános megjegyzések a 3. példához

- Az önéletrajz 3 oldalas, amelyeket eredetileg nem olvastam végig. Most a könyv céljai miatt végigolvastam. Továbbra is kitartok amellett, hogy ezt az összes információt le lehet tömöríteni 1 oldalnyira. Az eredmény szerintem jobb lenne, mint ez a laza 3 oldal.
- Nem lelek fel benne semmilyen harmóniát és szépséget. Még ha akadnak ennél sokkal csúnyább példák is. Az e-mail cím nem elég komoly és szakmai.
- Sok a „légüres tér”. Hatalmas fehér szakaszok. Ugyanakkor az eredeti példány betűmérete apró és nehezen olvasható – az elfogadhatóság alsó határát súrolja.
- Az elején hatalmas betűkkel ott áll a felesleges „Önéletrajz” szó (mintha nem tudnánk, mi az), a név ugyanakkor apróbb betűkkel csak lejjebb következik.
- A lapok bal oldalát magyarázatok foglalják el – címek, hogy mi micsoda.
- A fénykép, amelyet nem tettem közzé, nem a célnak megfelelő. Nem arról van szó, hogy az illető nem szebb Tom Cruise-nál. Ellenkezőleg, meglehetősen jóképű. De a fénykép nem professzionális, ferde és amatőr. Feltehetően a folyosón szelfizték.
- A bekezdések között – már ha vannak – 0, 1 és még több sor található.
- Minden munkahely az időtartammal kezdődik. A munkáltatók neve valahol lejjebb említődik, s vagy kicsi, vagy nagy, vagy vastagított betűkkel, vagy nem. Sok időbe kerül megtalálni őket. Tulajdonképpen miután leírtam ezeket a mondatokat, elgondolkodtam rajta, hogy mettől meddig tartanak

az egyik munkáltatóról szóló információk, s hol kezdődnek a következőre vonatkozók. Nehéz megmondani. Tegyenek Önök is egy próbát, s hasonlítsák össze az előző két CV-vel.

- Ugyanez a helyzet a tanintézményekkel. Tudják-e, mi az az MSZFO? Először azt hittem, hogy ez valamilyen – moszkvai – pénzügyi és auditáló iskola neve. Aztán rájöttem, hogy csak az IFRS-ről, azaz International Financial Reporting Standards-ról lehet szó, bolgárul Международни стандарти за финансово отчитане. Értik, ugye, hogy nincs értelme a homályos rövidítéseknek.
- Na és a БМНУЦБТИ? Ez talán már tényleg egy iskola. Feltételezem, hogy a „Всероссийский межотраслевой научно-учебный центр по вычислительной технике и информатике”-ról van szó. Hogy melyik városban és melyik kontinensen – nem vagyok biztos benne. Egynél több van belőle.

Konkrétan a szövegre vonatkozó kommentárok

- „Családnv/ Utónév” – Betűtévésztes, felesleges szóköz. Az emberünk ugyanakkor kiírta mind a három nevét.
- Nemzetiség: Bulgária – nem passzol a válasz.
- „Telefon 0888123456” – Így kell tárcsázni Bulgáriából. Én azt javasolnám, tegyük eléje az ország kódját, valamint csoportosítsuk a számokat (hármassával), hogy könnyebben lehessen olvasni: +359 888 123 456.
- Néhány tucatnyi kihagyott szóköz, felesleges szóköz, sőt, kettős szóköz. Összesen 72 ilyen hibát számoltam össze.
- Elhibázott kötő- és gondolatjelek (erről már részletesen írtam a CV-kben előforduló hibafajtákról szóló fejezetben).

Ezeknek a száma 16. Tulajdonképpen a teljes dokumentumban nincs egyetlen helyesen leírt kötő- vagy gondolatjel.

- Felesleges vesszők és pontok. A pályázó önkényesen használja a központoszási jeleket, amelyek gyakorta a következő szóhoz vannak ragasztva, sőt, akár a következő sor elejére is kerülnek.
- A „/” jelet mindenütt zárójelként használja. Valamikor régen, amikor még írógéppel írtunk, tényleg ez volt a szokás. Szerintem a szabványos, kerek zárőjeleket kell használni: „(...)”.
- Egész bekezdések kisbetűvel kezdődnek. Ami viszont nem akadályozza abban, hogy a bekezdés közepén nagybetűs mondatkezdés következzen. Vagyis nehogy azt higgyék, hogy a jelölt következetesen kitartott valamilyen eredeti stílus mellett.
- A „МОСКОВСКАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ” külföldi tanintézmény neve hibásan van írva. Oroszul az „Э” használatos. Elfogadható-e, hogy az ember még a saját egyeteme nevét is hibásan írja le a CV-jében? Ráadásul ez alighanem a Moszkvai Állami Egyetemhez (МГУ) tartozó ismert fakultás, vagyis egy neves iskola. De hát az olvasó ezt honnan tudhatná és mérlegelhetné?
- Tegyük fel, hogy az olvasók többsége tudja, hogy az OF azt jelenti, hogy „Orosz Föderáció”. Mégis azt javasolnám, hogy írjunk „Oroszország”-ot vagy használjuk a teljes megnevezést: „Orosz Föderáció”.
- Oroszul a „Бухгалтерски” szót a végén „й”-vel írjuk. Máskülönben a jelölt azt állítja, hogy „Szakértő” szinten tud oroszul. Alapjában véve itt nem is a nyelvtudás miatt kötekedem, hanem a részletek iránti precizitást és figyelmet kérem számon.

- Ha oroszul írunk, a порпamma kettős m-vel írandó.
- A kért nettó fizetés: Válaszként nem áll semmilyen szám. Akkor pedig egyáltalán mire való ez a sor?
- „Összeszedett, korrekt, megbízható, effektív, analízáló képesség, alkalmasság csapatmunkára, ellenőrzésre és felhatalmazásra.” – Sok elhibázott betűköz. De az egész mondat is klisészerű. Nekem elvből nem tetszik, ha a jelölt maga ítéli meg a saját minőségét. Olyan ez, mintha valamilyik jelölt azt írná, „nem vagyok összeszedett és nem vagyok korrekt, nem vagyok alkalmas a csapatmunkára”.

A jelöltnek egyébként vannak komoly belső értékei

A jelölt amúgy biztos, hogy nem értéktelen ember. Magiszteri diplomamunkájának igen bonyolult és tekintélyes témája van: „Börzestratégiák származtatott ügyletekkel történő operációknál”, tudományos vezetője pedig Sztojan Alekszandrov (Stoyan Aleksandrov), az egyik legjobb oktató, pénzügyi szakember és volt miniszter. A másik tudományos vezetője szintén nagy név Bulgáriában – Jordan Hrisztoszkov (Yordan Hristoskov).

Ám a CV-je elkészítésekor „Ivan Ivanov” úgy járt el, mintha Dimitar Berbatov és Luís Figo (2017 júniusában észvesztő jutalomjátékuk volt Szófiában) asztaliteniszben mutatkoztak volna be. Az egyszerűen nem az ő sportjuk.

Ez nem a legrosszabb CV, amit láttam

Itt nem fordul elő némelyik olyan tipikus hiba és hiányosság, amelyeneket fentebb leírtam. A függőleges igazítás nem rossz. Nincs sok különböző betűtípus és -méret. A nyelvek leírása mindössze 3 sort foglal el, és nem 15-öt.

