

Munkaadói interjú

**A HR vezető**

foglalkozásról

„A jövőben a közösségi média, és a közösségi oldalak irányába  
tolódik minden.”

**Az interjút adta:** Beke Dénes, HR manager

Cég profilja: autóalkatrész kereskedelem

Szektor: versenyszféra

Dolgozók száma: 2000 fő

Munkakörben dolgozók száma: 1

Nemi arány a munkakörben: 100% ffi

Életkori átlag a munkakörben: 40 év

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

6 éve dolgozom ebben a szakmában. Az első három évet oktatással töltöttem, a másik  
háromat pedig HR – rel. Nem motivált semmi, hogy erre a pályára lépjek, szerencsém volt.

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

A cég autóalkatrész kereskedelemmel foglalkozik. Kifejezetten ezen a területen – HR-egy  
20 fős csapat dolgozik. A csapat felépítése: HR vezető, HR manager, HR asszisztens, és  
még különböző pozíciókban emberek.

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

Pozíciófüggő, hogy milyen szempontokat veszünk figyelembe. Alap a felsőfokú egyetemi végzettség: közgazdász, pszichológus, vagy mindkettő. Illetve multinacionális környezetben szerzett 8 éves komplex vezetői tapasztalat.

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

Jelenleg nincs ilyen HR vezető ennél a cégnél. Sajnos így nem tudok beszámolni ennek előnyéről, vagy hátrányáról.

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

Nem változik különösebben az összetétel. A HR vezetői pozíció nem olyan régóta van a cégnél, nagyjából 4 – 5 éve, és azóta egy ember töltötte be egészen mostanáig. Jelenleg új embert keresünk.

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

Attól függ, hogy valaki eredményes – e, vagy sem. Olyan embereket veszünk fel, akik hatékonyan dolgoznak. Alacsony a fluktuáció. Természetesen folyamatosan vannak kiértékelések, hiszen ez egy teljesítmény orientált pálya.

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

Máshol mindenképp van tipikus karrierút, de nálunk ez egy picit másképp működik. Mi egy bizonyos területre helyezük a fókuszot, ez a kiválasztás. De még rengeteg olyan terület van, amivel foglalkozunk majd a jövőben. Ezekre eddig nem volt kapacitásunk, de vállalati, és tanácsadói oldalon mindenképp van előrelépési lehetőség.

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

A jövőben az várható, hogy egyre inkább a közösségi média, a közösségi oldalak irányába toódik minden. A cégek nem fognak direktbe hirdetni, és az emberek 80 % - a mobiltelefonon fog állást keresni, nem pedig számítógépen. Megszűnnek majd az önéletrajzok, a motivációs levek, és a hasonló dolgok. Ezt a pályát nem ajánlanám a pályakezdőknek, mert egyre több dolgot fognak automatizálni a cégek, így egyre kevesebb HR-esre lesz szükség szerintem. Sokkal inkább majd specializálódni kell majd területekre.