

MUNKAADÓI INTERJÚ AZ  
**INGATLANKÖZVETÍTŐ**  
FOGLALKOZÁSRÓL

*„Nálunk nagyon fontos a rátermettség, a megnyerő kommunikáció”*

**Az interjút adta:** Sz. Attila  
**Beosztása:** Ingatlaniroda vezetője

**Cég/intézmény profilja:** Ingatlanértékesítés

**Szektor:** Versenyszféra

**Ágazat:** Egyéb szolgáltatás

**Dolgozók száma:** 13 fő

**Munkakörben dolgozók száma:** 11 fő

**Nemek aránya az adott munkakörben:** 60% nő, 40% férfi

**Élektori átlag az adott munkakörben:** 40 fő

**1. Mióta tevékenykedik ezen a területen?  
Mi motiválta, hogy erre a pályára lépjen?**

Nyolc éve dolgozom ebben a szakmában. Vonzott a munka sokszínűsége, hogy nem csak egy tipikus irodai munkakör, hanem változatos, hiszen az ingatlanokat minden esetben meg kell nézni, és a kiadási folyamat során többször is meg kell mutatni az érdeklődőknek. Jó érzés az is, hogy így segíteni tudok az embereknek, mert a segítséggel megtalálhatják a számukra megfelelő ingatlant legyen szó akár bérlésről vagy eladásról, lakó-vagy ipari ingatlanról. Ez az első munkahelyem és nem is tervezem a váltást, meg vagyok elégedve a munkámmal. Végzettségem szerint fizikus és közgazdász vagyok, azt gondolom, hogy ebben a munkakörben mindkét szakmának hasznát veszem, hiszen az ingatlanok értébecslésénél sokrétű ismeretekre van szükség.

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

Cégünk fő tevékenységi köre az ingatlanok értébecslése, közvetítése és ingatlanbefektetések ajánlása. Ügyvezetőként én felelek a cégért, amelyben 11 kollégám van, akik ingatlanközvetítő munkakörben velem dolgoznak. A különböző feladatok között van átfedés, hiszen az ingatlanközvetítők egyaránt foglalkoznak értébecsléssel és befektetési portfóliók összeállításával is. Munkavállalóink többsége férfi és húszon-éves fiataloktól, egészen hatvan éves korú felnőttekig dolgoznak nálunk.

**3. Milyen módszerekkel választják ki a dolgozókat?  
Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

Új munkatársakat általában interneten hirdetett állásajánlatokkal toborzunk, a tapasztalat szerint ezzel 1-2 hónap alatt meg is találjuk az új munkatársakat. Az interjúztatást magam végzem. Ezek az interjúk kétfordulósak, és különböző tesztek, vizsgákat tartalmaznak, melyek a szakmai hozzáértést és a személyes kompetenciákat is mérik. Amennyiben a teszteken a jelölt megfelelőnek bizonyul, személyes beszélgetés következik. Nálunk nagyon fontos a rátermettség és a megnyerő kommunikáció, ezt lehet felmérni a személyes találkozás során.

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

Megváltozott munkaképességű embereket nem tudunk alkalmazni, mert ez a szakma sajnos ezt nem teszi lehetővé.

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

Nálunk viszonylag magas a fluktuáció<sup>1</sup>, mert a dolgozók fizetése teljesítmény alapú, ezért nem lehet havonta, azonos összegű jövedelemmel kalkulálni, de természetesen van olyan sikeresebb hónap, ami miatt megéri itt dolgozni. A dolgozók leterheltsége is elég magas, mert sok az elvárás.

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

A teljesítménye alapján valamennyi munkatársunkat rendszeresen értékeljük, ami sokat hozzá tehet a hatékonyabb munkához. Az eredményeket mindenkivel személyesen beszélem meg és közösen levonjuk belőle a tanulságokat.

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

Igen, van karrierút, mert általában mindenki közvetítőként vagy értékesítőként kezdi ezt a pályát, majd ezt követően, ha jól dolgozik, lehet vezető, majd ezt követően akár régióvezető is. Gyakori, hogy megfelelő kapcsolatrendszerrel és tapasztalattal, valaki önállósodik, és saját irodát nyit. Karriert építeni irodán belül is lehet, ahol lehetőség van más munkakört kipróbálni, vagy újat tanulni. Ezeket a munkavállalói törekvéseket maximálisan támogatom, hiszen így az iroda is nagyobb hatékonysággal tud működni.

<sup>1</sup> 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 válságot követően lassan rendeződött az ingatlanpiac helyzete, most már elmondható, hogy ez a terület újra vonzó lehet a befektetőknek és a vevőknek egyaránt. Aki átlátja és magáévá teszi a szakma szépségeit és a szükséges ismereteket, bírja a változó keresettel járó bizonytalanságot, tud keményen dolgozni és szereti a változatosságot, mindenképpen próbálja ki magát ebben a szakmában.