

Munkaadói interjú

A VILLAMOSGÉP- ÉS BERENDEZÉSI TECHNIKUS

foglalkozásról

„Egy stabil, ámde nem kimagasló anyagi háttérrel biztosító munkakör, amelyhez párosul a folyamatos fejlődés és továbbképzés lehetősége.”

Az interjút adta: Szalai Gyula, ügyvezető igazgató

Cég profilja: villamosgép-gyártás, tervezés, értékesítés
Szektor: versenyszféra
Dolgozók száma: 350 fő
Munkakörben dolgozók száma: 10 fő
Nemi arány a munkakörben: 0% nő, 100% férfi
Életkori átlag a munkakörben: 40 év

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

Műszaki végzettséggel rendelkezem, és aránylag korán bekerültem a vezetői körbe, 1999. óta vagyok a cég ügyvezetője. Egyértelműen a gépek és technológia iránti érdeklődésem volt a motivációm.

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

Cégünk közel ötven éve alakult, és villamosgép-gyártás, tervezés és értékesítés a fő tevékenységi körünk. Főként Németország a felvevő piacunk. Jelenleg 350 főt foglalkoztatunk különböző

területeken, mint adminisztráció, logisztika, menedzsment, valamint műszaki területen.

3. Milyen módszereket használnak a villamosgép- és berendezési technikus kiválasztása során? Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Ez a szakma jelen esetben hiányszakmának minősül. Az egyetemekről azonnal elszívják a multinacionális cégek a friss diplomás mérnököket, valamint a technikus munkakörre is nagyítóval kell keresni a munkavállalók között a megfelelő szakmai végzettséggel rendelkezőt. Nálunk nagyon fontos emberi tényező a megbízhatóság. Ezt vizsgáljuk a felvételi interjúkon, a szakmai múlt mellett.

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

A cégnél kötelezően előírt foglalkoztatási arányszámok vannak a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására vonatkozóan. Ennek alapján mi nyolc ilyen személyt alkalmazunk az adminisztrációs és menedzsment részlegeinken, és ezzel sem érjük el a kvótát, de mentségünkre nem is jelentkezett hozzánk több hasonló munkavállaló. Egyértelműen pozitív hatása van a dolgozói légkörre, hátrány a csökkent munkabíró képesség, bizonyos esetekben.

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

Jellemzően a szakember hiányból adódóan mi próbáljuk megtartani a dolgozóinkat. Ennek eredményeképpen alacsony tudjuk tartani a fluktuációt, mert minden szempontból megbecsüljük a munkavállalóinkat.

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

Egyrészt a folyamatos önképzés a kulcsa annak, hogy valaki sikeres legyen, mint technikus, ezen a területen. Rendkívül gyorsan változik a technológia, és így rugalmasnak kell lenni. Nálunk kétfajta visszajelzési rendszer működik. Minden hónapban a részlegvezetők személyes

elbeszélgetésben megvitatják az elvégzett és előirányzott feladatokat, valamint évente egy igazgatósági értékelést kap kézhez a dolgozó, egy teljesítményarányos prémium rendszerrel kiegészítve.

7. Van-e tipikus karrierút a villamosgép- és berendezési technikus pályáján? Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?

Aránylag kevés vezető látja el nálunk a feladatokat, ebből kifolyólag nincs túl sok. Műszakvezetői vagy üzemvezetői pozícióig lehet nálunk eljutni. Egy multinacionális cégnél ugyanez már nem igaz, hiszen ott a műszakvezetőtől a részlegvezetőn át a területi vezető technikus munkakörig rengeteg lehetőség van, még horizontális irányban is a szakosodásra. A továbbtanulás lehetőségét mindig biztosítjuk a dolgozóink fejlődéséhez.

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

Egy stabil, ámde nem kimagasló anyagi háttérrel biztosító munkakör, amelyhez párosul a folyamatos fejlődés és továbbképzés lehetősége. Úgy látom, hogy a jövő igen sok fejlesztést tartogat országos szinten, amibe talán mi is becsatlakozhatunk, kivehetjük a részünket.