8. kép: Az UBS egyik régi épülete Londonban. Itt dolgoztam három évig.



7. Készen állunk-e az állásinterjúra?

Ezúttal sem célom, hogy technikai részletekbe bonyolódjak. Az állásinterjúkról, hasonlóan a CV-khez, már igen sok könyvet teleírtak. Én csak néhány személyes tanácsot fűznék hozzá a témához:

- Ne késsenek el.
- Öltözködésük és kinézetük legyen tetszetős – professzionális és alkalomhoz illő. Férfiak esetében – öltöny és nyakkendő. Nők esetében – nem kihívó.
- Legyenek kipihentek, koncentráltak, formaidőzítettek és tele energiával.
- Vigyenek magukkal néhány kinyomtatott CV-t a megfelelő nyelven (talán még magyarul és angolul is), nehogy az interjú szórakozott készítőjének keresgélnie kelljen az elektronikus postájában, s az állásinterjú közben kelljen újabb másolatot készítenie.
- Legyenek mosolygósak. Nincs erősebb fegyver a mosolynál. Mi, kelet-európaiak tömegével nem vagyunk túl mosolygósak.
- Tegyenek szert alapos előzetes ismeretekre a céget és a konkrét személyeket illetően, ahol és akikkel az interjú készül.
- Fontos univerzális fogás: kérdezzék meg az interjút készítő személytől, hogy mivel foglalkozik. Nincs olyan ember, aki ne beszélne szívesen saját magáról.

„Soha nem lesz rá második esélyed, hogy első benyomást kelts.” A gyakorlat azt mutatja, hogy az ember minél felkészültebb az adott állásinterjúra, annál jobb eredményt ér el. Tiszta sor: senki se születik tanultként. Nagyon fontos a tapasztalat. Menjenek el húsz állásinterjúra, és minden következő könnyebb és sikeresebb lesz. Mindennel így vagyunk, nemde?

8. Közösségi hálók, e-mail-cím

Vannak olyanok, akik a közösségi hálók szerepéről valóságos regényt írnának. A többségük nálam fiatalabb ember. Én ebben a könyvben igen rövid leszek a témában – néhány konkrét javaslatot teszek csupán. Elvitathatatlan, hogy a 21. században a munkáltatók, s különösképpen azok HR-es igazgatói tüzetesen áttanulmányozzák a munkára jelentkezőket a közösségi hálókön is. Több célt is követnek ezzel:

- Gyors módja ez annak, hogy eleget megtudjanak a jelöltről – az életrajzáról, fejlődéséről, életviteléről, prioritásairól, baráti köréről, szakmai kapcsolatairól.
- A jelöltek egy része kirostálódik – köszönhetően illetlen viselkedésének, méltatlan fotóinak, rossz környezetének.

A közösségi hálókkal kapcsolatos javaslataim

- Úgy adják meg a nevüket, ahogy az a személyi igazolványukban áll.
- Mellékeljenek professzionálisan kidolgozott, barátságos fényképet.
- A profilban semmi se hangozzék vagy lássék durvának, illetlennek.
- Feltehetően jelen vannak a Facebookon. Javaslom, hogy munkahely keresésekor legyen profiljuk a LinkedIn-en is, amely komoly hálózat a szakmai kapcsolatok tekintetében.
- A profiljukban minden – beleértve a LinkedIn-en levő önéletrajzukat is – legyen szuperprecíz, hibamentes. És aktualizált. Minden, amit a CV-kről szóló fejezetben taglaltunk, itt is érvényes.

- Legyenek kerek, telivér profiljaik. Egy fénykép nélküli, kutya-fotós vagy mindössze kétsoros információt nyújtó LinkedIn-profil többet árt, mint használ.

E-mail-cím

Mindenki maga választja ki és alkotja meg a címeit. Lehet, hogy úgy tűnik, nincs jelentősége, mit választunk, de ez nincs így. Hallottam olyan történeteket, hogy sok jelölt az olyan nem profi hangzású címen bukott el, mint: 1a@...; farkas_falka@...; petike@...; 1x1azegy@...; jos.kata123456@...; super_killer_master@... Gondolom, értik, mire célzok.

A professzionális hangzású címnek szerintem tartalmaznia kell a tulajdonos nevét: gordon.bajnai@...

Ha Önnek nem olyan ritka és különleges a neve, mint a Bajnai Gordon név, hanem pl. Kovács István, nehéz helyzetbe kerül, mert a druszái már rég rátették a kezüket az összes jó kombinációra. istvan.levente.kovacs@... helyes, de hosszú és nehéz leírni, különösen a külföldieknek. istvan.i.kovacs@... kicsit könnyebb, de csak ha szabad. istvan.kovacs.1995@... lehetőség, ha Ön 1995-ben született. Át kell gondolnia és el kell döntenie, melyik változat felelne meg Önnek leginkább. De ki ajánlana munkát egy porno_pista@-nak?

A nevek egyezése (magyarországi bolgárok számára)

Mindenki maga választhatja meg, hogyan írják a nevét latin betűkkel az igazolványában. Fontos elvárás, hogy az írásmód tekintetében legyünk következetesek mind az elektronikus posta

címében, mind pedig a közösségi hálók profiljaiban. Nem jó megoldás, ha az igazolványunkban Nikolay/Petya áll, az e-mail-címünk viszont nikolai@.../petia@..., a Facebookon Nickolay/Petq-ként szerepelünk, míg a LinkedInen Nicolaj/Petja-ként. Ez szerintem a komolytalanság jele, s azt mutatja, hogy nem ügyelünk a részletekre.

9. A karrier korán kezdődik és az egész élet során fejlődik

„A leghosszabb út is az első lépéssel kezdődik.”

(Kínai közmondás)

Az ember minden életkorban más-más szerepeket játszik

Ha ennek a könyvnek az olvasója 10. osztályos, és úgy határoz, hogy százszázalékosan megfogadja a benne foglalt tanácsokat, a dolgok már a kezdetektől megvilágosodnak előtte. Ha 1. éves egyetemista, még mindig nem mulasztott el sokat. Ha már a 4. événél tart, kénytelen lesz bepótolni egynehány mulasztását. Ha pár évvel korábban diplomázott, még mindig követheti a könyv alapvető elveit. Még a nálam idősebbek számára is akad sok minden, amit tökéletesíthetnek az életben. Lássunk néhány példát:

- Az ember egész élete során tanulhat új nyelveket.
- Évről évre megújíthatja az ismereteit az információs technológiák területén.
- Pár év elteltével újból és újból munkahelyet változtathat. Ez ismét egy aktuális CV összeállításával jár együtt, valamint állásinterjúkkal, szakmai kapcsolatok kiépítésével.

Az ember más-más szerepet játszik az élete során. Előbb iskolás, majd egyetemista. Utána alkalmazott/munkatárs minőségben dolgozhat valamelyik társaságnál. Vagy lehet belőle vállalkozó és munkáltató. Maga járhat állásinterjúkra, vagy pedig saját maga interjúztat más jelölteket. Taníthat vagy tanulhat minden életkorban. Lehet szülő, barát, kolléga. Ebben az értelemben ennek a könyvnek a gondolatai bármilyen korú ember számára hasznosak lehetnek a legkülönbözőbb élethelyzetekben.

Hogy volt régebben?

