

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)

Dolgozat címe (vastagított betűvel)

Az informatikai szektorban előforduló dilemmák az új munkaerő felkutatása, és kijelölése során.

A dolgozatot készítő hallgató neve (vastagított betűvel)

Tramita Ákos Gusztáv

Szak, képzési szint és munkarend megnevezése Intézet/tanszék (ahol a dolgozat készült)
megnevezése

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet, Vezetés és Szervezés mesterképzési szak

Belső témavezető: (név, beosztás, munkahely megnevezése)

Dr.habil. Varga Erika, Egyetemi docens, Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem
Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdasági Intézet

Külső témavezető: (név, beosztás, munkahely megnevezése)

Romhányi Attila Péter, Rendszerüzemeltetési elemző, ITPlus Biztonságtechnika Kft.

Tartalmi kivonat

Az informatika a modern világ hajtóműve, amely áthatja a gazdaság minden területét. A fejlett országok prosperitása ezen ágazat hatékony működésén múlik. A versenyképesség fenntartása a HR-stratégiák átalakítását és a tehetséges informatikai szakemberekre összpontosító megközelítést igényel. A folyamatos tanulás és fejlődés biztosítása kulcsfontosságú a gyorsan fejlődő iparágban. A jövőbeli sikerek eléréséhez a humán erőforrás menedzsmentnek stratégiai partnerré kell válnia az informatikai szektorban.

Az emberi erőforrás menedzsment stratégiai fontosságú a modern üzleti világban. A hatékony humán erőforrás menedzsment stratégia hozzájárul a cégek sikeréhez a tehetséges munkavállalók toborzásával és megtartásával, a munkavállalói tudásbázis fejlesztésével, a munkaerő-költségek optimalizálásával és a vállalati kultúra erősítésével. Az IT szektorban az emberi erőforrás menedzsmentnek kiemelt szerepe van a gyors fejlődés és a folyamatos változás miatt.

Az informatikai szektorban a humántőke a legfőbb érték. A tehetséges fejlesztők és programozók toborzása és megtartása kulcsfontosságú a versenyképesség megőrzéséhez. A kutatás feltárta az IT szektor toborzási kihívásait, és javaslatokat tett a hatékonyabb HR-stratégia kidolgozására. A tudásmenedzsment, a kiválasztási és toborzási folyamatok optimalizálása, és a munkáltatói márka építése mind hozzájárulhatnak a sikeres toborzáshoz és a tehetségek megtartásához.

A tudásmenedzsment a modern programozási terület hajtóműve. A cégek, akik hatékonyan gyűjtik, osztják meg és hasznosítják a tudást, versenyelőnyre tehetnek szert. A fiatalabb generációk tudáséhsége és a szakma gyors fejlődése kiemeli az önfejlesztés és a tanulási hajlandóság fontosságát. A tudásmenedzsment befektetés a jövőbe, amely a cégek fejlődését és a munkavállalók kiteljesedését is szolgálja. Szembetűnő viszont, hogy a dolgozatom során rávilágítottam, hogy aki ebben a szektorban akar tevékenykedni naprakészen kell állnia a felgyorsult digitalizáció miatt, és szükséges saját magát képezni, amely nagyon fontos faktor egy kiemelkedő alkalmazottnál.

A programozási terület igazi kincseskamra, tele tudással és tapasztalattal. A siker kulcsa a tudás hatékony építése és fejlesztése, ami a juniorok kinevelésétől a mediorok segítségével a seniorok tudásának megőrzéséig terjed. A cégeknek innovatív toborzási stratégiákra van szükségük, hogy versenyképesek maradjanak a munkaerőpiacon. A folyamatos tanulás, a mentorálás és a tudásmegosztás mind hozzájárulnak a programozói közösség fejlődéséhez és a jövő sikeréhez.

A munkáltatói márka a kisvállalatok titkos fegyvere a toborzási csatatéren ezért tekintetem szerves részének a kutatásomban. A cég imázsának és értékeinek tudatos kommunikációja vonzóvá teheti a kisvállalatokat a tehetséges munkavállalók számára, és versenyképesebbé teszi őket a nagyvállalatokkal szemben. Az online platformok és a munkavállalói visszajelzések kihasználásával a kisvállalatok is építhetnek erős munkáltatói márkát, és magukhoz vonzhatják a jövő tehetségeit.

