

# Itt a piros, hol a piros

– avagy színesen a vezetőkről

Várnod kell, mert a vezető nincs még itt a számodra megadott interjúidőpontban. Fontos dolga jött közbe, mondja a titkárnője, de sebjaj, legalább lazítasz egy kicsit a beszélgetés előtt. 20 perc késéssel megérkezik. Nem nehéz kitálcálni, hogy ő a főnök. Rögtön bemegy az irodájába, majd néhány perc múlva bemehetsz. Kézfogása erős, határozott. Elnézést nem kér a késésért. Ez van! A késést viszont pillanatok alatt behozza, hiszen csak úgy záporoznak a kérdései feléd. Nincs lehetőséged hosszú monológokra, megtudja a lényegét, és már ugrik a következő témára. Türelmetlen, és látod a testbeszédén, még gyorsabb tempót diktálna. Te is kérdezhetsz, ha mersz. Rövid válaszokat kapsz, de végül is a lényeg benne van. Ilyen egy irányító PIROS vezető! Domináns és tökéletes. Az általa vezetett megbeszélések rövidek, célratörőek, a jövőről szólnak, stratégiáról, nem a napi ügyekről. Nincsenek felesleges körök, mellébeszélések, a lényegre kérdezi, illetve ő maga megmondja. Lehet neked is igazad vele szemben, de az ritka dolog, mert ő mindent tud, és nagyon felkészült (vagy csak annak látszik?). Az interjún röviden jegyzetel, csak felsorolásszerűen pár szót, azt is hatékonyan csinálja. Ő maga sem sze-

reti, ha valaki hosszasan beszél valamiről. Szinte látod a jegyzeteit, ahogy 4-5 szóban összefoglalta a legfontosabb jellemzőidet, előnyeidet, hátrányodat és a kockázatát, ha téged választ munkatársnak. Itt biztosan rövid időn belül meglesz a döntés, és nem kell hetekig várnod a visszajelzésre.

A következő interjú helyszínén nagyon kedvesen fogadnak, és rögtön teával kávéval kínálnak. Itt is késik a vezető. Látod, amint a folyosón többekkel megállt pár szóra, míg megtette a 10 méteres utat az irodája felé. Igazi társasági lény, barátságos, népszerű a munkatársai körében, szeretik. Elnézést kér a késésért. Látod rajta, hogy tényleg bánja. 10 perc múlva meg azt látod, hogy milyen szétszórt. Valószínűleg gyakran ilyen, mindenholon elkésik, és mindenben elkalandozik. Mindezek ellenére szimpatikus neked, szívesen dolgoznál vele. Ez már egy kapcsolat-építő SÁRGA vezető. Az interjú hosszú, mert rengeteget beszél ő is, mintha nem tartaná a 80–20-as szabályt, ahol neki csak a 20 százalék jutna az interjú idejéből. Közben gesztikulál, a kezével mutogat. Az arca nyitott könyv. Látod, hogy épp tetszik-e neki, amit mondasz. Főleg az emberi kapcsolataidra kíváncsi, arra, hogyan tárgyalasz a beosztottakkal, vezetőikkel, partnerekkel. Direkten kérdez. Nem fél megkérdezni semmit, legfeljebb belevisz egy kis humort, te pedig ösztönösen megnyílsz neki. Érdekelnek a részletek, legalábbis a kérdéseiből úgy tűnik. De nem nagyon juttok el egy téma végére, mert közbevág, ő is említ egy hasonló sztorit, és így nem mindig tudod befejezni a mondandódat. Újból és újból eszébe jut valami, elkalandozik a fővonalról, és gyakran nem is talál vissza. Nehezedre esne felidézni az interjú vonalát, mert mindenféléről beszéltek. Olyan jó

hangulatú, baráti volt az egész! Sokat beszélt ő is, lelkesen, a cégről, a feladatokról, a munkatársakról, az ügyfelekről. Még azt is megtudtad, hogy három gyereke van, és hétvégenként biciklizni járnak.

Megint egy barátságos helyszín, ahol teával fogadnak, de ez nyugodtabb, meghittebb, mint az előző, a sárga. Itt nincs olyan nyüzsgés, mert ez már a támogató ZÖLD vezető irodája. Az interjú elején elmondja, hogy mikről fogtok beszélgetni, és mennyi ideig fog tartani majd a beszélgetés. Megnyugtat, hogy ha nem sikerül befejeznetek a megbeszélés időn belül, akkor tud még maradni, mert direkt úgy tervezte az interjút, hogy ne legyen utána kötött programja. Kedvesen megkérdezi, hogy könnyen idetaláltál-e, és miért adtad be ide a jelentkezésedet. Kíváncsi volt a referenciáidra. Elmondja, hogy a találkozások előtt már felhívta őket, és érdeklődött felől. Biztosan fontos lesz számára a szubjektív élmény is. Barátságos veled, de ő egyáltalán nem beszél sokat. Őszinte érdeklődéssel kérdez, majd türelmesen végighallgatja a mondandódat. Közben bátorítva mosolyog, látszik rajta, hogy hosszasan elgondolkodik a válaszaidon. Iskolapéldája a barátságos interjústratégiának és az aktív figyelemnek, mintha róla írnának a tankönyvek. Inkább informálisnak neveznéd ezt a beszélgetést, mint formálisnak. Ő is inkább a kapcsolataidra kíváncsi. Mondasz tényeket, adatokat, de egy idő után látod, hogy azok őt nem nagyon érdeklik. A szóhasználata alapján nem tudtad nem észrevenni, hogy nagyon fontos számára a stabilitás és a kiszámíthatóság.