Harminc évvel ezelőtt lehetséges volt a gyors karrier, de mégsem volt tipikus. Az emberek többsége inkább fokozatosan fejlődött, miközben tapasztalatokat halmozott fel és mászott felfelé a ranglétrán. A karrier csúcsát annak vége felé érte el. Persze nyilván akadt nem kevés kivétel is.

Mi változott meg világszerte a kilencvenes évek után?

Napjainkban a karrier sokkal inkább meritokrácia (azaz érdemen és lehetőségeken alapuló), nem pedig bürokrácia – meglátásom szerint az egész világon. A 2000 előtti dotcom-boom (internet-boom) nagyszámú, egészen fiatal, nem öltönyös milliomost, sőt milliárdost teremtett. A pénzügyi szolgáltatások területén az USA-ban és Nagy-Britanniában bekövetkezett dereguláció sok innovációt eredményezett a beruházási iparban is. Ebből a friss agyú fiatalok profitálnak. A technológiák fejlődése felgyorsult. A húsz évvel ezelőtt egyetemet végzett emberek (mint pl. én) már nincsenek szinkronban az új tendenciákkal. Egy erőteljes duzzadó és ambiciózus „élénk nemzedék” váltja le őket. Sok új,

korábban ismeretlen szakma jelenik meg. Manapság több fiatal tölt be magas pozíciókat, mint korábban.

Milyen korán kell elkezdni karrierünk tervezését?

Minél korábban kezdjük, annál jobb. Szerintem már iskoláskorban, például tizedikesként. Megszokott dolog, hogy sok tanuló egy-két évvel a gimnázium vége előtt még nem tudja, pontosan mit is akar tanulni és milyen irányban akar elindulni. Amikor tanulókkal beszélgetek, mindig felteszek nekik egy alapkérdést: „Lélekben matematikus vagy, avagy nem?” Az egyetemi szakok mintegy fele matematikára alapoz, úgyhogy ez a kérdés két csoportra osztja a diákokat. Lehet, hogy nincs igazam, és nem vagyok professzionális pedagógus, de úgy hiszem, hogy a kérdés legalább részben adekvát. Sok tanuló jó matematikából, és biztosan nem felvételizne irodalomból. Másoknál épp fordítva áll a dolog. Ha valaki egyformán zseniális mindkettőből – bravó! Mégis jobb azonban, ha dönt a két felszállópálya egyike mellett.

Az elmúlt egy-két év során megfordult a csapatunknál nyolc gimnazista gyakornok. Ebben az évben újabb három várható. Milyenek a benyomásaim? Nagyszerűek. Okos és ambiciózus, nagy tudásszomjjal megáldott gyerekek, akik buzgón keresik az utánozható mintákat. Nincs annál nagyobb meglepettség, mint amikor ezek a fiúk és lányok azt mondják fiatal kollégáinknak: „Egy napon majd olyan akarok lenni, mint ti!”

Szerintem az efféle rövid gyakorlatok segítenek a tanulóknak annak felismerésében, hogy az adott szakma adekvát-e a számukra vagy sem. Ráadásul érdekesebb jelölteké teszik őket jövőbeli

egyetemük számára. Felkészítik őket az előttük álló, immár egyetemistaként végzendő gyakorlatokra. A siker új sikerekhez vezet.

A nyelvek tanulását korán kell kezdeni.

A komputereket szintén

A gondolat egyértelmű.

A karrierépítés két hipotetikus forgatókönyve

Most nagy adag elfogultsággal bemutatok két leendő bajnok két, szinte maximalista cselekvési tervét két különböző szakmában. Lehet, hogy Önöknek ez az egész túl ambiciózusnak tűnik, de nekem nem az. Magyarország és Bulgária tele van olyan tehetségekkel, amilyenekre bármelyik más nemzet is büszke lenne.

Remélem, majd észreveszik, hogy hipotetikus hőseink egyáltalán nem rendelkeznek természetfeletti képességekkel. Sőt, szinte semmiben sem a legjobbak. Az viszont fontos, hogy következetesen választanak és logikusan hoznak döntéseket. Már-már úgy néz ki, mintha előzőleg elolvasták volna ezt a könyvet, és úgy hajtottak volna végre mindent, ahogy kell.

1. hipotetikus forgatókönyv: Georgi a szófia American College-ből, leendő pénzügyes

- 15 éves korában kitűnően tud angolul – végtére is az American College-ben, Bulgária egyik legjobb gimnáziumában tanul.
- Már tanult egy kevés spanyolt is, de most úgy dönt, hogy a nyelvek prioritást élveznek. A 12. osztályig a B2 szintre emeli a spanyoltudását, ami nagyon jó, de nem kitűnő.
- Részt vesz matematikaversenyeken. Ott az SZMG-ből (Szófiai Matematikai Gimnáziumból) és a többi matematikai gimnáziumból jövő tanulók kicsit jobbak nála, de ez nem tragédia.
- Részt vesz a Vitaklubban, mint ahogy aktivista az iskola Business-klubjában is.
- A 10. osztály után fizetés nélküli gyakornokként eltölt két hetet a Demokráciakutató Központnál vagy a Piacgazdasági Intézetben, ahová a szülei kapcsolatai révén került be. Pardon, hálózatépítés útján. Jó kezdet.
- 11.-es korában játékoskodásra adja a fejét, mert tudja, hogy ezt az USA egyetemén nagyra értékelik. Alapítványi gyűjtést szervez egy másik iskolából való gyerek külföldi gyógykezelése céljából, és sikerül segítenie.
- A 11. osztály után beiratkozik egy egy hónapos tokiói nyári iskolába, ahol szert tesz némi felületes japán nyelvtudásra és megmássza a Fudzsi-vulkánt. Néhány napot eltölt az apja barátjának a laboratóriumában is, ahol megpróbálja magába szívni, hogyan dolgoznak a japánok.
- A teljes 12. osztály során a felvételi vizsgákra koncentrálni. Jó amerikai egyetemekre jelentkeznek, amelyeknek egy része

az Ivy League-hez (Borostyán Ligához) tartozik, valamint – a biztonság kedvéért – egy-két brit egyetemre is. Nem a legjobbakba veszik fel, ám mégiscsak kap részleges ösztöndíjat plusz diákhitelt New York államban, Manhattan határain kívül. Az egyetem kiválasztásánál két kritériumot tart szem előtt: a jó gazdasági és pénzügyi oktatási programot, valamint a világ vezető iskoláinak a többségével futó jó csereprogramokat.

- Már az első hónaptól kezdve belefog a csereprogramok tervezésébe. A legtöbb diák nem megy sehová, némelyek pedig csak a harmadik és a negyedik évben. Ő viszont ragaszkodik hozzá, hogy már másodéves korában elutazzon, még hozzá két különböző kontinensre. Arra kötelezik, hogy vegyen fel több kurzust – szemeszterenként ötöt vagy hatot az általános szokásos négy helyett, hogy kompenzálja a hosszabb távollétet. Ez meg se kottyan egy American College-ből jött diáknak.
- A japán nyelv szép, de Georgi úgy mérlegel, hogy a 21. században a kínai értékesebb. Ezért elhatározza, hogy második alszakként (minor) felveszi az Asian Studiest, koncentrálni a kínai nyelvre.
- A harmadik szemesztert Buenos Airesben, Argentínában tölti, ahol mindent spanyol nyelven tanul. Pontosabban a spanyol nyelv erős helyi dialektusán, ami eleinte sokkolja egy kicsit. Különösképpen a „zs” hang, amelyet a „j” helyett ejtenek. Emlékezzenek a gimnáziumi spanyolra, amelyen még mindig javít, és már folyékonyan mondhatjuk, még ha bizonyos fenntartásokkal is.
- A negyedik szemeszter Szingapúrban találja. Inkább ment volna Hongkongba vagy Sanghajba, de a sok egyetemről

érkező amerikai diákok hatalmas áradatának köszönhetően nincs szerencséje. Így sem jár azonban rosszul. Szingapúrban szintén beszélik a mandarint, amelyet Georgi már az első évben elkezdett tanulni. Az oktatás nyelve persze az angol, nyugi.

