



OVB to kuźnia liderów i przedsiębiorców

Rozmowa
z **Irkiem Tomczykiem**,
dyrektorem
krajowym
OVB Polska,
o rozwijaniu
młodych talentów
i nowego
pokolenia liderów

Aleksandra E. Wysocka: – Nie szuka Pan pracowników, tylko przedsiębiorców. Czy młody człowiek bez doświadczenia może już myśleć o sobie w ten sposób?

Irek Tomczyk: – Może, chociaż na początku najczęściej jeszcze przedsiębiorcą nie jest. Przedsiębiorczość nie zaczyna się od zarejestrowania działalności ani wpisania sobie CEO w mediach społecznościowych. Zaczyna się od odpowiedzialności za własne decyzje, rozwój i wyniki.

Młody człowiek może nie mieć doświadczenia, kapitału ani sieci kontaktów. Może jednak mieć energię, ambicję i gotowość do nauki. W OVB zdobywa pierwsze doświadczenia biznesowe i rozwija samodzielność.

Czy w branży finansowej naprawdę jest miejsce dla dwudziestolatka? Klient może przecież oczekiwać doradcy z dużym doświadczeniem.

– Sam rozpocząłem pracę w branży finansowej w 1999 r., kiedy miałem 20 lat. Nie znałem wszystkich odpowiedzi. Miałem jednak ambicję, determinację i ludzi, od których mogłem się uczyć. Z OVB współpracuję od 2003 r., więc wiem, jak wiele można osiągnąć w odpowiednim środowisku.

Wiek nie daje automatycznie kompetencji, podobnie jak młodość ich nie odbiera. Klient oczekuje profesjonalizmu i przygotowania. Młody doradca nie powinien udawać, że wie wszystko. Powinien korzystać z wiedzy innych i odpowiadać za swoje działania.

Czy OVB jest więc organizacją przede wszystkim dla młodych?

– Nie. Doświadczone osoby wnoszą wiedzę, dojrzałość i umiejętność pracy z klientami. Nie uzależniamy jednak rozpoczęcia kariery od stażu w finansach. Wielu naszych dyrektorów i menedżerów zaczynało podczas studiów.



Młode pokolenie bywa przedstawiane jako niecierpliwe, roszczeniowe i mało odporne. Ile jest prawdy w tej diagnozie?

– To wygodne uproszczenie. Dzisiejsi młodzi szybko przyswajają wiedzę, dobrze poruszają się w technologii i nie przyjmują zasad tylko dlatego, że zawsze tak było.

Czasami chcieliby osiągnąć rezultat, zanim zbudują kompetencje. Tej energii

Jaką rolę odgrywają w tym Kampus Kariery i Akademia Menadżera?

– Kampus Kariery pomaga młodym współpracownikom poznać zawód i przejść kolejne etapy wdrożenia. Akademia Menadżera przygotowuje osoby odpowiedzialne za zespoły do rozwijania ludzi i budowania liderów.

Talent może zostać zmarnowany, jeśli młody człowiek trafi do menedżera, który nie potrafi go wdrożyć. Dlatego

Doświadczenie można zdobyć,
a umiejętności wytrenować.
Trudniej pomóc komuś, kto oczekuje
rezultatu, ale nie chce zmienić nawyków.
OVB jest dla ludzi, którzy pytają nie tylko:
ile mogą tutaj zarobić,
lecz także: kim mogą się tutaj stać?

nie należy jednak gasić. Dobry mentor pokazuje, jak zamienić ambicję w plan, a plan w konsekwentne działanie.

Sama szansa nie wystarczy. Czy menedżerowie potrafią pracować z młodymi ludźmi?

– Tego również trzeba się nauczyć. Młodego człowieka trzeba umieć wdrożyć i utrzymać jego zaangażowanie.

Uczymy menedżerów komunikacji, udzielania informacji zwrotnej i przekazywania odpowiedzialności. Młodzi chcą wiedzieć nie tylko, co mają zrobić, ale również po co i dokąd może ich to zaprowadzić.

rozwijamy zarówno współpracownika, jak i jego przyszłego mentora.

Co wyróżnia Pana sposób rozwijania ludzi?

– Nie chcę wychowywać ludzi, którzy będą czekali na moje instrukcje. Powinni szybko zacząć myśleć samodzielnie, podejmować decyzje i odpowiadać za innych.

Na początku pokazuję drogę i pomagam przygotować plan zgodny z systemem OVB. Największy sukces przychodzi, gdy uczeń staje się samodzielnym liderem, a później sam rozwija kolejnych współpracowników.

Od początku Pana kariery pojawiły się media społecznościowe, komunikatory i sztuczna inteligencja. Czy fundamenty tego biznesu też się zmieniły?

– Zmieniły się narzędzia, ale nie podstawy. Kiedy zaczynałem w 1999 r., nie mieliśmy mediów społecznościowych, spotkań online ani AI. Dzisiaj możemy szybciej docierać do ludzi i lepiej organizować pracę.

AI może uporządkować informacje, przygotować prezentację czy pomóc zaplanować komunikację. Nie zbuduje jednak zaufania i nie przeprowadzi za doradcę profesjonalnej rozmowy. Ostatecznie człowiek decyduje, czy zaufa drugiemu człowiekowi.

Kto ma dziś największą szansę na sukces w OVB?

– Niekoniecznie osoba najbardziej błyskotliwa. Często dalej dochodzi ktoś konsekwentny, gotowy do nauki i potrafiący wrócić do działania po niepowodzeniu.

Doświadczenie można zdobyć, a umiejętności wytrenować. Trudniej pomóc komuś, kto oczekuje rezultatu, ale nie chce zmienić nawyków. OVB jest dla ludzi, którzy pytają nie tylko: ile mogą tutaj zarobić, lecz także: kim mogą się tutaj stać?

Po ponad 25 latach w branży nadal cieszą Pana własne wyniki?

– Oczywiście, ale z czasem perspektywa się zmienia. Największą satysfakcję daje mi obserwowanie osób, które zaczynały bez doświadczenia, często jako studenci, a dzisiaj zarządzają zespołami i same są mentorami.

Mamy też biznes wielopokoleniowy. W OVB z sukcesami działają dzieci naszych dyrektorów. Można zbudować świetną karierę, ale można też rozwinąć ludzi, którzy stworzą kolejne kariery. To dla mnie wyższy poziom sukcesu.

Jaką jedną radę dałby Pan młodym osobom, które dopiero szukają swojej drogi?

– Nie czekaj, aż ktoś odkryje twój potencjał. Potencjał bez działania pozostaje tylko niewykorzystaną możliwością. Znajdź środowisko, w którym możesz uczyć się od bardziej doświadczonych ludzi. Bierz odpowiedzialność i nie bój się zaczynać bez pełnej gotowości. Nie musisz wiedzieć, gdzie będziesz za dziesięć lat. Najpierw zrób pierwszy krok w kierunku życia, które chcesz zbudować.

Dziękuję za rozmowę.

Aleksandra E. Wysocka

