

## MUNKAADÓI INTERJÚ

# A NYOMÁSTARTÓEDÉNY - GÉPÉSZ

## FOGLALKOZÁSRÓL

„Nagyon megbecsült szakemberek lehetnek belőlük”

**Az interjút adta:** Néda Attila, osztályvezető

**Cég profilja:** kombinált ciklusú erőmű

**Szektor:** versenyszféra

**Dolgozók száma:** 270 fő

**Munkakörben dolgozók száma:** 18 fő

**Nemi arány a munkakörben:** 100% férfi

**Életkori átlag a munkakörben:** 45 év

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

11 éve dolgozom a szakmában. A motivációm az, hogy ez egy elég komplex feladatkör, és azért választottam annak idején, mert szeretem csinálni.

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

Mi táv hőt és villanyt termelünk, ún. kombinált ciklusú erőmű vagyunk. 270 fő körül van az alkalmazotti létszám. Hogy hányan dolgoznak az adott szakmában, azt pontosan nem tudom megmondani, mert nem tudom, hogy az elnevezés pontosan mit fed.

**3. Milyen módszereket használnak a nyomástartóedény - gépészek kiválasztása során?  
Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

Klasszikus módszereket egészen a különböző portálokon hirdetett pályázatoktól az ajánlásokon át, igénybe veszünk tanácsadó irodákat.

Szakmai, motivációs és „soft skill” szempontok alapján választunk.

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

Előfordulhat, de ez egy nagyon speciális felmérést igényel az adott munkakörben. Megváltozott munkaképességű csak akkor, ha azért az adott munkára alkalmas, és itt azért elég sok mindennek kell megfelelni.

Ez nem hátrány, ez minden munkavállalónkkal szemben elvárás, a diverzitás pedig mindenféleképpen előny.

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

Nem jellemző nálunk a változás, többnyire állandó munkaerővel dolgozunk. Ez egy stabil munkahely.

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

Egyrészt, hogy rendelkezik-e a szakmai kompetenciákkal, másrészt, hogy meg tud-e felelni a folyamatainknak, elvárásainknak, harmadrészt, hogy megfelelően tudja működtetni az emberi kapcsolatait. Képz-e magát. Minden évben van teljesítményértékelés formálisan, írásban, egy alkalommal. Ez elég részletes, illetve menet közben arra buzdítjuk, hogy minél több szóbeli visszajelzést kapjanak.

**7. Van-e tipikus karrierút az adott életpályán? Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Mindig megpróbálunk egy karrier utat biztosítani, vannak különböző programjaink, épp most futnak például a kiemelt szakértői programok. Ezekben a tehetségesebb, motiváltabb munkavállalókat beválogatjuk, és megpróbálunk egy fajta jövőt biztosítani. Ez mindig inkább a következő pozícióról szól, egy bizonyos szintig vannak a cégen belül lehetőségek. Egy bizonyos szint után pedig akkor lehetséges a továbblépés, hogyha vállalják a tanulást, ha egyetemet, vagy főiskolai végzettséget feltételez.

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

Mi mindig bízunk benne, hogy lesz fejlődés, de nem biztos, hogy a jelen környezet, a piaci trendek kedveznek a fejlődési lehetőségeknek. Ez egy nagyon komoly szakma, nagyon komoly tudással, ennek megfelelően nagyon megbecsült szakemberek lehetnek belőlük.