- Ne feledkezzünk meg a gyakorlatokról sem. Georgi kezdetől fogva tudta, mit kell tennie. Az első évfolyam után megpróbált kikötni a Wall Streeten, de ez nem könnyű dolog. Ezért aztán jön a B terv, akarom mondani, a BG terv. Nyáron visszatér Bulgáriába, ahol eltölt hat hetet vagy a Raiffeisen Banknál, vagy a PriceWaterhouseCoopers-nél. Nemzetközileg jegyzett cégekről van szó. Egy kis strandolás a Naposparton, majd irány Buenos Aires.
- A külföldi gyakorlatokról szóló részben leírt műrepüléssel Argentínában kell próbálkoznia. Ahogy gondolja, ott nem kell sokat tanulni. Az USA egyetemeihez képest minden más csak blabla. Úgy mérlegeli, hogy el tud különíteni munkára 15, sőt, akár 25 órát. Fizetnek a munkáért? Aligha, s az argentinai fizetéseket amúgy se lehet hasonlítani a New York-iakhoz. Mivel pénzügyesnek készül, a célja egy bank, méghozzá egy nemzetközi. Kéri USA-beli professzora közreműködését és ajánlását. Kiderül, hogy a professzor korábban tanított és dolgozott a braziliai São Paulóban és vannak dél-amerikai kapcsolatai. Sikerül neki beajánlania Georgit részidős, fizetés nélküli gyakorlatra a Deutsche Banknál. Még egy ilyen gyakorlólé hely miatt is háromkörös interjúztatáson kell átmennie; sikerrel jár. Az Equity Research-höz veszik fel, ahol az argentinai és chilei részvények elemzésénél végez kisegítő munkát.
- Szingapúrban már öreg rókának számít, és jócskán előrébb tart a tananyagban. Két lehetősége van: vagy folytatja a

Deutsche Bank ottani fiókjánál, ami könnyen menne az argentinai sikert követően, vagy átigazol a Bank of Singapore-hoz. Az utóbbi években sok európai, köztük sok kelet-európai is Ázsiába helyezi át befektetéseinek egy részét. Ennek folytán felvirágzik Ázsiában a magánbankolás. Georgi a Bank of Singapore Private Banking Divisionje mellett dönt.

- Ne feledkezzünk meg róla, hogy a szingapúri kurzusok egyike a kínai nyelv következő szintje. Még ha az előmenetel a banki munka miatt nem is kielégítő.
- Visszatér az USA-ba a saját egyetemére, ahol már egy teljes év óta nem látta az évfolyamtársait. A többségük nem csinált semmi különösebb dolgot az elmúlt időszakban. Meg sem közelítik Georgi globális teljesítményeit. Hogy mikor érjük utol az amerikaiakat? De hát azok az ő számára már rég nem jelentenek kritériumot! Már nem szerénykedik.
- A harmadik évfolyamon Georgi nekifekszik az egyetemi tanulmányoknak, mert van bőven behoznivalója: pénzügyek, közgazdaságtan, kínai nyelv.
- A nagy cél végre egy nyári gyakorlat ott, ahol kell – a Wall Streeten. Milyenek az esélyei? Nehéz megmondani. De szerintem három kontinens három jó egyeteme + három neves munkáltató + három nyelv (úgy mint a spanyol, a bolgár és a kínai – az angol az USA-ban nem számít) valószínűsíti a sikert. Álma egy három hónapos gyakornokoskodás a Goldman Sachs-nál. Igen ám, de mégse – csak nem Steven Mnuchin a nagybátyád? Sikerül bejutnia egy kevésbé ismert, ám igen sikeres társasághoz, a Global X-hez. Kiderül, hogy ez a cég a tőzsdén kereskedett alapok (Exchange Traded Fund, ETF) egyik új kezelője az egész világra kiterjedően. A maga három nyelvével és a különböző kontinenseken szerzett tapasza-

lataival a matematikus Georgi kitűnő káder a Global Emerging Markets Equities számára. S ezúttal bőkezűen meg is fizetik.

- A negyedik évfolyamon a CFA (Chartered Financial Analyst, vagyis Okleveles Pénzügyi Elemző) vizsgák jelentik az új prioritást. Az első szintre decemberben iratkozik be. Ha sikerül, a második szintet júniusban végzi.
- Bármilyen történeten Georgival innentől kezdve, az csak jó lehet. Övé az egész bolygó. Miért is? Mert mindent úgy csinált, ahogy az a tankönyvekben le van írva. Anélkül, hogy elérte volna a maximumot. Minden mutató tekintetében vannak még nála is jobbak, többek között sok magyar is.

Számomra kedvenc folytatása ennek a történetnek a következő: Georgi úgy dönt, hogy visszatér Szófiába, mert ott várja a kedvese, Maria. Szófiában a megélhetési költségek alacsonyak, az adóköltségek szintén, ráadásul az amerikai elnök új politikájának köszönhetően New Yorkban egy külföldi számára a karrier feltételei nehezebbé is válnak. Georgi megpályáz egy állást az Expat Capitalnél, ahol két új tőzsdén kereskedett alapot fog igazgatni kínai és brazil relációban. Hátha egyszer jön a Global X és megvásárolja BG konkurensét. Vagy fordítva...

2. hipotetikus forgatókönyv: Maria a plovdivi Német Gimnáziumból, leendő jogász

Mint valamilyen romantikus regényben, Maria az előző forgatókönyvben szereplő Georgi legutóbbi kedvese. A legkülönbözőbb kontinenseken töltött néhány év „nemzetközi portfóliós management” után Georgi véletlenül összetalálkozik Mariával a Nemzetközi Kereskedelmi Kamara egyik szingapúri konferenciáján. Gyorsan meggyőződik a bolgár jogászok értékeiről, ami döntő szerepet játszik annak elhatározásában, hogy visszatérjen Szófiába dolgozni. A Plovdivból jövő Maria története egészen másként fest.

- Már az óvoda óta tanult angolul. Úgy határoz, hogy a plovdivi Német Gimnáziumba megy tanulni, hogy elsajátítson még egy hasznos nyelvet. Néhány évig franciául is tanult, de a szülei szintjét nem érte el.
- A gimnáziumból csereprogram keretében kétszer is kiküldik Németországba, ahol német családoknál lakik és ottani iskolákat látogat.
- Mivel az irodalom a legerősebb tárgya, felveszik jogász szakra a Szófia Egyetemre.
- Már az első év közben látja, hogy könnyen megbirkózik a tanulmányokkal, s marad egy csomó ideje egyéb foglalatosságokra. Elhatározza, hogy a Szófia Egyetemen felvesz egy párhuzamos második szakot, hogy még „konvertálhatóbb” lehessen. Az Európa-tanulmányok és a nemzetközi kapcsolatok között ingadozik – választ a kettő közül.
- Az Erasmus-program keretében bárhová elutazhat. Németország már lerágott csont, ezért egy szemeszternyi Brüsszel

mellett dönt, ahol az oktatás angol nyelven zajlik, és kis részben franciául.