A beszélgetés pontosan kezdődik. Itt minden a terv szerint történik, rend és fegyelem van. Az interjú elég hosz-

szú és alapos, minden részlet érdekli őket, világos struktúra szerint halad. Először néhány mondat a cégről, majd rátérnek az önéletrajzodban szereplő adatok pontosítására. Kérdeznek a végzettségeidről, a munkahelyváltásaid okáról, a vezetőiddel való kapcsolatodról. Több kompetenciára is rákérdeznek, alaposan körbejárva azokat. Mondandódat példákkal és adatokkal kell alátámasztanod. A tények játszanak szerepet, a történetek érzelmi része nem érdekli őket. Sokat jegye-



Varga Gabriella

a HR-esnek is. Profinak tűnnek, bár kicsit hideg az egész. Ők nem olyan barátságosak, mint az előző sárga vagy a zöld. Semmi rosszat nem tudsz rájuk mondani, egyszerűen csak más a hangulat. A legjobb szó az rá, hogy „teszik a dolgukat”. Te is kérdezel a cégről és a termékeikről. Meglepődsz a válaszon, mert nagyon mély szaktudású szakemberrel találkozta. Ennyire felkészültet alig láttál még a szakmában. A búcsúzásakor elmondja, hogy friss diplomásként kezdett ennél a cégnél, és azóta itt van. Lojális, ennyi pluszt tudtál meg róla. Ránézel az órádra, és konstátalod, hogy pont egy óra hosszat tartott a beszélgetés, amennyit előzetesen ígérték. Ilyen egy elemző KÉK vezető.

Nincs jó vagy rossz szín! A színek, típusok tudatosítása fontos, hogy tisztában legyünk az erősségeinkkel és a korlátokkal, amelyek az egyes színekre jellemzőek.

Ha ismerjük a saját színünket, és ezáltal a viselkedési stílusunkat, akkor jobban tudunk az erősségeinkre koncentrálni, ezért így tudatosabban fogunk kommunikálni.

Ha ismerjük azoknak a színét, akikkel együtt dolgozunk (vagy bármilyen kapcsolatban vagyunk), akkor hatékonyabban fogunk együttműködni velük, gyümölcsözőbb lesz a kapcsolatunk.

Ezen színek alapján nemcsak személyeket, hanem cégeket is jellemezhetünk. Ha megértjük az egyes cégkultúrára jellemző színeket, akkor onnantól kezdve nem titok, hogy ott milyen módon történik a döntések meghozatala, a kockázatok vállalása, milyen a kapcsolat az emberekkel, a hozzáállás a változásokhoz, stabilitáshoz vagy a szabályok tisztelete. A cikk a Success Insight CEE támogatásával, a DISC viselkedési stílus kérdőívének felhasználásával készült.

**Róka Judit**

humánmenedzser szakközgazdász,  
HR-vezető

**Varga Gabriella**

CEE Szakértő, Success Insights  
Eszközök & Megoldások  
www.successinsights-cee.eu  
www.peformance.com



Róka Judit

telnek. Még el sem telt fél óra, és már mindketten új lapért nyúltak. Milyen jó kérdéseket tesznek fel! Ez nem egy ad hoc módon szervezett interjú. Látszik, hogy ők is felkészültek. Megvan a szerepe a szakmai vezetőnek és

## Milyen kérdések/kijelentések alapján ismered fel a másikat, ha...

<p><b>KÉK</b> Több információra van szükségem. Hogyan működik pontosan? Mik pontosan a feltételek és a határidők? Ez az adat mit jelent? Dokumentáljuk le!</p>	<p><b>PIROS</b> Mi az eredmény? Haladjunk! Térjünk a lényegre! Új? Megváltoztatható? Ez igazi kihívás!</p>
<p><b>ZÖLD</b> Térjünk rá vissza később! És a többiek mit gondolnak róla? Ez biztonságos így? Segíthetek? Csak lépésről lépésre haladjunk!</p>	<p><b>SÁRGA</b> Ez izgalmasan hangzik! Úgy érzem, hogy .... Kivel? Igyunk egy kávét! Mit gondolnak majd a többiek?</p>

Varga Gabriella szervezetpszichológus, a Peerformance Kft. üzletfejlesztési tanácsadója, a Success Insights közép-kelet-európai szakértője. A Success Insights International felkérésére a DISC, motivációs és kompetencia mérések szakmai adaptációját és alkalmazását végzi 10 éve a régióban. Főleg élsportolókkal, multinacionális vállalatokkal és nemzetközi projekteken vállal szakértői, tanácsadói, tréner vagy coach szerepet. Munkája fókuszában a Business & People Success mérésekkel megalapozott elérése áll motivált, energizált, tehetségük tudatában álló és arra építő vezetőikkel, értékesítőikkel, munkatársakkal.