

## **A munkavállalói élmény vizsgálata a karriertámogatás oldaláról**

**Juhász Viktória**

Emberi erőforrás tanácsadó, mesterképzés, levelező munkarend

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

*Belső témavezető:* Dr. Suhajda Csilla Judit, egyetemi docens, MATE Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Nemzetközi-szabályozási és Gazdasági Jogi Tanszék

Dolgozatomban a munkavállalói élményhez kapcsolódó karriertámogatást vizsgáltam az EX két faktora, a képzés-fejlesztés és a karrierfejlesztés nézőpontjából. Napjaink munkaerőhiányos piacán a HR egyik legfontosabb feladata a munkavállalók megtartása, a másik pedig a tehetségek felkutatása és bevonása, amihez hatékony eszközökre van szükség kiváltképp a fiatal generációkat illetően. Ez a hatékony eszköz lehet a munkavállalói élmény (Employee Experience=EX), amely az utóbbi évek egyik új HR trendje, és amellyel így véleményem szerint érdemes foglalkozni. Témaválasztásommal ezt az új trendet kívánom kutatni, viszont maga az EX túl nagy ahhoz, hogy egy dolgozatba tudjam sűríteni. Olyan keresztmetszetet kerestem, amelyben megjelent a képzés és a karrier is. Így helyeztem a fókusz a karriertámogatást szolgáló képzés-fejlesztésre, valamint karrierfejlesztésre.

A mai, gyorsan változó körülményekhez való alkalmazkodás kulcsfontosságú a versenyképesség megőrzése érdekében, legyen szó a szervezet versenyképességéről vagy az egyén munkaerő-piaci versenyképességéről, ráadásul a szervezet is addig tud versenyképes maradni, amíg munkaereje versenyképes. Mindkét félnek ideális tehát, ha vannak képzési és fejlesztési programok, lehetőségek. Dolgozatom révén képet kaphatunk arról, hogy a munkavállalók mennyire tudatosak a karrierépítésben ezzel kapcsolatban. Amikor válogat a munkalehetőségek között, számít neki, hogy az adott szervezetnél tud fejlődni, biztosítanak számára képzéseket, befolyásolja ez a karrierdöntését? A másik oldalt vizsgálva pedig azt a kérdést lehetne feltenni, hogy mennyire van jelen a képzés-fejlesztés a szervezetek gondolkodásában? Támogatják az egyént a karrierjében?

Három hipotézist állítottam fel, melyek megválaszolására primer kutatási módszereket, kérdőív és tartalomelemzés módszerét alkalmaztam. A kérdőív eredményei alapján összeállítottam egy munkahelyválasztást befolyásoló tényezőket tartalmazó preferencialistát, amely alapján megállapítottam, hogy a válaszadók számára a szakmai fejlődés lehetősége

fontosabb a karrierlehetőségnél és képzésnél (a legfontosabb tényezők a munka-magánélet egyensúlya és a jó munkahelyi légkör lettek). Emellett a válaszok alapján megállapítottam, melyik az a munkavállalói kör, amelyik tudatosabb karrierépítőnek számít: ők a felsőfokú végzettséggel rendelkező, Z generációs fővárosban élő munkavállalók. Az is kimondható, hogy a szakmai fejlődés, a karrierlehetőség és a képzési lehetőség fontossága az egyén számára nem függ a lakóhelyétől, és attól, hogy mely generációhoz tartozik. A végzettség azt viszont meghatározza, hogy mennyire tartja fontosnak az egyén a szakmai fejlődés lehetőségét a munkahelyválasztás során és a felsőfokú végzettségűek számára ez kicsivel fontosabb is, mint a középfokú végzettségűek számára. Az is elmondható, hogy a nagyvállalatok többféle képzési és karrierlehetőséget nyújtanak a munkavállalók számára, mint a kis- és közepes vállalkozások. A megállapításokhoz kapcsolódóan javaslatokat fogalmaztam meg a karriersikerek hangsúlyozásával, a képzések dolgozókra szabásával és wellbeing szolgáltatásokkal, képzésekkel kapcsolatban, valamint a generációk eltérő karriercéljainak vizsgálatával kapcsolatban.