- Tudja, hogy fontosak a gyakorlatok. Az első évfolyamot követően (nem tudni, fizetés ellenében-e, vagy anélkül) a Georgiev, Todorov & Co.-nál, az egyik legnagyobb szófiai ügyvédi irodánál dolgozik. A második év után irányt vált, és egy vezető mobilszolgáltató, a Telenor jogi osztályán vállal nyári gyakornoki munkát. Így kerül kapcsolatba a gazdaság egy másik szektorával. A brüsszeli félévet követően logikus lépés, hogy megpályáz egy gyakornoki helyet az Európai Bizottságnál, de ez nem sikerül neki. Ám épp akkor folynak az Európa Parlament-választások. Önkéntesként részt vesz az egyik baloldali jelölt kampányában. Érdekes, hogy senki se kérdezi meg tőle, melyik pártra adja le a szavazatát. Ezt követően eltölt egy hónapot az Európa Parlamentnél egy másik politikai frakció – az Európai Néppárt – munkatársaként.
- Az utolsó tanév során úgy dönt, hogy már komolyabb munkát is vállalhat. Megpályáz egy részmunkaidős állást a Sopharma-vállalatnál. A tulajdonos, Ognyan Donev viszont felajánlja neki, hogy legyen adminisztratív munkatársa a Nemzetközi Kereskedelmi Kamaránál (ICC, International Chamber of Commerce). Ezen a vonalon jut ki Szingapúrba az éves közgyűlésre. A fogadáson összefut Georgival, s ez lesz az eddigi életük legfontosabb konferenciája.
- A jogi diploma megszerzését követően Maria kap néhány állásajánlatot. Kicsit még a maga számára is meglepetésként a viszonylag új, de gyorsan fejlődő Stankov, Todorov, Hinkov és Spasov ügyvédi iroda mellett dönt. Vonzza a fiatal, dinamikus emberekkel való közös munka. Az az ambíciója, hogy 7-10 év múlva cégtárs lehessen.

- Mivel Georgival komolyra fordulnak a dolgok, a férfi pedig New Yorkban szeretne dolgozni, Maria azt tervezi, hogy elvégzi az USA-ban a „Master of Law”-t, egy egyéves posztgraduális jogi képzést, melyet LL.M.-ként rövidítenek. Már el is kezdi tanulmányozni a manhattani egyetemeket. Ám Georgi meglepi Szófiába történő visszatérésével, úgyhogy ez a terv már nem aktuális...

Vannak sokkal jobb, valós forgatókönyvek

Itt bármelyik olvasó hozzáteheti a saját barátoktól vagy rokonoktól hallott történeteket. Némelyikük nyilván sokkal többre vitte, mint Maria és Georgi. Mindenki tanulhat a hibákból – a sajátjaiból és másokéiból, csakúgy, mint a saját és idegen sikereiből is.

10. A professzionális kapcsolatok szerepe. Hálózatépítés (networking)

A szocializmus éveiben az volt a szóbeszéd, hogy munkát és más előnyös dolgokat főképpen **összeköttetések** útján lehet találni. Ez vagy igaz volt, vagy nem, annyi bizonyos, hogy az összeköttetésekről mindmáig negatív értelemben esik szó. Az USA-ban azt állítják, hogy a munkahelyek 2/3-ához az ún. **networking** révén jut hozzá az ember, vagyis szakmai kapcsolati hálók kiépítése útján. Érdekes, hogy Amerikában ezzel a témával összefüggésben nem negativizmust tapasztaltam, hanem pozitívizmust. Két kommentárt fűznék ehhez. Először is, az amerikai társadalom pozitívabb, s az emberek inkább hajlanak rá, hogy higgyenek a jövőben. Mi bizalmatlanabbak vagyunk és többet morgolódunk. Másodszor, az embernek választania kell két viselkedésminta közül: a) a nem igazán igazságos világot olyannak fogadja el, amilyen, és a maga javára használja, vagy b) nem harcol, hanem csak panaszkodik, hogy nincs munka, és mindezért a világminőséget okolja. Morgolódással viszont nem lehet jóllakni.

A két fogalom értelme számomra, ha nem is teljesen ugyanaz, de meglehetősen hasonló: ismersz fontos embereket, akik megtámogatnak, s így találsz munkát. Szerintem azért van különbség is a két jelenség között. A szocializmus alatt a folyamat mindenekelőtt adminisztratív volt. Van papírod, formálisan megfelelsz a követelményeknek, így aztán úgy döntenek, hogy kineveznek, kiváltképp, ha odaszól valaki. Annak a valószínűsége pedig, hogy a középszerűséged miatt később felmondjanak, minimális. A piacgazdaság keretei között azonban a folyamat kevésbé adminisztratív, hanem inkább pályázás és verseny kérdése. Igen, ha Warren Buffett a

nagybátyád, akkor a bankok versenyt futnak egymással, csak hogy interjúra hívjanak. Nyilván nem azt mondják majd, hogy protekciód volt, hanem hogy méltó vagy, nagyon művelt és ambiciózus. De az esetek többségében a munkaadók mégiscsak a személyes minőségeik alapján választják ki a jelölteket – személyes megjelenésük és munkájuk alapján tartják meg vagy bocsátják el őket.

Mi az a hálózatépítés?

Ezzel a témával szintén gazdag szakirodalom foglalkozik. Az én fogalmaim szerint a networking hosszú és tudatosan tervezett folyamat, amelynek során az egyetemi hallgató (vagy más, munkát kereső jelölt) lehetőségeket keres az adott szakmán belül fontos szerepet játszó emberekkel való megismerkedésre. Nem arról van szó, hogy ezek az emberek már azon a héten kapásból munkát kínálnak nekik, csak mert ugyanazon a repülőgépen utaztak. A networkinget a maga dinamikájában kell vizsgálni.

Ha Ön azt a célt tűzte ki maga elé, hogy eljátssza egy film főszerepét, vajon hasznos-e, ha éveken át színészi körökben mozog, vagy legjobb, ha otthon ül? Nyilvánvaló, hogy a vezető színészekkel, rendezőkkel és producerekkel való személyes ismeretség nem árt a sikernek, hanem azt sokkal inkább elősegíti. Az adott terület szaktekintélyei megoszthatnak az emberrel hasznos információkat (ebben az évben néhány történelmi tematikájú filmet kezdenek forgatni, és bizonyos szerepekre jelölteket keresnek), hozzásegíthetik az illetőt újabb hasznos kapcsolatokhoz (a jövő héten Szófiába jön valamilyen hollywoodi nagykutya, és kasztingot szervez Viktor Krum szerepére a „Harry Potter”-ben), elláthatják értékes viselkedési tanácsokkal.

