

Kariera w ELEKTROBUDOWIE SA



Dyrektor Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Piotr Janczyk

Dlaczego warto pracować dla ELEKTROBUDOWY SA?

Czym różni się od swoich konkurentów?

Jesteśmy liderem w branży budownictwa elektroenergetycznego, nie zapominamy jednak o działalności rozwojowej. W ostatnim okresie znacząco rozwinęliśmy obszar Generalnego Wykonawstwa Inwestycji, budujemy swoją pozycję na rynku automatyki, rozwinęliśmy eksport. Dodając do tego tradycyjne rynki, na których działamy, tj. energetykę, przemysł wydobywczy, przemysł chemiczny, obiekty handlowe i budownictwo mieszkaniowe oraz oczywiście produkcję urządzeń rozdzielczych, rysuje się obraz spółki sukcesu o szerokim zakresie działalności. Ponadto musimy zaznaczyć, iż **ELEKTROBUDOWA** od 1996 roku jest notowana na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, działa na terenie całego kraju, zatrudnia ponad 1500 pracowników, w tym kilkudziesięciu konstruktorów i projektantów, kilkudziesięciu Project Menedżerów. Mam nadzieję, że dla kadry inżynierskiej jesteśmy i nadal będziemy atrakcyjnym pracodawcą.



Dyrektor Biura Realizacji Projektów w Warszawie
Mariusz Niedziałkowski

Jakim potencjałem dysponuje ELEKTROBUDOWA SA?

Naszą tradycją jest realizacja projektów w skomplikowanych, dużych obiektach. Wymaga to posiadania własnego potencjału, zarówno wykonawczego, jak i zarządzającego realizowanymi projektami. Ponieważ na rynku funkcjonuje coraz mniej takich firm, staje się to naszym wyróżnikiem i źródłem przewagi konkurencyjnej w porównaniu z firmami inżynierskimi, oferującymi zarządzanie projektami i ich realizacją poprzez zatrudnianie dużej liczby firm podwykonawczych. **Jak wygląda modelowa ścieżka kariery w ELEKTROBUDOWIE SA?**

Przedstawię ją na moim własnym przykładzie. Z perspektywy czasu, swoją ścieżkę kariery uważam za dość wzorcową, gdyż pozwoliła zebrać doświadczenia z wszystkich istotnych obszarów związanych z działalnością naszej Firmy. Zaczynałem od elektromontera, potem pracowałem w grupie pomiarowej - gdzie przeszedłem z etapu wykonawcy do grupy, która kontroluje jakość wykonanych prac i przeprowadza finalne odbiory i rozruch zrealizowanych projektów. Następnie pracowałem jako kierownik działu ofert i sprzedaży, później jako dyrektor sprzedaży, dyrektor biura handlowego, a obecnie jestem dyrektorem biura realizacji projektów. Polecam taką drogę młodym inżynierom, chociażby dlatego, że teraz nie mam żadnych problemów ze sprawnym komunikowaniem się z monterami, mogę prowadzić rzeczowe rozmowy z kierownikami, a przede wszystkim - ta ścieżka pozwala mi na efektywne rozmowy z kontrahentami. I taką drogę zalecam każdemu. Oczywiście wymaga ona cierpliwości, ale - moim zdaniem - warto. To jest inwestycja, która się zwraca.



Specjalista Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Barbara Rehlich

W jaki sposób firma inwestuje w pracowników?

Przede wszystkim są to inwestycje w rozwój pracowników i szkolenia. W ostatnich latach firma zorganizowała szereg projektów szkoleniowych kierowanych do znacznej liczby pracowników. Były to np. Akademia Zarządzania Projektami wraz ze szkoleniami z programu MS Project, Akademia Sprzedaży, szkolenia kierowane do służb zaopatrzeniowych. Wielu pracowników dokształca się także w formach typowo szkolnych. Finansujemy pracownikom studia MBA, studia wyższe i studia podyplomowe oraz szkolenia językowe. Jako inwestycje w potencjał pracowniczy traktujemy również możliwość zdobywania przez pracowników szerokich doświadczeń zawodowych.

Na jakie cechy kandydatów zwracacie szczególną uwagę w procesie rekrutacji?

ELEKTROBUDOWA SA stawia przede wszystkim na studentów i absolwentów kierunków elektroenergetyka i elektrotechnika. Wiąże się to z obecnymi uwarunkowaniami prawnymi dotyczącymi możliwości ubiegania się o uprawnienia budowlane. Przy czym nie oznacza to, że stawiamy wyłącznie na nich. Inżynierowie innych branż są przez nas również poszukiwani. Jeśli chodzi o cechy kandydatów, to najistotniejszym kryterium jest posiadane doświadczenie. Uczulam zatem studentów, aby angażowali się w różne przedsięwzięcia. Absolwent, który organizował np. obóz młodzieżowy lub aktywnie działał w organizacjach studenckich jest lepszym kandydatem niż ten, który takich doświadczeń nie posiada. Ze względu na działalność eksportową dużą wagę przywiązujemy również do znajomości języka angielskiego.



Dyrektor Biura Realizacji Projektów Automatyki
Tomasz Szczygieł

Co przyciąga absolwentów do ELEKTROBUDOWY SA?

Powiem krótko: są tu ogromne możliwości dla ambitnych ludzi. Pracownicy mają mnóstwo okazji, żeby się wykazać. Każdy realizowany projekt jest niepowtarzalny. Nawet jeżeli na pozór sprawia wrażenie powtarzalnego, niesie ze sobą niespodzianki, kolejne wyzwania i możliwości samorealizacji.

Jakich umiejętności, poza wiedzą techniczną, oczekuje Pan od przyszłych pracowników? Ambicji, wytrwałości, czegoś jeszcze?

Przede wszystkim analitycznego myślenia, wyciągania logicznych wniosków, na pewno też umiejętności pracy w grupie - ta umiejętność jest wyjątkowo przydatna. Mile widziana jest również umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów.

Jak Pan ocenia poziom fachowości polskich inżynierów?

Moim zdaniem poziom fachowości inżynierów w Polsce jest bardzo wysoki, jeden z najwyższych na świecie. Świadczą o tym liczne informacje prasowe o osiągnięciach lub wynalazkach Polaków w różnych dziedzinach na całym świecie.