



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vezetés- és Szervezés Szak

A tréningek szerepe a munkahelyi tanulásban

Belső konzulens: dr. Kolta Dóra

Egyetemi docens

Készítette: Sinkovicz Kitti

W14QE3

Levelező

Intézet/Tanszék: Agrár- és
Élelmiszergazdasági Intézet

Agrármenedzsment és
Vezetéstudományi Tanszék

Budapest

2023

Szakdolgozat témám kiválasztásában fontos szerepet játszott, hogy munkahelyem nagy hangsúlyt fektet a munkavállalók képzésére. Ez elkerülhetetlen a munkáltató számára hiszen gondoljunk csak az onboarding anyagra, ami az új munkavállalók számára segít megérteni a szervezet alapvető működését, megtapasztalhatja a szervezeti kultúra sajátosságait vagy a kötelező tűz-és munkavédelmi oktatásra, ami mindenki számára kötelező.

Jelenlegi munkahelyem egy francia tulajdonú cég, amely világszinten jelen van a média outdoor világában. Mind az anyavállalat, mind a hazai cégünk fontosnak tartja, hogy folyamatosan képezze munkavállalóit, különböző kötelező és szabadon választható tréningek tartásával. Ezen képzések segítik a mindennapi feladataik ellátását, így kéthetente vehetnek részt a munkavállalók IT oktatásban, de ezen kívül még a fenntartható fejlődésre, GDPR-ra is nagy hangsúlyt fektet a cég. Tekintettel arra, hogy hazánkban viszonylag kis létszámmal dolgozunk, így könnyű nyomon követni és megszervezi a cégen belüli eseményeket. Bemutatom, hogy a cég milyen szempontok alapján határozza meg, hogy melyek azok a tréningek, amelyeket a szellemi és fizikai dolgozóknak el kell végeznie. Mindennapi munkám sokarán aktívan részt veszek a különböző munkafolyamatok lebonyolításában, rendezvények megszervezésében.

HR koordinátorként első kézből részesülök abból, hogy dolgozóink hogyan élik meg ezeket a kötelező tréningeket, mennyire érzik szükségesnek, hogy hétköznapijaikat különböző programokkal színesítsük. Így vizsgálatom során azon kérdésekre keresem a választ, hogy a cég számára fontosnak tartott képzések, programok valóban mennyire hasznosak a munkavállalók részére, illetve, hogy ezek az események milyen fontossággal bírnak a munkahelyi közösség számára.

Véleményem szerint ahhoz, hogy kellőképpen bemutassam a vizsgált témakört, szükséges az alapfogalmak, valamint a tréningek eszköztárának teljes körű részletezése. Vizsgálatom során választ keresek arra, hogy a milyen előnyökkel járnak a munkahelyi tréningek egy vállalkozás működésében. Továbbá fontosnak érzem megvizsgálni, hogy ezen rendezvényeket milyen rendszerességgel ajánlatos megtartani, amihez szorosan kapcsolódik, hogy a cég milyen mértékben tud költségkeretet biztosítani.

A továbbiaknak ismertetem, hogy az elmúlt időszakban a cégnél milyen oktatásokat és rendezvényeket szerveztünk. Ezek közül melyek voltak a legsikeresebbek, illetve melyek azok, amelyek idén nem kerültek megszervezésre, és ezt hogyan fogadták a munkavállalók.

Hipotéziseimet az előbb ismertetett célkitűzéseim alapján igyekeztem megfogalmazni, amelyek sorrendben az alábbiak:

H1: A fiatalabb korosztály szívesebben vesz részt munkahelyi tréningen, mint az idősebb korosztály

H2: Az idősebb korosztály tagjai jobban szeretik az online oktatásokat, mint a fiatalabb korosztály.

H3: A csapatépítő tréningen a munkavállalók inkább az aktív programokat szeretik, mint az előadásokat.