Az adott szakmai körökben való jelenlét tágabb értelemben is segít. Megfigyelhetik, kik és mifélek azok az emberek ott, hogyan öltözködnek, hogyan viselkednek, miről beszélnek, mi tetszik nekik. Fokozatosan hozzászoknak ehhez a környezet-höz, elkezdnek hasonlítani az ott levőkre. Az önérzetük szintén megváltozik. Nem szabad megfélekezni róla, hogy az igazgatói vagy tulajdonosai azoknak a társaságoknak, ahová igyekszünk bekerülni, nem érzéketlen robotok, hanem élő emberek a maguk emócióival és értékeivel. Jártak iskolába, egyetemre valahol, különböző szakmai szövetségek és klubok tagjai, megvan a maguk érdeklődési köre és társadalmi környezete. Hogy tudatában vannak-e vagy sem, de nekik szintén azok az egyének tetszenek, akik hasonlítanak rájuk. Hogy jó-e ez vagy rossz, nem tudni – partnereik, ügyfeleik, kollégáik gyerekeinek és unoka-öccseinek, -húgainak nagyobb az esélye állásinterjúra, mint az olyan egyetemistáknak, akik idejük java részét bárokban töltik, ahelyett hogy a szakmai kapcsolati hálójukat építenék.

Nem tudom, a munkaadók zöme olyan-e, mint én, de nyilvánvaló, hogy nekem is megvannak a magam érzelgősségei:

- Nem tagadnám meg a beszélgetést olyan fiataloktól, akik az én egyetemeimen tanultak. Vagy a várnai gimnáziumomban. Mert hát ilyenek nem állítanak be nap mint nap az irodába.
- Vagy hasonló a sorsuk – külföldön végeztek, haza akarnak térni Bulgáriába, hogy a szakmában dolgozzanak, különösképpen a pénzügyek területén.
- Vagy részt vettek a CFA-programban. Ha valaki vette magának a fáradságot és letette a CFA-hoz szükséges szupernehéz, hároméves vizsgákat, az nem lehet átlagos jelölt.

Néhány ötlet

- Látogassanak olyan eseményeket, konferenciákat, klubokat, ahol koncentráltan vannak jelen az Önök számára fontos szakterületek képviselői.
- Tartsanak maguknál osztogatható névjegyeket.
- Viselkedjenek profik módjára.
- Semmi rossz nincs abban, ha tanácsot kérnek, vagy útba igazítást. Egyesek elzárkóznak az efféle kérések elől, mások viszont készségesnek mutatkoznak, sőt megtisztelve érzik magukat.
- Megismétlem az állásinterjúkról szóló fejezetben említett „univerzális fogás”-t: az emberek szeretnek magukról beszélni. Miért ezt a szakmát választotta, mivel foglalkozik éppen, mi tetszik neki és mi nem, mi a véleménye az adott cégről.

Konzekvencia

El kell fogadnunk, hogy a networking a karrierépítés fontos eleme. Már fiatal korban el kell kezdeni, és soha nem szabad abbahagyni. Az ember legyen proaktív, fejlődjön és alkalmazkodjon a választott szakmai környezethez. A kapcsolatok gyakran vezetnek interjúhoz, gyakornoki foglalkoztatáshoz – még ha az fizetés nélküli is, s végső soron a munka és a karrier esélyéhez.

VI. Maradjunk-e a hazánkban – igen, természetesen

Amikor idáig jutottam a könyvben, elgondolkodtam, vajon mi marad meg belőle olvasmányemlékként a fiatalok tudatában. Beszélek, ugye, csereprogramokról, külföldi gyakorlatokról, idegen nyelvekről, „konvertálhatóság”-ról. Hát mindez nem az emigráció irányába mutat, afelé, hogy inkább a nagyvilágban keressük a sikert és a boldogságot?

Nem. Eddig soha sehol nem említettem az emigráció fogalmát, s nem mondom azt, hogy külföldön jobb, mint a saját hazánkban. Én magam nem kevés országban éltem három kontinensen, de úgy döntöttem, hogy a gyerekeim Bulgáriában nőjenek fel.

A könyvemben azt mondom, hogy minden ember jelentősen kitágítja a látókörét és értékesebb személyiséggé válik, ha:

- több nyelvet beszél és megismert több kultúrát,
- többet utazott a világban – mint turista, egyetemi hallgató, szakember, s akkor miért ne nyugdíjasként is,
- több mint egy iskolában vagy egyetemen tanult, beleértve külföldön is,
- több társaságnál is dolgozott és sokoldalú tapasztalatot szerzett,
- különböző kultúrákból származó sokféle emberrel kommunikált.

Minden olvasó maga írhat egy fejezetet vagy egy egész könyvet a „Saját ország vagy külföld” témában. Mindkét irányban lehet érvelni.

Érvek, hogy miért jobb külföldön – néha

Mert:

1. Az átlagkereset többnyire magasabb. Gyakran többszörösen.
2. A városok, de még a falvak is rendezettebbek.
3. Az utcákon nincsenek gödrök és gazdátlan kutyák.
4. Az élet nyugodtabb.
5. Az emberek udvariasabbak, műveltebbek.
6. Több lehetőség van a karrierre, a távlatok nagyobbak.
7. Jobbak az egyetemek.
8. Alacsonyabb a korrupció.
9. Jobban működik a bírósági rendszer.
10. Az emberek kedélyesebbek.

Mindezt nem vitatom. Első kézből tudom, hogy a brit királynő parkjai különlegesebbek, hogy New York és Tokió felhőkarcolói varázslatosabbak, hogy a Duna felső folyásánál épített hidak figyelemre méltóbbak. Egykori miniszterhelyetteseim azt állítják, hogy egyszer egy Belgium és Hollandia közötti utazás során állítólag irigykedve azt mondtam, azoknak ott még a felhők is rendezettebbek. Nem tagadom.

Minden ember, aki bekalandozta a világot, elő tud rukkolni valamilyen saját történettel. Hogy mennyi titkot tárt fel, hogy hány szívet hódított meg. Hogy hányszor támadt kedve házi szörpöt inni, és hányszor evett volna a nagymama sárgabarack-lekvárjából. Mint ahogy velem történt – hányszor hiányzott nekem a fehér szirene sajt és a bolgár joghurt; a várnai és a bur-

gaszi strand illata? Ki-ki írja hozzá a saját listáját! A nosztalgia félelmetes dolog, mint ahogy a tangó is olyan „kín, amelyet ki lehet táncolni”.

De most térjünk vissza a fentebbi felsorolás néhány pontjára.

A fizetések bolgár szemszögből

Igen, tudjuk, hazánkban az átlagfizetés nem olyan magas, mint Nyugat-Európában. De azért vegyünk szemügyre néhány tény:

- A kilencvenes években az átlagfizetés száz dollár alatt vagy akörül mozgott.
- Az 1996–97-es válság idején havi néhány dollárra esett. Mint amilyen a bolygó legszegényebb országaiban.
- 2001-ben, amikor visszatértem Bulgáriába, meghaladta a havi 100 eurót.
- 2017 végén a hivatalos adatok szerint megközelítette a 600 eurót. A nem hivatalos adatok szerint biztosan magasabb. Szófiában pedig – sokkal magasabb.
- Ne feledkezzenek meg arról, hogy itt az adók a világon előforduló legalacsonyabbak közé tartoznak, az árak pedig a leghatározottabban a legalacsonyabbak az EU-ban. Ha valaki azt mondta Önöknek, hogy Bulgária drága ország, ne higgyenek neki. Kérdezzék meg, mennyibe kerül egy sör Párizsban. Erről írtam a második könyvemben.
- A jövedelmek növekedése Európában az utóbbi években Romániában a legnagyobb, utána pedig Bulgáriában. Az új román kormány azonban furcsa gazdaságpolitikát tervez, s lehet, hogy ott ettől a sikerek majd lelassulnak.

