

MUNKAADÓI INTERJÚ A
LOGISZTIKAI IGAZGATÓ
FOGLALKOZÁSRÓL

„mindig is szerettem szervezni, intézkedni, irányítani, éppen ezért célirányosan is ezt a szakmát tanultam”

Az interjút adta: P. János
Beosztása: Logisztikai vezető

Cég profilja: Versenyszféra, élelmiszer-termelés

Szektor: Versenyszféra

Ágazat: Élelmiszer, ital, dohánytermék gyártása

Dolgozók száma: 50 fő

Munkakörben dolgozók száma: 3 fő

Nemek arány a munkakörben: 100% nő,

Életkori átlag a munkakörben: 26 év

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

Közel négy éve dolgozom logisztikai területen. Fiatal koromtól kezdve vonzott ez a terület, mindig is szerettem szervezni, intézkedni, irányítani, éppen ezért célirányosan is ezt a szakmát tanultam, a végzettségem szerint logisztikai ügyintéző vagyok. Korábban egy lottózóban is dolgoztam, de mindig is vonzott az „igazi” szakmám, ezért nem volt kérdés, hogy amikor adódott ez a lehetőség, ráadásul a lakóhelyemhez közel, azonnal váltottam.

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

Cégünk ásványvíz kitermelésével, palackozásával, a palackok legyártásával, ásványvíz tartalmú üdítőitalok gyártásával, valamint a termékek értékesítésével és az áruszállítás logisztikai tevékenységével foglalkozik. Hozzánk tartozik még az említett területeken kívül a termékekkel és a céggel kapcsolatos marketing és kommunikációs tevékenység, kereskedelmi ügyintézés, A termékek exportálását is vállalaton belüli erőforrások segítségével oldjuk meg. A főbb területeink: pénzügy, kereskedelem, gyártás, logisztika. Összesen hárman dolgozunk a logisztikai részlegen, cégünk alkalmazotti összlétszámát pontosan nem tudom, de pár száz fő.

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

Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?

Nálunk ebben a munkakörben csak nők dolgoznak, fiatalok, jellemzően 22-től 30 éves korig. Szinte mindenki, mint én is, közvetlen ismerősök által találtam rá erre a munkalehetőségre. Toborzásra nincs általában szükség, mivel ismerősök által mindig van, aki jelentkezik a megüresedett helyekre. Internetes portálokon vagy a cég saját weboldalán, illetve közösségi oldalakon szoktuk meghirdetni a megüresedett helyeket. Egy-egy pozícióra jellemzően sok önéletrajz vagy személyes jelentkezés fut be hozzánk. A megfelelő végzettség alapkövetelmény, a nyelvtudás és szakmai jártasság mindenképpen előnyt jelent, aki átmegy ezen az első rostán, azt behívjuk egy próbanapra, és az akkor mutatott teljesítménye alapján döntünk a felvételéről. Igyekszünk kiválogatni a szakképzett, megbízható munkaerőt.

4. Megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak ebben a munkakörben?

Milyen előnyeit és hátrányait tapasztalják ennek?

Nem alkalmazunk megváltozott munkaképességű személyeket ebben a munkakörben.

5. Milyen gyakran változik a dolgozók összetétele?

Mi lehet ennek az oka?

Nekem például négy év alatt nem változott a pozícióm és a munkatársaim összetétele sem, de más területen sem jellemző a fluktuáció¹ a cégnél. Mindenki jól végzi munkáját, szakmailag és anyagilag is megbecsülnek bennünket, így nem jönnek-mennek az emberek. Senkinek nincs arra oka, hogy munkahelyet változtasson, hacsak nem kap egy visszautasíthatatlan ajánlatot. A cégünk ráadásul vidéken, egy kistelepülésen van, ezért nincs is nagyon lehetőség máshol dolgozni, de a kollégák nagy részének a váltás, mint lehetőség, eszébe sem jut.

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

Milyen visszajelzést kapnak a dolgozók a teljesítményükről?

Akinek megvan a megfelelő végzettsége, precízen és pontosan dolgozik, megbízható és némi tapasztalatot szerez, az megállja a helyét. Nagyon fontos a folyamatos fejlődésre való törekvés is. A logisztikai terület nagyon összetett, éppen ezért nem elég szimplán csak rutinból végezni a feladatokat, ráadásul nagy a felelősségünk is, hiszen a cég működése múlhat rajtunk. Elsősorban szóbeli visszajelzés formájában, rendszeresen kapunk értékelést a feletteseinktől, ami nekünk is és nekik is hasznos. Nincs szabályozva, hogy milyen gyakran, de általában három-négyhavonta fordul elő. Személyesen és szóban kapjuk az értékelést.

¹ Fluktuáción a munkavállalók személyében történt változásokat értjük, fő oka a munkahely elhagyása. A szervezetből távozó és felvett munkatársak számának változása mutatja a fluktuáció mértékét.

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

Elvileg lenne, de nálunk mindenkinek megvan a helye cégen belül és mivel ez nem egy multi, hanem egy száz százalékban magyar tulajdonú vállalat, ezért a munkakörön belül nincs sok lehetőség feljebb lévő pozíciókra váltani. Vannak támogatott tanfolyamok, de ezek sem a más pozíciókba való átlépést segítik. Leginkább az adminisztratív munkakörben dolgozóknak van számottevő esélyük a karrierépítésre a vállalatnál. Ebben a pozícióban multi esetében biztosan lenne lehetőség előlépésre, de nálunk sajnos nincs.

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

Csak ajánlani tudom ezt a területet, annak, aki szakmát szeretne váltani vagy tanulni, mert erre a munkakörre mind a mi cégünknel, mind pedig más helyeken szükség lesz, mivel ez egy folyton fejlődő, érdekes és kihagyhatatlan szabályozási rendszer. Annak ajánlom, aki tud rendszerszinten gondolkodni, szervezni, pontos munkát végez, türelmes és jól kommunikál.