

## MUNKAADÓI INTERJÚ A

# PINCÉR

## FOGLALKOZÁSRÓL

*„A jó pincér közvetlen, de udvarias,  
határozott és megnyerő”*

**Az interjút adta:** K. Zsolt  
**Beosztása:** Étteremvezető

**Cég profilja:** Étterem  
**Szektor:** Versenyszféra  
**Ágazat:** Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás  
**Dolgozók száma:** 15 fő  
**Munkakörben dolgozók száma:** 6 fő  
**Nemek aránya az adott munkakörben:** 50% nő, 50% férfi  
**Életkori átlag az adott munkakörben:** 23 év

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

Tizenöt éve dolgozom étteremvezetőként, ehhez a céghez egy éve kerültem. Mindig is nagyon vonzott a vendéglátás, ezért döntöttem amellett, hogy ezen a területen fogok tevékenykedni. Korábban is a vendéglátásban dolgoztam, így már van tapasztalatom ezen a fronton. A pincéreknek szakirányú végzettségre van szükségük a munkához, ami az Országos Képzési Jegyzékben szereplő képzés megszerzését jelenti.

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

A cégünk egy vendéglátó egység, étteremként dolgozunk. Összesen hat pincért foglalkoztatunk, ugyanolyan arányban férfiakat és nőket. A pincérek átlagéletkora 23 év. Mellettük vannak konyhai dolgozóink és séfjeink, valamint az étteremvezető.

**3. Milyen módszereket használnak a pincérek kiválasztása során?  
Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

A pincéreket általában internetes álláskereséssel szoktuk megtalálni. Közvetítő céget nem használunk, online felületen keresünk dolgozókat. Először mindig a jelentkező életrajzát nézzük át, ezután hívjuk be személyes beszélgetésre. Ha itt megfelelt, akkor próbaidőre vesszük fel, ami alatt bizonyíthatja képességeit. Nálunk az angol nyelv tudása alapfeltétel, hiszen gyakran

fordulnak meg az étteremben turisták. Emellett a jó pincér közvetlen, de udvarias, határozott és megnyerő. Azonos kvalitású jelentkezők esetén a szimpátia szokott dönteni.

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

A szakmában sajnos nem tudunk megváltozott munkaképességű személyt alkalmazni, mert kizárólag ép fizikumú dolgozó tudja ellátni 100%-osan a pincéri munkakör feladatait.

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

A szakmában rendkívül nagy a fluktuáció<sup>1</sup>. Ennek az oka – és ez Budapesten kiváltképp igaz -, hogy sokszor olyanok nyitnak éttermet, akiknek sok pénzük van, de nincs szakmai tapasztaltuk. A kezdő pincéreknek aránytalanul magas fizetést adnak; elindul az étterem, de mivel nincs mögötte szakmaiság, hamar bezár. Azok a kezdő pincérek pedig, akik utcára kerülnek emiatt, már azzal a magas fizetésigénnyel akarnak új munkát találni, amit az előző helyen kaptak.

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

A pincérek általában a vendégektől kapnak visszajelzést: akár szóbeli értékelést (megköszönik a remek kiszolgálást), vagy pénzbeli juttatás formájában (borravaló). Azok tudnak megmaradni a pályán, akik ismerik a szakmájukat, és amellett, hogy ügyesek, alázatosak a munka iránt, kitartóak és szorgalmasak. Az udvariasság és a főnökkel szembeni tisztelet elengedhetetlen.

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

A pincéreknek van lehetőségük arra, hogy tovább fejlődjenek a vendéglátó szakmában. Ilyen karrierlehetőség a főpincér, az étteremvezető, későbbiekben pedig akár az étteremtulajdonos. Nálunk nincs lehetőség a továbblépésre, mert betöltött pozícióink vannak.

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

A vendéglátás mindig virágozni fog, hiszen éttermekre mindig szükség lesz, az emberek mindig lesznek éhesek, ráadásul hazánk turisztikai szempontból is növekedés előtt áll. Ahhoz, hogy a szakma fejlődni tudjon, vissza kellene hozni a híres magyar vendéglátás régi színvonalát.

<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.