



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Károly Róbert Campus

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Vállalkozásfejlesztés mesterképzési szak

**A FELSŐOKTATÁSBAN RÉSZTVEVŐ NEMZETKÖZI HALLGATÓK
BEILLESZKEDÉSÉNEK NEHÉZSÉGEI**

Belső konzulens: Dr. Herneczky Andrea

Főiskolai docens

Belső konzulens

intézete/tanszéke: Agrármenedzsment és
vezetéstudományi tanszék

Készítette: Medve-Póka Dóra

Gyöngyös

2024

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

**6.13. sz. függelék: A MATE egységes szakdolgozat /
diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója**
5.2. sz. melléklete: Tartalmi kivonat (absztrakt)

A FELSŐOKTATÁSBAN RÉSZTVEVŐ NEMZETKÖZI HALLGATÓK BEILLESZKEDÉSÉNEK NEHÉZSÉGEI

Medve-Póka Dóra

Vállalkozásfejlesztés mesterképzési szak, nappali munkarend

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Károly Róbert Campus/ Agrármenedzsment és
vezetéstudományi tanszék

Belső témavezető: Dr. Herneczky Andrea főiskolai docens, Magyar Agrár- és Élettudományi
Egyetem Károly Róbert Campus/ Agrármenedzsment és vezetéstudományi tanszék

Absztrakt

Dolgozatomat a nemzetközi hallgatók munkahelyekre történő integrálódására, a nemzetek és az eltérő kultúrák közötti különbségek áthidalására építettem fel. Elsősorban a téma gyökereit vizsgálva kerestem azokat a szegmenseket, melyek elkerülhetetlenek a megfelelő kultúrák közötti kommunikáció kialakításához. Ennek jelentősége megmutatkozik az angol nyelv terjeszkedésében, munkahelyeken történő diverzifikált munkaerők találkozásakor. Céljaim között szerepelt, hogy bemutassam a külföldi hallgatók, munkavállalási nehézségeit és a beilleszkedés körülményeit. Érdekelt, hogy a hallgatók milyen munkahely nyújtotta szolgáltatásokkal elégedettek és melyek azok a területek, amelyek változásra, fejlesztésre szorulnak.

Az alábbi hipotéziseket vizsgáltam, melyeket a kutatás eredményei alátámasztottak:

- H1: A munkavállalás legfőbb célja a tapasztalatszerzés és a magyarországi tartózkodás finanszírozása
- H2: Nem minden külföldi hallgató képzei el a hosszú távú jövőjét Magyarországon.
- H3: A kulturális különbségek inkább motiválják, mintsem hátráltatják a hallgatókat.

Fontosnak tartottam vizsgálni a kulturális különbségek okozta akadályok áthidalásának lehetőségeit. A szakirodalom és a mélyinterjúk válaszainak bevonásával, a dolgozat segítséget nyújthat a hallgatóknak, munkáltatóknak és egyéb külföldiekkel foglalkozó munkatársaknak az

említett célok megvalósításában. Hallgatókkal és oktatókkal is készítettem mélyinterjút, kifejezetten azért, mert szerettem volna visszajelzést kapni arról, hogy milyen akadályok, érdekes helyzeteket generálhat az angol nyelvű oktatás a különféle nemzetek szülöttéinek. Az oktatókkal jelentős időt töltenek el az egyes hallgatók két, három éven keresztül, megismerik egymás kultúráját, a hallgatók új ismeretekre tesznek szert és nem utolsósorban felkészülnek a munkaerőpiac kínálta lehetőségekre. Ennél fogva, abban bízom, hogy a dolgozat segíthet a külföldi hallgatóknak a jövőbeni elhelyezkedésben.

A szekunder kutatás során számos hasznos szakirányú cikk, tanulmány, könyv és egyéb szakirodalom volt segítségemre, melyek hozzásegítettek a téma mélyebb eredetének megismeréséhez. Közismert és kevésbé közismert professzorok és közgazdászok által felfedezett gyakorlatok és vizsgálatok képezték a kutatás alapját, az ő megállapításaik kulcsfontosságú szerepet játszottak a későbbi primer kutatás összeállításában. A szakirodalom böngészése és a dolgozatba való beépítése során magam is újabb felfedezésekkel és gyakorlati példákkal lettem gazdagabb.

Bemutattam a globalizáció utóbbi évtizedeiben megfigyelhető nemzetköziesítést és annak hozadékaként emlegetett nyelvi terjeszkedést és az ezzel járó kihívások szerepét a munkahelyeken. Először csak igényként fogalmazódott meg a különböző kultúrával rendelkező munkahelyeknél, hogy miként lehetne fokozni a teljesítményt ott, ahol több eltérő attitűd találkozik és egy irányba tekintenek. A felismerés pedig indukálta, hogy az egyes cégek és vállalatok értelmi és érzelmi szempontból is nyitottabbá váljanak az idegen kultúrából érkező munkavállalók egyes ötleteihez és építő kritikájukhoz. A munkatársak érzékenyítése és kompetenciáik fejlesztése elengedhetetlen, az említett folyamat sikeressége érdekében. A diplomadolgozat abban is segítséget nyújt, hogy a nemzetközi munkaerő integrálása egy-egy céghez, akkor is lehet gyümölcsöző, ha még korábban nem fordítottak kellő minőségi időt a kollégák érzékenyítésére, hiszen kompetenciáik fejleszthetőek és hosszú távon megtérül, hiszen a tanultakat a mindennapi életben is bátran alkalmazhatják.

A primer kutatást, a szekunder kutatás során szerzett ismeretekre és vizsgálati módszerekre alapoztam. A kutatási módszer kiválasztásánál figyelembe vettem a téma számokkal és számításokkal kevésbé alátámasztható mivoltát. A mélyinterjúk összeállításánál arra helyeztem a fókusz, hogy két, a vizsgált témában releváns oldal szemszögéből vizsgáljam a munkahelyeken előforduló nemzetköziesítés kérdéskörét. Ennél fogva mélyinterjút készítettem tíz külföldi állampolgárságú hallgatóval, akik hazánkban bővítik a munkavállalók körét, hogy mondják el tapasztalataikat a beilleszkedésről és munkakörülményeikről. Másik oldalon pedig

két felsőoktatásban aktívan dolgozó, egyetemi oktatóval készítettem interjút, akik nemzetközi hallgatókkal dolgoznak nap, mint nap és kíváncsi voltam a helyzet nyújtotta nehézségekre és megoldásokra, melyet a könnyebb integrálódás jegyben tesznek.

A kutatásom eredményéből levont következtetéseim szerint hallgatói oldalról nem számottevő a kulturális különbségekből eredő munkahelyi problémák száma. Az előforduló elégedetlenségek oka legfőképp a feladatok delegálásában, bérézés aránytalanságában figyelhető meg. Oktatói oldalról pedig megfigyelhető, hogy az érzékenyítés oktatók és hallgatók oldaláról egyaránt jól működik, folyamatos tréningezés a kulcsa a megfelelő kapcsolatópolásnak. Empatikus és nyitott hozzáállás jellemzi mindkét fél, idegen kultúrákhoz való viszonyát.