

MUNKAADÓI INTERJÚ A
MULTIMÉDIAFEJLESZTŐ

FOGLALKOZÁSRÓL

„Óriási potenciál van ebben a szakmában.”

Az interjút adta: Bodrogközi László

Cég profilja: Szoftverfejlesztés

Szektor: Versenyszféra

Dolgozók száma: 25 fő

Munkakörben dolgozók száma: 25 fő

Nemi arány a munkakörben: 30% nő, 70% férfi

Életkori átlag a munkakörben: 28 év

1. Mióta tevékenykedik a szakmában? Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?

Én 22 éve kezdtem el a debreceni egyetemen a programozó matematikus szakot, de én már előtte gyerekként is folyamatosan, tíz éves kormom óta egyfolytában számítógépekkel kapcsolatos dolgokkal foglalkoztam. Cégvezetőként 1996 óta dolgozom. Azóta gyakorlatilag valamilyen informatikai céget vezetek.

2. Mivel foglalkozik és hogyan épül fel a cégük? Hányan dolgoznak a szakmában Önöknél?

Mi szoftverfejlesztéssel foglalkozunk, kifejezetten nagyvállalati szoftverekkel, vagy nagyvállalati technológiákkal és módszerekkel. Ez egyébként a JAVA technológia elsősorban. Elsősorban nagy telekommunikációs és banki vállalatok részére fejlesztünk, szoftvereket, de ma már van olyan ajánlatunk, ami kisebb vállalatok számára is elérhető. 25 fő a statisztikai létszámunk, de hozzá kell tennem, hogy mi nagyon sok hallgatóval is dolgozunk (6-10 fő közötti a létszámuk), akik nálunk kezdik el gyakorlatilag egyetemistaként a karrierjüket, és utána ők általában nálunk is folytatják főállásban. Az változó, hogy mennyi.

De azt hozzátenném, mi egy cégcsoport tagjai vagyunk és összességében foglalkoztatunk mintegy 110-120 főt, viszont nagyságrendileg ennek a fele állandó alvállalkozóként dolgozik nálunk.

3. Milyen módszereket használnak a munkakörbe való kiválasztás során? Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Mi ezt nagyon tudatosan csináljuk. van egy olyan kiválasztási rendszerünk, ami egyrészt személyiség profil beazonosítással működik, tehát nekünk minden egyes pozícióhoz feltaláltunk egy olyan személyiség profilt, amivel mi meg tudjuk állapítani, hogy egy adott a pozícióra kik a legalkalmasabb kollégák. Ez az egyik. Ezt már nagyon korán vizsgáljuk. A második része egy pozícióhoz kapcsolódó szakmai terv, és van egy ilyen személyes elbeszélgetés is, ahol elsősorban a motivációk és egyéb személye dolgok kerülnek ki. Ez egy elég komplex kiválasztási rendszer, és nagyon hatékonyan működik.

4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben? Milyen hátrányát és előnyét érzékelik ennek?

Eben a pillanatban nem. Voltak korábban ilyen kollégáink. Igazából hátrányát abban érzékeljük, hogy volt egy ilyen kollégánk, akinek a betegsége sajnos súlyosbodott és neki mozgásszervi betegsége volt, és a végén már ez olyan mértékben tette lehetetlenné a munkáját, hogy nem volt értelme folytatni. De egyébként semmi más hátrányát nem érzetük. Ehhez a munkához különösebben nagy fizikai aktivitásra nincs szükség, ráadásul mi egy földszintes épületben vagyunk, tehát ez sem akadály a munkavégzésre.

Amit mi látunk egyébként ezen a területen, hogy abszolút dolgozhatnak nálunk, de úgy érzékelem, hogy a mozgásukban korlátozott emberek integrációja alacsony szintű és éppen ezért a képzettségi szintjük is alacsonyabb, holott pedig simán képesek lennének elvégezni azt a feladatot, amit bárki más. De egyszerűen sajnos, valószínűleg az oktatási rendszer hiányosságai miatt, egyszerűen nem jutnak el oda.

5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele? Mi lehet az oka?

Nálunk egy nagyon komoly átalakítás zajlott nemrégiben, ami változással járt. De ettől eltekintve, alapvetően nincsen hatalmas fluktuáció. de van egy természetes mozgás. Ennek oka egyértelműen a szakember hiány, és nálunk olyan technológiákat ismernek meg a fiatal kollégák, amelyek a nagy cégek számára is fontosak, szükségesek, és ezért elcsábítják őket. Ezt alapvetően pedig nem a szakmai kihívásokkal, hanem a pénzzel érik el.

6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályáján?

Nálunk van egy karrier út, egyszer ebben vannak komolyan mérve a kollégák folyamatosan. Nyilván a sikeres projektekről is van visszajelzés. Tulajdonképpen ezek segítségével tudjuk őket visszaigazolni. A visszaigazolás nagyon fontos, ezért most a kollégákkal azon dolgozunk, hogy alakítsuk át úgy ezt a rendszert, hogy akár tényleg heti vagy havi szintű legyen a visszajelzés, mert

jelenleg negyed éves, és ezt kevésnek tartjuk. Mert ez a kollégák is nagyon igénylik, hogy folyamatosan vissza legyenek igazolva.

7. Van-e tipikus karrierút ezen a pályáján? Milyen továbblépési lehetőségek vannak?

Mint mondtam, abszolút van karrierút, és minden munkakörre. Minden munkakör csoportra. És akkor folyamatosan tudják mérni, hol tartanak ezen az úton.

8. Mi várható a jövőben ezen a területen? Miért ajánlja ezt a pályát?

Én egyértelműen azt gondolom, hogy óriási potenciál van ebben a szakmában minden szempontból egy fiatalnak. Azt azonban hozzátenném, hogy nem mindenki alkalmas erre a pályára. Ma azt látjuk az egyetemista fiatalok közt, hogy azok, akik ezt a szakmát választották, nem is tudják, mire jöttek. Egy 18 fős csoportból hárman, négyen vannak mindössze, akik tudatosan választották. Sokan jöttek saját döntéssel úgy erre a pályára, hogy megismerkedtek egy informatikussal, és megtudták, sokat keres. De azt már nem látták, nem kérdezték, hogy mi az ára ennek. Szóval fogalmuk sincs a szakmáról, nem tudják, mit vállalnak. És van egy réteg, akiknek a szülei hozták meg ezt a döntést, hogy erre a pályára jöjjenek.

Nagyon nagy károkat okoz egyébként a szakmának, hogy a középiskolások korosztályában az informatikai oktatás ma nagyon alacsony színvonalú.