- A jó közgazdászok és matematikusok ki tudják következtetni és ki is tudják számolni, hány év múlva érik el a mi jövedelmeink az európai színvonalat.

Nem áll szándékomban sem az, hogy rászédjem, sem pedig, hogy győzködjem Önöket: eljön az a nap, amikor Bulgáriában magasabbak lesznek a fizetések, mint Hollandiában. Valószínűleg erre még 200 év múlva sem fog sor kerülni. Mint ahogy a londoni bankárok és az észak-skóciai halászok jövedelme közötti különbség sem fog soha eltűnni – sőt, inkább tovább fog nőni. Ugyanakkor:

A) Nem a pénz a minden. Ebben a témában jobb, ha mindenki maga mérlegel. Az ennél fontosabb dolgot a következő, B) pontban mondom el Önöknek.

B) Nem mindig az *átlagfizetést* kell nézni. Higgyék el nekem, hogy egy londoni átlagfizetéssel a jól teljesítő külföldi diákok nem lennének képesek fennmaradni és megalapozni egy boldog életet Londonban. Néhány ezer font havi lakbér és 45%-os adóssáv mellett. S ha majd később lesz néhány gyerekük? S ha nem keresnek sokszorosán többet, jobban teszik, ha hazatérnek – ki-ki oda, ahonnan jött.

De hagyjuk az átlagfizetést a lengyel vízvezeték-szerelőknek. Vajon ennek a könyvnek az ambiciózus olvasói átlagosak szeretnének lenni? Ezért járnak egyetemre? Nyelveket tanulnak, gyakor-noki megbízatásokért küzdenek, jobb munkahelyeket keresnek. Ha sikeres karriert tudhatnak a magukénak és felkapaszkodnak a ranglétrán, nyugodtan élhetnek sokkal jobban egy átlagos brit-

nél. Akár Bulgáriában is dolgozhatnak, és mégis jobban élhetnek egy átlagos britnél.

De miért kell mindig a jövedelmezett oldaláról vizsgálni a fizetés fogalmát? Ha majd üzletemberekké és munkaadókká válunk, egyből annak fogunk örülni, ha az alkalmazottjaink fizetése nem növekedik exponenciálisan, mert a biznisz nem lesz képes kifizetni őket. Márpedig kik érdemelnék meg a leginkább, hogy sikeres vállalkozók és legendás beruházók váljanak belőlük, ha nem ennek a könyvnek az olvasói?

Az egyetemek

A könyv témája nem a képzés teljes reformja. De az téma, hogy a felsőoktatási intézmények mit tesznek meg és mit nem a fiatal generáció jó karrierépítésének előkészítése érdekében. Nyilvánvaló, hogy ezek az intézmények adósai a fiataloknak, s egyúttal alapvető okozói is a fiatalok körében tapasztalható emigrációnak.

KUKK – Kutya, utcák, korrupció, kedélyesség

Amikor egyetemistaként első ízben szálltam le New Yorkban a repülőtéren, a következő feliratot láttam meg a falon – idézet egy 100 évvel korábbi bevándorlótól:

„Amikor elindultam Amerikába, azt hittem, itt minden utca arannyal van kikövezve. Amikor ideérkeztem, három dolgot kellett tudomásul vennem. Az első, hogy az utcák nem arannyal vannak kikövezve. A második, hogy egyáltalán nincsenek kikövezve. A harmadik, hogy én leszek az az ember, aki majd kikövezi az utcákat.”

Minden korszak fiataljainak legalább két választási lehetősége van: 1) Elfutnak ezer kilométerrel messzebbre, aztán pedig nagy okosan azzal hergelik a szüleiket, akik otthon maradtak a hazában, hogy mennyire rossz is Bulgárisztánban; vagy 2) Bulgáriában maradnak és kövezik az utcákat. Pontosabban:

- Építsék olyannak az országukat, amilyennek azt megélni szeretnék, miután rájönnek, hogy ezt senki se végzi el helyettük. A mi 1997 utáni közgazdász-generációnk letette az asztalra a maga szerény hozzájárulását ahhoz, hogy Bulgáriának legyen stabil valutája, hogy maradjon alacsony szinten az infláció, az adó, az államadósság, valamint legyen meredek emelkedés. Nosza, jogászok, hát mi mondjuk meg nektek, hogyan szigorítsátok meg a bírósági rendszert?
- Ha nem tetszik nekik a korrupció, válasszanak jobb államférfiakat, vagy legyenek öbelőlük államférfiak, és javítsák meg a rendszert.
- Legyenek ők maguk kedélyesebbek, mosolyogjanak többet, ahelyett hogy csúf büszkeséggel mondogatnák: „én külföldön inkább kerülöm a bolgárokkal való érintkezést”.

Érvek, hogy miért lehet jobb Bulgáriában – néha

1. Jobb az időjárás. Észak-Nyugat-Európáénál biztosan jobb. Emlékszem, amikor hazatértem Londonból, kitárt kezekkel és félig lehunyt szemmel mentem az utcán, hogy magamba fogadjam a negyvenfokos júliusi napsütést.
2. Minket megáldott a természet. Tenger, hegyek, folyók, alföldek, rózsavölgy, erdők.

3. Tisztább a talaj, adottak a feltételek a bioföldműveléshez. Ez pozitív dolog mind az egészséges élelmiszerek fogyasztói, mind pedig a mezőgazdasági vállalkozók szempontjából, akik az átlagfizetést nemcsak a jövedelmezettek oldaláról szemlélik.
4. A lehető legalacsonyabb adók.
5. Az átmenet kapcsán megfogalmazott jogos kritikák ellenére Bulgáriának sikerült elérnie fontos stratégiai céljait: a) az átmenet békés volt, b) beléptünk a NATO-ba és az EU-ba mindössze 2 évvel és 8 hónappal Közép-Európa eminensei után, c) az elmúlt évek alatt számos esetben figyelemre méltó gazdasági eredményeket értünk el. A 2019 utáni időszak szintén meglehetősen jónak ígérkezik.

Ez a lista sokkal hosszabb is lehetne.

Jobb, ha az ember expat (külföldre szakadt), mint ha nem hazatérő

Az expat az *expatriate* latin eredetű szó rövidítése – amely olyan embert jelölt, aki hazája határain kívül él. A modern időkben az expatok kvalifikált és konvertálható specialisták, akiket időlegesen kiküldtek a nagyvilágba fontos tisztségek ellátása céljából. Expati fizetésekkel, természetesen. Ilyen egy kanadai, aki két évig volt mérnök egy nigériai olajfinomítóban, majd négy évig a mexikói telephely menedzsere, azt követően pedig a balkáni piac igazgatója szófiai székhellyel (mert itt természetesen előrébb járunk, mint Belgrád, például a nemzetközi számvitel, az IAS = *International Accounting Standards* vonatkozásában).

Az expatok nem emigránsok, hanem romantikusok és felfedezők. Gyakorta viharos karriert követően hősiesen vonulnak vissza a hazájukba:

- hogy házasságot kössenek egy honfitársukkal,
- hogy hazavigyék a bolgár házastársukat, aki külföldön született (mint pl. én),
- hogy otthon még komolyabb karriert építsenek,
- hogy boldogan nyugdíjba vonuljanak stb.

