

Munkaadói interjú

A szervezetfejlesztési tanácsadó

foglalkozásról

„Ezzel a szakmával az ember olyan képességeket szerezhethet meg, amelyeket az élet minden területén használhat.”

Az interjút adta: Zalatnay László, egyéni vállalkozó

Cég profilja: tanácsadás

Szektor: versenyszféra

Dolgozók száma: 7 fő

Munkakörben dolgozók száma: 7 fő

Nemi arány a munkakörben: 60 % nő, 40 % férfi

Életkori átlag a munkakörben: 45 év

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

15 éve dolgozom ebben a szakmában. A saját karrieremben vezetőként elértem azt a szintet, amit már nem tudtam jól csinálni. Ekkor elkezdtem tanulni, és rájöttem arra, hogy ez másoknál is probléma, hogy a szervezet belső rendszerének a fejlesztését hogyan kell csinálni. Általában egy-egy vezető a szakmához jól ért, aztán amikor eljut arra a szintre, hogy a szervezet belső működését is jól kell ismernie, és általában itt szokott jelentkezni a probléma.

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

Ebben a szervezetben fejlesztéssel foglalkozunk, coach tevékenységet végzünk és képzéseket rendezünk. Heten dolgozunk a cégnél.

3. Milyen módszereket használnak a szervezetfejlesztési tanácsadó kiválasztása során? Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Nálunk nincsen meghirdetett állás, mert mi egy egyesület vagyunk. Néha vannak új emberek, akik úgy kerülnek be, hogy ők maguk ezzel a területtel foglalkoznak, valamiféle szakmaiságot felmutatnak, és így lesznek egyesületünk tagjai.

4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben? Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalják meg ennek?

Jelenleg nincsen ilyen tag az egyesületben, de a téma lehetőséget ad megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására. Azokat a szervezeteket, amelyek ilyen embereket foglalkoztatnak, vagy a vezetőjük megváltozott munkaképességű, vagy ezzel a témával aktívan foglalkoznak, egy szintén megváltozott munkaképességű embernek sokkal nagyobb rálátása, felismerése lehet ilyen esetekben, így mélyebben tud tanácsot adni.

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

Tulajdonképpen nincsen fluktuáció, mert a belső képzéseink megalapozzák ezt, illetve foglalkozunk a munkatársainkkal, van egy jól működő rendszerünk, ami segít megtartani mindenkit.

6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályáján? Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?

Első sorban az „itt és mostban levés”, tehát hogy tud-e kapcsolódni az adott szituációhoz, ez az elindulás. Utána pedig, hogy mennyi szakmai felkészültsége, gyakorlata, eszköze van ahhoz, hogy az adott helyzetet meg tudja oldani. Mi egy olyan rendszert alkalmazunk, hogy egymásnak adunk visszajelzést folyamatosan.

7. Van-e tipikus karrierút a szervezetfejlesztési tanácsadó pályáján? Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?

Nem tudok ilyen tipikus karrier utat mondani. Hogyha valaki sok szervezetet látott, akkor egy idő után jól tud majd szervezetet vezetni, így lesz kompetenciája saját céget alapítani.

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

Hogy a kis- és középvállalkozások meg tudjanak erősödni, fenn tudjanak maradni, ahhoz sokkal több vezetőképzésre lesz szükségük, több szervezetfejlesztési tanácsadást kell majd igénybe venniük. Illetve a nonprofit szervezetekre is ez jellemző. Hiszen van egy szakmaiságuk, de azt hogy egy szervezetet hogyan kell jól működtetni, milyen törvényszerűségek vonatkoznak egy szervezetre, arra nincsen rálátásuk.

Ha valaki ebben az irányban indul el, akkor nagyon sok szervezetet, mint rendszert lát, ami miatt a rendszerátlátási képességét, a problémafeltárást, az összefüggések megkeresésének, átlátásának képességét fejlesztheti, amellyel az élet minden területén tud majd hasznosítani.