Dolgozatom kiemelt hangsúlyt fektet az Z generáció elvárásaira és igényeire a munkahellyel szemben. A mélyinterjúk során kiderült, hogy ezeknél a cégeknél a munkavállalók zöme fiatal. Fontos megérteni a motivációjukat, ami eltér az idősebb generációétól. A Z generáció a munkaerőpiac feltörekvő ereje, és elvárásai a munkahellyel szemben egyre meghatározóbbak. A kihívásokra vágyó, ambiciózus fiatalok számára a munkáltatói márka kulcsfontosságú eszköz a toborzásban. A cég küldetésének, értékeinek, fejlődési lehetőségeinek és modern munkakörnyezetének kommunikációja révén a munkáltatók vonzóvá tehetik magukat a Z generáció számára.

A programozók toborzása igazi kincsvadászat a munkaerőpiacon. A StartUp cégek pezsgő forrásként vonzzák a tehetségeket a magas bérezés ígéretével. A kisvállalatoknak innovatív stratégiákra van szükségük, hogy versenybe szálljanak a tőkeerős óriásokkal. A vonzó munkakörnyezet, a rugalmas munkavégzés és a karrierépítési lehetőségek mind kulcsfontosságúak a sikeres toborzáshoz és a tehetségek megtartásához. A toborzási kihívások leküzdéséhez a cégeknek össze kell fogniuk és közösen kell építeni a programozási terület jövőjét.

A kiválasztási módszerek alkalmazásában is felfedezhetőek hiányosságok. A cégek kevés hangsúlyt fektetnek a személyiségi jegyek felmérésére, gyakran csak egy személyes beszélgetés során próbálják felmérni a jelentkezők motiváltságát, kreativitását, fejlődési hajlandóságát. Ám ezek is jobban mérhetőek lennének egyéb módszerekkel, mint a csoportos interjú (rögtönzött versenyhelyzet kialakítása a jelentkezők között), stressz interjú, motivációs teszt.

A programozási terület toborzási kihívásai nem csupán a bérezésben merülnek ki. A kiválasztási módszerek terén is bőven van tennivaló.

A programozók toborzása nem szimpla tudásvadászat, de személyiségvadászat is. A cégeknek be kell vetniük a legmodernebb "fegyvereket" a tehetségek felkutatásához. A csoportos interjúk izgalmas csataterre, a stressz interjúk tűzpróbává, a motivációs tesztek pedig objektív mérőeszközzé válnak a kiválasztási folyamatban. A hatékonyabb toborzás nem csak a cégek, de a programozók jövőjét is megalapozza.

Alapvető ajánlásaim az említett problémákra, hogy a kisvállalatoknak nagyobb hangsúlyt kell szentelni a toborzási folyamatokra. A kisvállalatok toborzási csataterén is győzedelmeskedhetnek a tudatos stratégia és a modern fegyverek révén. A StartUp cégek innovatív megoldásait és a nagyvállalatok erejét ötvözve a kisvállalatok is vonzó célponttá válhatnak a tehetséges programozók számára. A munkáltatói márka üzenetének ereje, a versenyképes juttatási csomag és a fejlődési lehetőségek kulcsfontosságúak a sikeres toborzáshoz. A kisvállalatok, akik felismerik a toborzás stratégiai fontosságát, megalapozzák a jövőbeli sikereiket.

A programozási terület toborzási kihívásainak leküzdésére egy innovatív, interaktív portál kidolgozását javaslom, amely komplex megoldást nyújt mind a munkakeresők, mind a szervezetek számára.

A portál három fő pillére a tudásmegosztás, a tudásfelmérés és a toborzás. A **tudásmegosztás** szekcióban a HR szakemberek szakirodalmi anyagokhoz, tanácsokhoz, fórumokhoz és

blogokhoz férhetnek hozzá, bővítve tudásukat a programozási terület aktuális trendjeiről. A **tudásfelmérés** modul szakmai tesztek, feladatok és kihívások révén méri fel a munkakeresők tudásszintjét, gamifikációs elemekkel növelve a motivációt és a részvételt. A portál nem csupán a junior, medior, senior kategóriákba sorolja a munkakeresőket, hanem pontosabb besorolást ad a tudásuk alapján. A **toborzás** szekcióban a cégek bemutatathatják munkáltatói márkájukat, álláshirdetéseket publikálhatnak és közvetlenül kapcsolatba léphetnek a potenciális munkavállalókkal.

A portál számos előnnyel jár mind a munkakeresők, mind a cégek számára. A munkakeresők pontosabb önértékelést kaphatnak, célzottabban kereshetnek állást és kapcsolódhatnak a programozási terület szereplőjéhez. A cégek hatékonyabban toborozhatnak, pontosabban azonosíthatják a tehetségeket és erősebb munkáltatói márkát építhetnek.