Következtetéseim

A sorsát mindenki maga választja magának. Bulgáriában sok a tehetséges ember. A legjobb fiaink és lányaink dönthetnek úgy, hogy szétszóródnak a világban és nem térnek haza. Ebben az esetben dicsőítsék büszkén hazájuk nevét és tanítsák meg bolgárul a gyerekeiket. Vagy haza is térhetnek, itthon is maradhatnak, s tehetnek érte, hogy 200 év múlva is legyen Bulgária, amennyiben felnevelnek lehetőleg minél több egészséges és intelligens gyereket. A mi „Bolgár Húsvét” nevű csoportosulásunk hazatért, és emocionális-hazafias és pragmatikus okok kombinációja folytán itthon is maradt – itt is el lehet jutni a hőn vágyott karrierhez.

VII. Mi hiányzik ebből a könyvből

Biztos vagyok benne, hogy sok dolog hiányzik belőle. A munkakeresés és a munka megtalálása, emberek szerződtetése és menedzselése, vagy akár a képzés vonatkozásában minden tapasztalattal rendelkező ember írhat egy saját könyvet vagy kiegészítheti az enyémet. Ha kell, én a következő fejezetekkel egészíteném ki:

- Kommunikációs és prezentációs képességek
- A csapatmunkára való képesség
- Az adott területen való szakmai továbbképzések szerepe

Mindazonáltal ezek a képességek inkább a munkahelyen való jobb helytállásra vonatkoznak, és kisebb mértékben az első munkahelyek megtalálására. Az a tézisem, hogy ha egy fiatal a helyes alapokról indul el szakmai pályafutásának a kezdetén, akkor várhatóak a további sikerek is.

Az olvasóknak lehet az a benyomása, hogy szinte hozzá sem értem „a tanulók és az egyetemisták tanulják meg jól a leckéiket” témához – ki-ki a maga szakmájában. S hogy az ismeretek legyenek elmélyültek, modernnek, konvertálhatóak. Úgy tartom, hogy ezek teljesen magától értetődő dolgok, s nem kell feltétlenül könyvet írnom róluk. Ezért szorítkoztam arra a 10 témára, amelyek véleményem szerint nem eléggé letisztáztak, s ezáltal problematikusak a jelenkori fiatalok számára.

VIII. Zárszó

„Gondolkodj globálisan, cselekedj lokálisan.”

Függetlenül attól, hogy Önök egyetértene-e minden ötlettel, amelyeket felhozok ebben a könyvben, remélem, hogy elfogadják az alábbi alapvető konzekvenciákat:

- Minél korábban kezdjük megtervezni modern karrierépítésünket, annál jobb. Ugyanakkor az is igaz, hogy bármely életkorban van mit tanulnunk, s van mit javítanunk az ismereteinken.
- Jó, ha tudunk minél több nyelvet és jók vagyunk az információtechnológiákban. Valamint, természetesen, az adott szakmában.
- Az ember minél többet utazik, tanul (beleértve a csereprogramokat is) és dolgozik (beleértve a gyakornokoskodást is) különböző helyeken, annál adaptálhatóbbá és értékesebbé válik. Kitágul a látóköre, megváltozik a mentalitása.
- Szükséges, hogy tüzetesen dolgozzunk ki egy minőségében új CV-t. A régit dobjuk a papírkosárba, és fogjunk bele újra – ez jó kezdetnek hangzik.
- Az állásinterjúra való felkészülés, valamint szakmai kapcsolatok létrehozása és ápolása a karriertervezés fontos elemei.

Az élet és a biznisz továbbra is hatalmas tempóban fejlődik. A gondolatok, amelyeket itt megosztottam, egy szép napon óhatatlanul elavulnak. Akkor Önök megírhatják ennek a könyvnek egy új, modernizált változatát, amely majd a gyerekeik nemzedékének segíthet. Ha vannak megjegyzéseik, kérem, írjanak a careerornot@expat.bg címre. Köszönöm a figyelmet!

IX. Köszönetnyilvánítások

Senki se született tudósnak – ez a karrierépítés tudományára nézve is igaz. Egyetemi hallgatói éveim alatt két embertől kaptam a legtöbb hasznos tanácsot: 1) Diáktársamtól, Kraszimir Katevtől, aki befektetési bankár és pénzügyminiszter-helyettes. 2) Deborah Baumgartentől – aki jogász, és a Yale Law Schoolon végzett. Mindketten több tucat alkalommal korrigálták a CV-met, megmutatták, hogyan jut ki az ember csereprogramokra, hogyan lehet dolgozni az egyetemi tanulmányok mellett, s hogyan zajlik egy állásinterjú a Wall Streeten. Majdnem negyedszázaddal később ebben a könyvben osztom meg az időközben elmélyültebbé vált tapasztalataimat.

Azóta őrzöm emlékezetemben Rumen Beremszki mondását, amikor egyszer ajánlatot kaptam, hogy menjek át a londoni UBS Bankól egy kisebb céghez: „Az ember csak műrepülést végezzen – maradj a nagynevű bankoknál, s egy szép napon ez majd kifizetődik.” Hallgattam rá, s ma be kell vallanom, hogy igaza volt. A kilencvenes években Rumen Londonban a Bolgár City Club doyenje volt, most pedig üzletember Szófiában.

Natalia Todorova kolleganőm jelentős segítségemre volt mindhárom könyvem szerkesztésénél. Nélküle egyiket se fejeztem volna be. Remélem, egy napon majd nem arra használja fel az ebből a könyvből szerzett ismereteit, hogy máshol keressen egy még jobb munkát. Mert akkor biztos, hogy nem lesz negyedik könyvem.

A magyar fordítás létrejöttéért külön köszönet illeti egykori közgázos egyetemi társamat, a Magyar–Bolgár Gazdasági Kamara

jelenlegi elnökét, Roszen Tkacsenkót (Rossen Tkatchenko). Ő javasolta, egyetértésben Toso Doncsevvvel (Tosho Donchev), a magyarországi bolgár közösség egyik vezető képviselőjével, hogy adjuk ki a könyvet magyar nyelven. Hálás vagyok a fordítónak, Szalai Lajos főiskolai tanárnak is. Érdeklődéssel olvastam végig a magyar fordítást, amely kiváló és szellemes. Számos esetben jobban hangzik, mint az eredeti szöveg. Szalai tanár úr germanista filológus, de szemmel láthatóan a bolgár nyelvet is mélyrehatóan ismeri. Az ő igyekezete nélkül Önök soha nem vehették volna kézbe ezt a könyvet.

Miképpen az előző könyvekben tettem, ezúttal is Szilviának és két lányunknak, Viktoriának (Victoria) és Alekszandrának (Alexandra) kell leginkább köszönetet mondanom. A türelmükért és azért a több száz óráért, amelyek során a komputeremnél ültem, és nem őmellettük. Nem tudom, a gyerekeim egy napon majd elolvassák-e ezt a könyvet, és megvalósítják-e legalább egy részét a benne foglaltaknak. Amikor politizáltam, tudtam, hogy senki se lehet próféta a saját hazájában. Vajon igaz ez az ember saját családjára vonatkoztatva is? Ennek kitapasztalása még előttem áll.

Szófia Kiadó Kft.
szofiakiado@gmail.com

Szerkesztő: Nánássy Viktória
Szöveggondozó: Kovács Ildikó
Tördelőszerkesztő: Szondi Bence

Nyomdai kivitelezés: Érdi Rózsa Nyomda

ISBN 978-615-5738-03-6