

MUNKAADÓI INTERJÚ A  
**HUMÁNERŐFORRÁS-GAZDÁLKODÓ**  
FOGLALKOZÁSRÓL

*„Egy komplex ismereteket igénylő, folyamatos kihívásokkal teli szakmát kerestem”*

**Az interjút adta:** O. Zoltán  
**Beosztása:** Humánerőforrás osztály vezető (HR vezető)

**Cég profilja:** Szállodai vendéglátás  
**Szektor:** Versenyszféra  
**Ágazat:** Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás  
**Dolgozók száma:** 269 fő  
**Munkakörben dolgozók száma:** 1 fő  
**Nemek arány a munkakörben:** 49% nő, 51% férfi  
**Életkori átlag a munkakörben:** 39 év

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

Három éve dolgozom humánerőforrás-területen. Egy komplex ismereteket igénylő, folyamatos kihívásokkal teli szakmát kerestem, végzettségem is szakirányú főiskolai oklevél. Korábban egy szállítmányozó multicég Humánerőforrás osztályán dolgoztam, ott még helyettesként tanultam meg a szakmát, most már vezető beosztásban dolgozom.

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

Cégünk szállodai vendéglátással foglalkozik, az erre jellemző valamennyi részterülettel, a versenyszférán belül tevékenykedünk, és összesen 269 munkavállalót foglalkoztatunk. Nagyjából fele-fele arányban nőket és férfiakat. A cégnél egyedül én foglalkozom humánerőforrás-gazdálkodással, az én felelősségem, hogy kiket foglalkoztatunk.

**3. Milyen módszerek alapján választják ki a dolgozókat az Ön munkakörében?**

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

Ha üresedés van, akkor általában állásportálokon és közösségi portálokon hirdetünk, de figyelembe vesszük a dolgozói ajánlásokat is. A beérkezett önéletrajzok kiértékelését követi egy viselkedés alapú, személyes interjú, ahol nagyon fontos, hogy milyen benyomást kelt a leendő kolléga, mennyire kedves, közvetlen. Szakmai gyakorlati feladatokat is kap a jelentkező. A korábbi tapasztalat, és az adott területen szerzett gyakorlat, a nyelvtudás és végzettség természetesen előírás. Egy-két hónap alatt sikerül új munkaerőt találjunk.

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

**Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalják ennek?**

Jelenleg nem alkalmazunk megváltozott munkaképességű embereket.

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

**Mi lehet ennek az oka?**

Viszonylag ritkán keresünk új kollégát, mert a cégünknek jó a munkaerő-megtartó ereje, ezért nem indokolt állást váltani. Változás a munkavállalók összetételében inkább akkor adódik, ha jobb ajánlatot kapnak, megváltoznak a családi, magánéleti körülményeik, de maguktól nem jellemző, hogy elmennének.

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

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

Fontos a szakértelem, az alkalmazkodó képesség, a csapatjátékos szemlélet, és a döntéshozatali képesség, a jó emberismeret és a megfelelő kommunikációs készség. Rendszeres írásbeli-és szóbeli értékelést kap valamennyi kolléga, így én is, de az én munkám sokkal egyszerűbben lemérhető: valamennyi dolgozónk munkavégzésének a minősége engem igazol, ezért esetemben ez sokkal fontosabb, mint a vezetőség értékelése.

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

**Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Van, mert előre lehet lépni regionális, majd globális humánerőforrás gazdálkodó munkakörökbe. Ahogy én is kezdtem, asszisztensből válhat valaki vezetővé. A nyelveket beszélő, magasan képzett munkavállalóknak nagyobb esélyük van a karrierépítésre.

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

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

Az emberi tényező egyre fontosabb a cégek életében, a munkaerő minősége, képzettsége kulcsfontosságú, az pedig, hogy ezt ki tudja szűrni valaki, manapság minden cég számára elengedhetetlen. Összegezve: továbbra is feltétlenül szükség lesz erre a szakmára és egyre nagyobb súlya lesz a vállalatvezetésen belül, így látok benne jövőbeni perspektívát is, és ajánlom a fiataloknak is, mert emellett biztos megélhetést jelent.