

MUNKAADÓI INTERJÚ A  
**HUMÁNERŐFORRÁS-ASSZISZTENS**  
FOGLALKOZÁSRÓL

*„Ennél a munkánál nagyon fontos a kiváló emberismeret és az empátia, na és persze a precíz munkavégzés”*

**Az interjút adta:** F. Katalin  
**Beosztás:** Asszisztens

**Cég profilja:** Illatszer nagykereskedelem

**Szektor:** Versenyszféra

**Ágazat:** Kereskedelem

**Dolgozók száma:** 29 fő

**Munkakörben dolgozók száma:** 1 fő

**Nemek aránya a munkakörben:** 100% nő

**Életkori átlag a munkakörben:** 58 év

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

Tizenhat éve dolgozom humánerőforrás-szakemberként, szeretek emberekkel foglalkozni, ezért is szereztem szakirányú főiskolai végzettséget, de emellett a cégnél tréner is vagyok, kommunikációs ismereteket és technikákat oktatok a kollégáknak. Ennél a munkánál nagyon fontos a kiváló emberismeret és az empátia, na és persze a precíz munkavégzés.

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

Cégünk illatszer-nagykereskedelemmel- és marketinggel foglalkozik, divízióink a kereskedelmi tevékenységhez szükséges valamennyi területet lefedik: kereskedelmi, pénzügyi, logisztikai, marketing, valamint különböző, ezeket kiszolgáló asszisztensi feladatkörök. Dolgozóink összlétszáma 29, ebből nagyobb részt (60%) női alkalmazottaink vannak.

**3. Milyen módszerekkel választják ki a dolgozókat az Ön munkakörébe?  
Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

Ha üresedés van, akkor általában állásportálokon hirdetünk, de elfogadunk dolgozói ajánlásokat is, és folyamatosan figyelemmel követjük a konkurencia dolgozóit is. Én a cégnél korábban titkárságvezetői feladatokat láttam el és utána kezdtem el ezzel a területtel foglalkozni. Szakmai tapasztalattal és kiváló angol nyelvtudással is kell, hogy rendelkezzen a jelölt.

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

Jelenleg nem alkalmazunk megváltozott munkaképességű munkaerőt, de ez egyébként nem lenne akadály.

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

Viszonylag ritkán változik, mert alapvetően olyan kollégákat keresünk, akikkel hosszabb távra lehet tervezni. Emellett ez egy bizalmi munkakör is, váltás általában akkor van, ha valaki mondjuk, jobb ajánlatot kap a konkurenciától, vagy megváltoznak a magánéleti körülményei, de alapvetően nem jellemző a magas fluktuáció.

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

Fontosak a személyes kompetenciák, és ahogy említettem az angol nyelv magas fokú ismerete és az átlagon felüli empátikus képességek, valamint a jó emberismeret. Nálunk külön teljesítmény-értékelés nincs, mert a felvett munkavállalók munkája, eredményessége igazolja vissza, hogy jól dolgoztam-e

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

Van, de nem nálunk, hanem inkább a multi cégeknél. Ott egy klasszikus karrier utat lehet bejárni: humánerőforrás-asszisztensből lehet valaki humánerőforrás-vezető, fejedelmé, de akár saját céget is alapíthat.

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

A szakma jelentősége emelkedni fog, mert egyre fontosabbak lesznek az egyéni kvalitások, illetve azok kiszűrése, felismerése, ezért egyre összetettebb lesz ez a szakma is. Biztos megélhetést nyújt, van benne karrierlehetőség, mindenképpen ajánlom az érdeklődőknek.