

# DIPLOMADOLGOZAT

**Kovács Bernadett**

**2024**

## **Az emberi erőforrás menedzsment főbb funkciói, a teljesítményértékelés gyakorlati alkalmazásának fontossága egy választott szervezet bemutatása alapján**

**Kovács Bernadett**

Vezetés és szervezés mesterképzési szak, levelező munkarend Szent István Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

*Témavezető: Dr. Tóth Katalin egyetemi adjunktus, Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék*

Diplomamunkám során az emberi erőforrás menedzsment legfőbb funkcióit vizsgáltam, melyekről idegen nyelvű és magyar forrásokból egyaránt tájékozódtam. A szakirodalmi áttekintés első részében bemutattam az olyan alapvető funkciókat, mint a létszámtervezés, a személyzetfejlesztés, az ösztönzés-menedzsment, a munkakör elemzés és a munkaerő ellátás. Ezek mind-mind olyan szervezeti elemek, melyek megléte szükséges egy sikeresen működő vállalat életében és fejlődésében.

Dolgozatom ezt követő részében a teljesítményértékelésre, mint az emberi erőforrás menedzsment egyik legfontosabb elemére fókuszáltam és tértem ki. Úgy gondolom, napjainkban ez a leginkább feltörekvő EEM funkció, melyet minden vállalat igyekszik a lehető legjobban maximalizálni. Ez az alapvető oka témaválasztásomnak is. Mindössze 3 éve dolgozom a munkaerőpiacon, azonban számos teljesítményértékelésben volt részem. Multinacionális környezetben rendszeresen tapasztaltam, hogy a cégek egy külön, teljesítményértékelésre fókuszáló csapat létrehozására törekedtek, ezzel biztosítva a magas színvonalat értékeléseik során.

A dolgozat megírásához az alábbi hipotéziseket tűztem ki:

H1: Feltételezem, hogy a teljesítményértékelő beszélgetés során a válaszadó munkavállalók a béremelés témát tartják a legfontosabbnak.

H2: Úgy gondolom, a válaszadó alkalmazottak között a leginkább megfigyelt teljesítményértékelési tényező a megbízhatóság és pontosság.

H3: Feltételezem, hogy a válaszadó munkavállalók esetében a kötetlen beszélgetés a teljesítményértékelés leggyakoribb módszere.

H4: Feltételezem, hogy a Covid-19 járvány megjelenésének ellenére még mindig a személyes jelenlétet igénylő teljesítményértékelő beszélgetés a legnépszerűbb

Véleményem szerint a gyakorlati bemutatás szemléltetésére a legalkalmasabb egy online kérdőív készítése volt, melyet egy adott multinacionális vállalat 102 dolgozójával töltöttem ki. A vezetőség kérésére a cég neve anonim maradt, dolgozatomban semmi konkrétumot nem árultam el róluk. A kérdőív eredménye kiválóan rávilágított, hogy egy vállalat életében – legyen az bármekkora – fontos szerepet játszik a teljesítményértékelés. Megtudhattuk az eredményekből, hogy a dolgozók túlnyomó többsége egyéni teljesítményértékeléseken vett még csak részt, habár a csoportos értékelések is kezdik meghódítani a szakmát, ami leginkább az időhiány eredménye. A cél nem más, mint minél több embert hatékonyan értékelni, a lehető legrövidebb idő alatt. Eredményünk rávilágított, hogy az általános hiedelemmel szemben nem csak a közvetlen felettes értékeli a dolgozókat, hanem akár a velük egy szinten lévő kollégák, esetleg beszállítók is. A vállalat széleskörű teljesítményértékelési módszereket használ, melyek közül legnépszerűbbek a kötetlen beszélgetés, esszé, kérdőív, értékelő skála és a rangsorolás, valamint ellenőrzőlistás értékelések voltak. Dolgozatomban kitértem továbbá a teljesítményértékelés platformjára is. A Covid-19 járvány számos szokást megváltoztatott munkahelyi életünkben, a teljesítményértékelésre ugyan úgy hatással volt. Kutatásom ezt az elméletet bizonyította, hiszen a kitöltők felének volt már része Teams-en vagy Skype-on teljesítményértékelő beszélgetésben. Fontosnak tartottam továbbá megtudni, hogy milyen gyakran vágyanak az emberek elismerésre. A kutatás fényt derített arra, hogy habár nagyon sok munkavállaló szinte soha, vagy nagyon ritkán kap pozitív visszajelzést, mégis nagy igény lenne rá. A válaszadók fele legalább heti 1-2 alkalommal elvárná, hogy amennyiben megfelelő munkát végez, felettese értékelje azt pozitív visszacsatolás formájában, ezzel növelve a motivációját.

A vállalat dolgozóinak kitöltése alapján, hipotézisemet bizonyítottam, valamint megerősítettem, hogy a teljesítményértékelési rendszer megfelelő kidolgozottsága elengedhetetlen, hogy egy jól működő vállalatot teremtsünk, ehhez pedig szükség van a dolgozók alapos, többféle módszerrel való értékelésére, bizonyítottam. Az eredmények azt mutatják, hogy az optimálisan kiépített teljesítményértékelő rendszer megléte egy erős, szektorában kiemelkedő vállalatot tart fenn, mely folyamatosan fejlődik.