

MUNKAADÓI INTERJÚ

A KÉPZÉSI ÉS FEJLESZTÉSI SPECIALISTA

FOGLALKOZÁSRÓL

„Emberekkel foglalkozni, változatos munkát végezni ezen a területen lehetséges”

Az interjút adta: Májer Rita munkáltató

Cég profilja: munkaerő-közvetítés
Szektor: versenyszféra
Dolgozók száma: 28 fő
Munkakörben dolgozók száma: 2 fő
Nemi arány a munkakörben: 100 % nő
Életkori átlag a munkakörben: 27 év

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

3 éve dolgozom a szakmában. Mindig is a munka világával, emberekkel szerettem volna foglalkozni, ezért választottam ezt a szakmát.

2. Mivel foglalkozik, és hogy épül fel a cégük?

Hányan dolgoznak a szakmában Önöknél?

Munkaerő közvetítő céggként dolgozunk, és jelenleg 28-an vagyunk alkalmazásban. A szakemberek kiválasztását végző munkatársaink magas szintű informatikai ismeretekkel és sokéves tanácsadói tapasztalattal rendelkeznek. Senior munkatársaink több mint 5 éves tapasztalattal rendelkező, vezető kiválasztásban is sikeres szakemberek.

3. Milyen módszereket használnak a képzési és fejlesztési specialista kiválasztása során? Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Erre van egy személyiséggel kapcsolatos elvárásos dokumentum, amiben fel vannak sorolva, hogy ehhez a pozícióhoz milyen személyiségűnek kell lennie a jelentkezőnek, illetve ehhez kapcsolódik még egy feladatsor is. Első alkalommal felméri a nyelvismeretet, majd a munkához kapcsolódó képességeket mérjük fel. Ez a munkakör leginkább a teljesítményértékelő rendszer fejlesztéséből áll, egyéni képzési tervek kidolgozása, stratégiák kidolgozása, hátrányos helyzetűek felvételének segítése, ezért nagyon fontos az empátia, illetve, hogy megfelelő kommunikációval rendelkezzen az illető, és legalább 2 éves szakmai tapasztalattal.

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

Nincs jelenleg alkalmazásunkban megváltozott munkaképességű személy, de van külön egy olyan kolléga, aki azért felel, hogy ne legyen ilyen fajta megkülönböztetés. Tehát nincs akadálya annak, hogy megváltozott munkaképességű személy legyen az állományban.

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

Változó. Maga a szakma is elég vándorlós, nagyon sok cég keres például HR munkatársakat, és emiatt napi szinten történnek megkeresések. Gyakori az összetétel változása, mint egy olyan cégnél, ahol nem emberi erőforrással foglalkoznak.

6. Mitől függ, hogy valaki beválik-e ezen a pályáján?

Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?

Nagyon függ az illető személyiségétől, hogy minden kollégával közös hangot beszéljenek, valamint a saját maga előrelépésén kívül arra is odafigyeljen, hogy a többi kollégának is jó legyen, tehát ki tudjon állni esetleg értük. Teljesítményértékelés van nálunk negyedévente. Ilyenkor a felsővezető és a középvezető összeül, és egy kérdőív alapján értékelik az illetőt, és utána megbeszélik, hogy mik a nehézségek, illetve mi az, amiben nagyon jó a kolléga. Erről kap visszajelzés minden munkatárs.

7. Van-e tipikus karrierút a képzési és fejlesztési specialista pályáján?

Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?

Igen van karrierút. Amikor ebbe a pozícióba kerül valaki, akkor még juniorként kezdi a szakmát, majd ezt évente felülvizsgálják, hogy érdemes-e továbblépnie vagy esetleg még tanulnia kell az adott pozícióban.

8. Mi várható a jövőben ezen a területen?

Miért ajánlja ezt a pályát az érdeklődőknek?

Tapasztalatok alapján minden cégnek szüksége van ilyen munkakör betöltésére, hiszen divatos is lett ez a pozíció. Akik szeretik a változatosságot, kreativitást, szeretnek emberekkel foglalkozni, érdemes elgondolkodniuk rajta, hogy ezt a pályát válasszák.