

MUNKAADÓI INTERJÚ A  
**GYÁRTÁSVEZETŐ**

FOGLALKOZÁSRÓL

*„A szervezőkészség, problémamegoldás és a csapatmunka szeretete, s olykor az értékteremtés lehetősége az erre a pályára csábító, jellemző kihívások.”*

**Az interjút adta:** Tóth Péter, gyártásvezető

**Cég profilja:** televíziós tevékenység

**Szektor:** Közintézet

**Dolgozók száma:** 2400 fő

**Munkakörben dolgozók száma:** 90 fő

**Nemi arány a munkakörben:** 35 % nő, 65 % férfi

**Életkori átlag a munkakörben:** 45 év

**1. Mióta tevékenykedik ezen a területen?**

**Mi motiválta arra, hogy erre a pályára lépjen?**

1983 óta dolgozom mint gyártásvezető. Már gyermekként érdekelt ez a terület, mindig is érdekelték a televíziós tevékenységek. Ezért döntöttem több, mint harminc évvel ezelőtt arról, hogy az MTV-nél próbálok elhelyezkedni. A közszolgálati média erre lehetőséget adott és azóta televíziós műsorok készítésével foglalkozom.

**2. Mivel foglalkozik és hogy épül fel az intézmény?**

**Hányan dolgoznak a szakmában Önöknél?**

Magazin- sorozat- és egyedi műsorok készítésével foglalkozunk. A cég struktúrája alapvetően horizontális felépítésű: a műsorkészítő szerkesztőségek egymás mellett, a műszaki-technikai bázis azokat kiszolgálva dolgozik. Televíziós és rádiós műsorokban kb. 90 fő dolgozik ebben a munkakörben.

### **3. Milyen módszereket használnak az alkalmazottak kiválasztása során?**

#### **Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

Mivel nagyon kicsi a fluktuáció, tervezett kiválasztásról nem beszélhetünk. Előnyös tulajdonságok: problémamegoldás, feladat érzékenység, szívósság, alkalmazkodó képesség, irányítási készség, pontosság.

### **4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben?**

Nem. Oka: a sokszor kimerítő, elhúzódó, fizikailag is megterhelő munkavégzés.

### **5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele?**

#### **Mi lehet ennek az oka?**

Gyakran és folyamatosan változik a dolgozók összetétele. Ugyanakkor leginkább csökken az ebben a munkakörben dolgozók létszáma. Oka: a cég munkaerő tervezési stratégiája.

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

#### **Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?**

Az elkészült műsorról, az abban végzett munkáról visszacsatolás nincs. Ha az illető nem végzi megfelelően el a munkáját – egyszerűen nem bíznak rá feladatot és a legközelebbi leépítésnél elbocsájtják.

### **7. Van-e tipikus karrierút ezen a pályán?**

#### **Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Létezik. Egyre komolyabb – vagyis egyre nagyobb, ember és eszközigenyes produciók - majd különböző vezetői beosztások adódhatnak – ha az iskolai végzettség is megfelelő.

### **8. Mi várható a jövőben ezen a területen?**

#### **Miért ajánlja ezt a pályát az érdeklődőknek?**

Alapvető változások nem várhatók. Az informatika fejlődése - egyelőre – nem befolyásolja ezen munkának a legjellemzőbb tulajdonságait, feladatait.

A szervezőkészség, problémamegoldás „kiélése” és a csapatmunka szeretete, s olykor az értékteremtés lehetősége – talán ezek lehetnek leginkább, az erre a pályára csábító jellemzők, kihívások.