

MUNKAADÓI INTERJÚ A

SZEMÉLYI ASSZISZTENS

FOGLALKOZÁSRÓL

*„...olyan személyek felelnek meg, akik rugalmasak,
szolgálatkészek, képesek az együttműködésre”*

Az interjút adta: N. Vivien
Beosztása: Humánerőforrás vezető

Cég profilja: Idegenforgalom, vendéglátás, szálloda

Szektor: Versenyszféra

Ágazat: Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás

Dolgozók száma: 120 fő

Munkakörben dolgozók száma: 3 fő

Nemek aránya az adott munkakörben: 100% nő

Életkori átlag az adott munkakörben: 27 év

**1. Mióta tevékenykedik ebben a munkakörben?
Mi motiválta, hogy erre a pályára lépjen?**

A cég humánerőforrás (HR) vezetőjeként dolgozom, immár három éve. Azért jelentkeztem erre az állásra, mert mindig is érdekelt egy olyan munkakör, ahol alkalmazhatom a kommunikációs képességeimet. Jó a problémamegoldó képességem, és nem ijedek meg a váratlan helyzetektől, emellett érdekel a pszichológia is. A munka nagyon változatos, és sokszor nagyon fontos, komplex feladatokat is el kell látni.

Közgazdászként, emberi erőforrás szakirányon szereztem végzettséget, korábban pedig egy másik cég humánerőforrás részlegén dolgoztam.

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

A cég fő profilja az idegenforgalom, vendéglátóegységként és szállodaként üzemelünk. Összesen három fő dolgozik személyi asszisztensként nálunk, különböző területeken. Mindannyian nők, átlagosan 27 év körüliek és nagyjából három éve alkalmazzuk őket.

**3. Milyen módszereket használnak a személyi asszisztensek kiválasztása során?
Milyen szempontok alapján választanak a jelentkezők közül?**

Általában a belső rendszerünk hirdetései útján próbálunk új személyi asszisztenseket keresni, ritkább esetben alkalmazunk fejezdő céget is. A pozícióra jelentkezők önéletrajzát átvizsgálva az alkalmasnak vélt személyeket behívjuk egy személyes beszélgetésre, majd készségfelmérést végzünk. Ebbe beletartozik a számítógép ismerete, a gépírás, adott pozíció esetén a nyelvtudás és a fordítói képességek.

A pozícióra olyan személyek felelnek meg, akik rugalmasak, szolgálatkészek, képesek az együttműködésre, csapatjátékosok. Fontos, hogy az illető személyisége illeszkedjen ahhoz a területhez, ahol dolgozni fog. A vezérigazgató mellé teljesen más személyiségű és tudású személyi asszisztens kell, mint például az értékesítési osztályra. Amennyiben több hasonló képességű jelentkező is akad, akkor a személyes hozzáállás, a szimpátia, a habitus szokott dönteni. Mivel nagyon népszerű szakmáról van szó, ahol eléggé telített a piac, üresedés esetén rövid időn belül, átlagosan három hét alatt találunk új munkaerőt.

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

Nem volt rá példa, hogy megváltozott munkaképességű személy jelentkezett volna, ám nyitottak vagyunk erre a lehetőségre.

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

Viszonylag alacsony fluktuációról¹ beszélhetünk, hiszen nagyon összeszokott, jó csapattal dolgozunk. Mivel a terület nagyon széles spektrumon kínál kihívásokat, nem lehet beleunni a munkába, ezért a dolgozóink szívesen maradnak nálunk. Általában viszont elérkeznek egy ponthoz, amikor az adott munkakörben már nem lehet tovább lépni – ilyenkor keresnek a munkatársaink új kihívásokat. Mivel nagy cégről van szó, a belső rendszerünket használva is találhatóak továbblépési lehetőségek.

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

Munkatársaink nagyon gyakran kapnak szóbeli visszajelzést az általuk elvégzett munkáról, a teljesítményükről, a pozitív változásokról és azokról a területekről, amelyeken még javítaniuk kell. Ezen kívül évente készítünk egy írásos teljesítményértékelést, amelyben – belső szempontrendszer alapján – visszajelzést kap a dolgozó.

Vannak tulajdonságok, amik elengedhetetlenek ezen a területen, ilyen a jó kommunikációs készség, a megfelelő számítógépes- és nyelvismeret, a rugalmasság és az együttműködő képesség.

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 a személyi asszisztens pályán?
Milyen továbblépési lehetőségei vannak a munkavállalóknak?**

Nincsen tipikusnak nevezhető karrierút, ám továbblépési lehetőség annál több van. Ez azonban nagyban függ attól, hogy melyik területen dolgozik a személyi asszisztens. Így például a vezérigazgató személyi asszisztense később lehet adminisztratív vezető, majd az irodai menedzser pozíciót is megpályázhatja.

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

Erre a pozícióra a jövőben is ugyanolyan nagy szükség lesz, mint napjainkban, hiszen mindig kell valaki, aki az adminisztratív feladatokat ellátja. Viszonylag kevés hely van, és nehéz bejutni egy-egy céghez, de éppen ezért fontos, hogy aki erre a pályára készül, minél magasabb szintű szaktudást szerezzen. Nekik van esélyük jobb munkakörülmények közé és minél magasabb pozícióba kerülni. Illetve nagyon fontos a nyelvtudás, a fellépés, és hogy az illető mennyire passzol az adott szervezeti kultúrához.