



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Kaposvári Campus
Vezetés és szervezés MSc Szak

MUNKAHELY MEGTARTÁS A KÜLÖNBÖZŐ
MUNKAADÓI TÍPUSOKNÁL

Belső konzulens: **Dr. Szabó-Szentgróti**
Gábor
egyetemi docens

Készítette: **Horváth Valéria**
QQ9AH4
levelező tagozat

Intézet/Tanszék: Agrár- és
Élelmiszergazdasági
Intézet
/Agrármenedzsment és
Vezetéstudományi
tanszék

Kaposvár

A diploma dolgozat téma választásánál mindenképp olyan problémát szerettem volna megvizsgálni, ami az emberi erőforrás témaköréhez kapcsolódik. A közösség, ahol az életünk jelentős részét töltjük fontos, hogy olyan legyen, ahol a munka, amit végzünk, kielégíti vágyainkat, megfelelően meg vagyunk fizetve és még jól is érezzük magunkat.

A szakirodalmi áttekintésben megvizsgáltuk a munkaerőpiac jelenlegi helyzetét, figyelembe véve a népesség alakulását, az aktív munkavállalókat. Megvizsgáltuk, hogy az informatikai fejlődés milyen hatással lehet az állományra, illetve, hogy az uniós projektek támogatásával milyen eredmények érhetők el munkavállalóknál. Ezek után megvizsgáltuk a jogi szabályozást azok esetleg változásait, illetve összehasonlítottuk a munka törvénykönyvet, a köztisztviselői, közalkalmazotti törvényekkel. Megvizsgáltuk, hogy a munkavállaló és a munkáltatónak milyen igényei és elvárásaik vannak egymással szembe. A következő fejezetben fényt derítettünk arra, hogy milyen intézkedésekkel tudják a különböző szférákban megtartani a munkaerőt, valamint megvizsgáltuk a rohanó világunk egyik népbetegségét, a kiégést.

A mellékletben található kérdőív kiértékelése következett. A kérdőívet 115-en töltötték ki, de ebből 110 válaszoló rendelkezett aktív munkaviszonnal, akikre az értékelést elvégeztem. Az emberek jól kijönnek egymással, de sajnos vannak, akik többet dolgoznak a kollégák hozzá nem értése miatt. Az előléptetési esélyre alig van lehetőség, de a közvetlen vezetőjüket kedvelik és kompetensek tartják a munkájában. Fizetésemelést a munkavállalók ritkán kapnak és csak csekély mértékben, a munka mennyisége és minősége nincs arányban a kapott járandósággal. A béren kívüli juttatási csomag bővítésére és az összeg emelésére lenne igény. Az ösztönzők elosztása nem igazságos, a munkavállalók erőfeszítését nem megfelelő mértékben jutalmazták. A munka elvégzése sok papírmunkával jár és az eljárásrend is nehezíti a munkavégzést. Vannak, akik élvezik a munkájukat és ki tudnak benne teljesedni, de vannak, akik „csak” elvégzik a munkájukat, mert el kell végezni, teljesen mindegy, hogy milyen minőségben és mennyiségben. A kommunikáció a piaci szférában jobban működik, mint az állami szervezetknél. A válaszok alapján a munkavállalók elkötelezettek a munkahelyük iránt, ehhez képest sokan gondolkodnak a munkahelyváltáson. A kiégés sok embernél felmerül, de a megoldási lehetőség csak a piaci munkáltatóknál van jelen.

A válaszok kiértékelése után javaslatokat állapítottam meg, főleg a közszféra szereplő részére. Fontos lenne a munkahely megtartási menedzsment kialakítani vagy pedig a kilépéskor egy interjú válaszai alapján a munkavállalói helyzetet javítani.