

MUNKAADÓI INTERJÚ AZ

GÉPÉSZMÉRNÖK

FOGLALKOZÁSRÓL

„Egész életemben környezettudatosan gondolkodtam, és amikor ezt a pályát választottam, egyik célom az volt, hogy ezt a gondolkodásmódot a munkámban is kamatoztathassam.”

Az interjút adta: L. Tibor
Beosztása: Épületgépész, vezető szerelő

Cég profilja: Épületgépészet

Szektor: Versenyszféra

Ágazat: Építőipar

Dolgozók száma: 17 fő

Munkakörben dolgozók száma: 1 fő

Nemek aránya az adott munkakörben: 100% férfi

Életkori átlag az adott munkakörben: 40év

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

Lassan tizenkét éve dolgozom gépészmérnökként. Egész életemben környezettudatosan gondolkodtam, és amikor ezt a pályát választottam, egyik célom az volt, hogy ezt a gondolkodásmódot a munkámban is kamatoztathassam. Szakirányú, mérnöki végzettségem van.

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

Cégünk alapvetően cégvezetéssel, koordinációval, irányítással foglalkozik. Ami a szervezeti struktúrát illeti, nálunk egy ügyvezető, és több műszaki vezető, valamint adminisztrátor és kereskedelmi vezető dolgozik. A tervező munkakörben ketten, a műszaki dolgozók közül összesen 10 embert foglalkoztatunk.

3. Milyen módszerek alapján választják ki a dolgozókat erre a munkakörre?

Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Erre a kérdésre nehéz lenne válaszolnom, mert a kezdetektől közel állandó létszámmal dolgozunk, azóta nincs kiválasztás. Ha mégis új kollégára lenne szükségünk, akkor az álláshirdető portálokon keresnénk őket, majd azt a személyt, akinek megfelelő az önéletrajza, személyes interjúra is behívánk. Fontos a szakmai tapasztalat, de az egyéni kompetenciák is.

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

Nem, ugyanis a magasépítés körülményei, valamint a tűz és a robbanásveszély miatt veszélyes lenne megváltozott munkaképességű személyt alkalmazni.

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

Ahogy korábban is említettem, nem változik a dolgozók összetétele. Egy jól összeszokott csapattal dolgozunk, mindenki igyekszik a maximumot nyújtani a munkája során, ez nagyon fontos. Meg is becsüljük a kollégák erőfeszítéseit, ezért sem jellemző a fluktuáció¹.

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

A szaktudás, a lelkiismeretesség, a kitartás, a precizitás, és az alapos felkészülés nagyon fontos ezen a pályán. A jó teljesítmény gyakorlatilag alapkövetelmény, a határidő előtti teljesítés plusz juttatást eredményez, ezzel párhuzamosan a rossz teljesítmény bércsökkenéssel jár. Ez mindenképpen ösztönzően hat a kollégákra.

**7. Van-e tipikus karrierút ezen a pályán?
Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Továbbtanulással, képzésekkel és természetesen folyamatos, megfelelő színvonalú munkával magasabb bérezéssel járó vezetői munkakör érhető el. Az, hogy ki mennyit tud előrelépni, csak az egyéni motiváción és kitartáson múlik.

¹ Fluktuáción a munkavállalók személyében történt változásokat értjük, fő oka a munkahely elhagyása. A szervezetből távozó és felvett munkatársak számának változása mutatja a fluktuáció mértékét.

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

A megújuló energiaforrások piacának fokozatos fejlődése, kiszélesedése várható, a rohamosan fogyó fosszilis energia és a megnövekedett energiaéhség miatt korszerű technológiák alkalmazására van szükség. Ez a terület egyre inkább fókuszba kerül, ezért folyamatosan szükség lesz jó szakemberekre. Akit érdekel ez a terület, annak mindenképpen ajánlom ezt a szakmát.