Diplomadolgozatomban betekintettük a munkahelyi tréningek rendszerébe, mint a tudásszerzés egyik lehetséges módszerébe. Bemutattam a humánerőforrás-menedzsment kialakulásának folyamatát, főbb állomásait, ami lehetővé tette a ma is ismert rendszer kialakulását. Bemutattam az hazai esélyegyenlőség alakulását, valamint a véleményem szerint egyre fontosabb fenntartható fejlődés megjelenési formáit a magán és az állami szektorban, ami hosszú távon segíti környezetünk védelmét, alakítja a társadalom gondolkodásmódját. Továbbiaknak bemutattam a tréningek szereplőit – a résztvevőt és a tréneret. Feltártam, hogy a munkahelyen belül a humánerőforrásnak milyen szerepe van ezek megtartásában, kialakításában, fontosságának felismerésében. Ismertettem, hogy milyen egy jó tréner, valamint, hogy a résztvevők összetételétől függően milyen igények merülhetnek fel a képzések során. Itt kitértem a generációk közötti különbségekre, hiszen a személyiségtípusoktól függően ez az még, ami nagyban befolyásolja az elvárásokat. Hiszen a pályakezdő fiatalok már más szempontok alapján keresik a munkahelyüket, mint idősebb társaik. Bemutattam, hogy egy csapatépítő tréningnek milyen előnyei és nehézségei vannak a munkahelyen, és milyen motivációs eszközök állnak rendelkezésünkre, hogy minél hatékonyabb legyen a végeredmény.

A diplomadolgozatom második felében a munkahelyi tréningek megjelenését, gyakorlati hasznosságát mutattam be az általam készített kérdőíven keresztül. Első hipotézisem szerint a fiatalabb korosztály szívesebben vesz részt munkahelyi tréningeken, mint az idősebb kollégáik igaznak bizonyult, már a kitöltés is bizonyította, hiszen a válaszadók nagyobb része a fiatal generációhoz tartozik, ezzel is igazolva, hogy számukra a mindennapos tanulás a cél. Részükre a folyamatos képzés, tudásszerzés egy fontos folyamat a munkájuk során. A fejlődés a karrierépítés elmaradhatatlan része. A második felvetésem, hogy az idősebb generáció szívesebben vesz részt online tréningeken. Hipotézisem arra alapoztam, hogy a pandémia miatti

távolságtartás nagy részben megmaradt az idősebb ismerőseim körében. Ezt a pontot nem sikerült igazolnom, mivel nagyrészt fiatalok töltötték ki a kérdőívem. A diplomadolgozati kérdőívem 13. kérdésére adott válaszok alapján elmondhatom, hogy harmadik hipotézisem is sikerült bizonyítanom, miszerint a csapatépítő tréningek során a munkavállalók szívesebben vesznek részt aktív programokon.

A velem megosztott vélemények alapján, úgy érzik, hogy az aktív játékok által közelebb kerülnek egymáshoz, könnyebben oldódik a hangulat, és kevésbé feszült a légkör még akkor is, ha olyan csapatokat hozunk létre, ahol osztályellentétek is vannak.

Napjaink vezetőinek és HR szakembereinek nincs könnyű feladatuk, ha minden igényt ki szeretnének elégíteni a munkahelyi tréningek tekintetében, hiszen a különböző generációk más és más igényt támasztanak ezzel a kapcsolatban az eltérő gazdaság, társadalmi, technológiai és kulturális különbségek miatt. Ebből kifolyólag más motivációs eszközzel lehet őket hatékonyan ösztönözni.

Úgy gondolom, hogy kutatásom értékes információkat nyújthat a vezetőség számára, hogy az egyes generációk milyen igényeket támasztanak és milyen elvárásaik vannak a munkahelyi oktatással kapcsolatban az munkáltató felé.

Ahogy a tapasztalatok mutatják, nagy szükség van a munkahelyi tréningekre, oktatásokra. a mindennapok során. Elengedhetetlen, hogy egy olyan szakképzett és gyakorlattal rendelkező tréner tartsa a képzést, aki fejleszti tudásunkat és hatékonyan átadja tudását a résztvevőknek.