

MUNKAADÓI INTERJÚ A  
**POSTAI KÉZBESÍTŐ**  
FOGLALKOZÁSRÓL

*„Ezt a munkakört a tanulni vágyó, fejlődőképes, a változásokra gyorsan reagáló munkavállalóknak ajánlanám”*

Az interjút adta: A. Kata  
Beosztása: szóvivő

**Intézmény profilja:** Postai szolgáltatások

**Szektor:** Versenyszféra

**Ágazat:** Szállítás, raktározás

**Dolgozók száma:** 32 300 fő

**Munkakörben dolgozók száma:** 9000 fő

**Nemek aránya ebben a munkakörben:** 44% nő, 56% férfi

**Életkori átlag a munkakörben:** 40 év

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

A postai kézbesítő munkakörben foglalkoztatottak szolgálati idejének átlaga 11,5 év. Általánosságban elmondható, hogy a Posta foglalkoztatási viszonyai vonzza a munkavállalókat, az, hogy a vállalat a legnagyobb magyar állami foglalkoztató, és társadalmi elismertsége is nagy. A munkatársainknak alapfokú iskolai végzettséggel és a társaság által elfogadott szakképesítésre van szükségük a kézbesítő tevékenységre vonatkozóan.

**2. Mivel foglalkozik és hogy épül fel a cégük?  
Hányan dolgoznak postai kézbesítő munkakörben Önöknél?**

A Magyar Posta Zrt. postai feladatok ellátásával foglalkozik, nagyjából 9 ezren dolgoznak nálunk postai kézbesítő munkakörben.

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

A munkakörben a megüresedő állásokat a posta.hu weboldalon, illetve a Társaság belső postaweb oldalán hirdetjük meg, postahelyeken hirdetésményeket függesztünk ki, a helyi újságokban hirdetéseket jelentetünk meg, a területi Munkaügyi Hivatalokat keressük meg az álláshirdetéseinkkel, esetenként álláskeresési portálokon történő álláshirdetéseket jelentetünk meg. Igény esetén a HR szakterület támogatást biztosít, de a postahelyek jellemzően önállóan végzik a toborzás-kiválasztási folyamatot.

A felvételiztetéskor leggyakrabban használt módszer az önéletrajz alapján történő kiválasztás és a személyes interjú. A munka betöltéséhez minimum elvárás a 8 általános, és a Társaság által elfogadott szakképesítés a kézbesítő tevékenységre vonatkozóan. Mint a vállalat valamennyi munkakörében, itt is elvárás a bejegyzésmentes erkölcsi bizonyítvány. Fontos a megfelelő beszédképesség, tehát a szabatos, tárgyyszerű szóbeli kommunikáció, emellett az értékesítési folyamat szakaszainak ismerete és eladás technikai eszközök alkalmazása. Elengedhetetlen az ügyfél-orientáció, a minőség-orientáció, a motiváció, a szakértelem fejlesztése alkalmazása és a rugalmasság. Üresedés esetén jellemzően nem igényel hosszú időt megtalálni a megfelelő munkavállalót, de területileg nagy különbségek lehetnek ebben.

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

Jelenleg 56 fő megváltozott munkaképességű postai kézbesítőt alkalmazunk. Ennek előnye, hogy a munkáltató kedvező megítélést kap a munkaerő-piacon, a megváltozott munkaképességű munkavállalók lojálisak a céggel szemben és a társadalmi felelősségvállalás is felhasználható a cég külső kommunikációjában. Emellett a szervezeti kultúra is fejleszthető: a munkavállalók együttműködését, összetartását erősíti. Pénzügyi szempontok alapján a munkáltató mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetésének terhe alól, a rehabilitációs kártyával rendelkező munkavállaló foglalkoztatása esetén, járulékkedvezményt kap a munkáltató. Ráadásul a munkaszervezés során új alternatívák is alkalmazhatók: a feladatok újragondolása, átcsoportosítása. A megváltozott munkaképességű dolgozók személyre szabott odafigyelést igényelnek: egyes munkavállalói csoportoknál mentor, támogató munkatárs segítsége kellene. Foglalkoztatás esetén a foglalkoztatáshoz szükséges – egészségkárosodásnak megfelelő – munkaeszközök, körülmények biztosítására és a foglalkoztatási integráció nehézségeinek - alacsony szakképesítés, gyakorlat hiánya, rugalmatlanság – kezelésére is szükség lenne.

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

Aránylag nagy a fluktuáció<sup>1</sup> ebben a szakmában, mert ebben a nehéz fizikai terheléssel járó, az időjárás viszonyoknak erősen kitett munkakörben nem mindenki vállalja hosszútávon a munkavégzést.

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

Mint említettem a fizikai erőnlét és a kommunikációs készség döntően befolyásolja a pályán maradást. Végezzük teljesítmény-értékelést, két megközelítésben is: egyrészt az értékesítési teljesítmények alapján, amelyhez értékesítési ösztönző is kapcsolódik, másrészt a minőségi munkavégzés alapján, amely a szakmai felkészültséget és a minőségi munkavégzést is értékeli, amihez fizetés kiegészítés is párosul.

<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.

**7. Van-e tipikus karrierút a postai kézbesítő pályáján?  
Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

A kezdő munkakör minden esetben a külön képzettséget nem igénylő betanított kézbesítő, amelyből megfelelő végzettségek megszerzését követően előrelépési lehetőség van a magasabb kvalitásokat igénylő, összetettebb kézbesítői munkakörök betöltésére. Az előrehaladáshoz speciális postaszakmai ismeretek elsajátítására van szükség, de felsőfokú tanulmányok esetén magasabb szintű munkakörök betöltésére is lehetőség van.

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

A küldeményforgalom folyamatos csökkenése a munkakör folyamatos gazdagítását vonja magával, ezért a dolgozók a jövőben a tipikus kézbesítési tevékenységen kívül egyéb (pl.: értékesítés, mérőóra-leolvasás) feladatokat is ellátnak. Ezt a munkakört a tanulni vágyó, fejlődőképes, a változásokra gyorsan reagáló munkavállalóknak ajánlanám.