

SZAKDOLGOZAT

Hennel Barbara Réka

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Károly Róbert Campus
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet
Gazdálkodási- és menedzsment alapképzési
szak

A Robert Bosch Elektronika Kft.
munkavállalóinak továbbképzési lehetőségei a
társadalmi felelősségvállalás részeként

Belső konzulens: Dr. Réthy István

Beosztása: Főiskolai tanár

Belső konzulens tanszéke:

Agrármenedzsment és

Vezetéstudományi Tanszék

Készítette: Hennel Barbara Réka

Gyöngyös

2023

1. TARTALOMJEGYZÉK

1.	Tartalomjegyzék	2
2.	Bevezetés	3
3.	Irodalmi áttekintés	5
3.1.	A tudás alapú társadalom és az információs társadalom közötti különbség	5
3.2.	A Life Long Learning helyzete Magyarországon.....	7
3.3.	Nemek szerinti megoszlás a felsőoktatásban és azon túl.....	10
3.4.	Globális versenyképesség, mint gazdasági feltétel.....	12
3.5.	Robert Bosch Elektronika Kft. Hatvan	16
1.	Bosch a kezdetektől napjainkig.....	16
2.	Robert Bosch társadalmi felsőségvállalás	17
3.	Munkaerő fejlesztés.....	20
3.6.	Ipar 4.0 fogalma és a vállalatok életében betöltött szerepe.....	20
4.	Anyag és módszer.....	22
5.	Eredmények	23
6	Következtetések és javaslatok	42
7	Összefoglalás.....	45
8	Irodalomjegyzék.....	47
9	Ábra jegyzék	48
10	Mellékletek	49

2. BEVEZETÉS

A tudás alapú társadalom mára része mindennapjainknak. Az egyes országok közt egyre fokozódik a fontossága e témának, hiszen a tudás jelenti a jövőnket. Mértéke azonban elsősorban tőlünk függ, a motivációnktól, a hajlandóságunktól és lehetőségeinktől.

Korábban szignifikánsan alacsonyabb volt a felsőoktatásban végzettek száma, és azon belül is nemek közti arányban is hangsúlyos különbségek vehetők észre. Mára nemtől függetlenül, fiatalabb és idősebb generációkban is fellelhető a hajlandóság arra, hogy tovább tanuljanak. Egyesek, igyekeznek egy irányba haladni és azon belül fejlesztik tovább meglevő tudásukat, míg mások szerteágazóan, több területen is kipróbálják magukat. Ezért van példa arra, hogy valaki végzett informatikusként a biológia tudományában mélyül el, így lesz valaki bioinformatikus, vagy épp olyan programozó, aki új eszközöket fejleszt az orvostudomány számára.

A tudás alapú társadalom lényege, hogy az embereknek van lehetőségük akár életük végéig tanulni és rendre élnek is a lehetőségükkel, tehát hajlandóak és képesek tudásukat fejleszteni. A tudás biztosítékáról azonban megoszlanak a vélemények. Vannak, akik a „papírra” esküsznek, vagyis tanfolyamok vizsgák elvégzését szorgalmazzák, máshol viszont a gyakorlatban szerzett tapasztalati tudás a mérvadóbb, mely az évek alatt rögzül a munkavállalóban, viszont formális tanúsítvány nincs a tudásáról. Példának említem a nyelvvizsgákat. Egy évvel korábbi nyelvvizsga mit sem ér, ha az idők során „kopik” a tudás. És ott van a harmadik oldal, akik nem részre hajlóak egyik irányba sem, hiszen a kettő együtt alkot egy egészet. A papír a képzésről ad tanúbizonyságot, a tapasztalat pedig arról, hogy valóban jártas a kolléga az adott témában. Őszintén hiszem azt, hogy az előbb említett két faktor megléte egyaránt fontos, nem lehet előre tenni egyiket a másiknál. A tudás alapú

társadalom nem csak most, de a jövőben is releváns kérdéskör lehet, melyet folyamatosan lehet kutatni számtalan területen.

Szakedolgozatom témájának célkeresztjében a Robert Bosch Elektronika Kft. áll. 2022. októberében kezdtem dolgozni a Robert Bosch Elektronika Kft.-nél mint osztályos asszisztens gyakornok, mára főállású osztályos asszisztensként dolgozom ott ahol gyakornoki munkaköröm végeztem. Munkám sokszínű, változatos, napi kontaktban vagyok a hozzánk tartozó munkavállalókkal, és ez a szakedolgozatom kutatását nagymértékben segítette. Cégválasztásomat az előbbiek mellett a vállalat speciális munkavállalói képzési szisztémája indokolja, mely már első hallásra is felkeltette az érdeklődésem.

A szakedolgozatom célja, szemléltetni a téma napjainkban egyre növekvő fontosságát, szakirodalmi forrásokkal alátámasztva, képet adjak arról, hogy a Robert Bosch a hatvani telephelyén keresztül milyen módon segíti elő munkavállalói edukális fejlesztését a társadalmi felelősségvállalás részeként, megvizsgálom a korábban valamilyen képzést már elvégzett kollégák véleményét, illetve feltérképezem, milyen módon lehetne javítani, fejleszteni a már meglévő oktatási rendszert.

A témát körüljárva néhány hipotézis is megfogalmazódott bennem, melyre szerettem volna megerősítést vagy éppen cáfolást kapni. Véleményem szerint a továbbtanulásra egyik legmotiválóbb faktor az, ha látjuk mások sikerét az elvégzett képzés által. A kutatás végére úgy becsülöm, hogy az a korcsoport, mely régebben szállt ki az iskolapadból kevésbé lesz hajlandó képzést elvégezni, mint azok, akik 30 éves koruk előtt állnak. A válaszadók többsége úgy becsülöm, hogy a képzés elvégzésével jelentős szakmai előremenetelt szereztek, vagy legalábbis munkakörük változását eredményezte. Kortól függetlenül szerintem a képzésben résztvevőknek a vállalatnál töltött évük átlagosan 5 esztendő lesz majd. Továbbá úgy vélem a munkavállalók szívesen adnak hangot véleményüknek egy anonim kérdőív által.

3. IRODALMI ÁTTEKINTÉS

3.1. A tudás alapú társadalom és az információs társadalom közötti különbség

A tudás alapú társadalom témakörében egyre több releváns szakirodalmi alkotás képződik. Ezen terület rengeteg fogalommal rendelkezik, és egy definícióval számos megfogalmazásban találkozhatunk. Sokszor két definíció – habár hasonló megközelítéssel bírnak - eltérő jelentésük van. Vegyük például az információs társadalom és a tudástársadalom kapcsolatát. Tattay Levente írásában olvasható, hogy míg a tudás társadalom és a tudás alapú társadalom egymás szinonimájaként kezelhetők a tudástársadalom és az információs társadalom, bár hasonló jelentéssel bírnak nem ugyanazt a jelentést hordozzák, mivel a tudástársadalom az információs társadalommal szemben magasabb szintet képvisel. Ezt a következőre alapozza: „az információ nem egyenlő a tudással. A tudás emberközpontú ismeretanyag, amelynek az elsajátítása számítógépeknek sem tanítható, másrészt az információ fogalma általánosabb. A tudás szellemi tevékenységet feltételez, információnak pedig az olyan egyszerű adatok is tekinthetők, amelyek mögött semmilyen gondolat vagy kreativitás sem áll. (Tattay, 2012)

Varga Csaba is a fenti véleményt osztja a 2000-ben írt publikációjában a tudástársadalom és az információs társadalom összefüggéséről. „A tudástársadalom gyakorlatilag az információs társadalom magasabb szintje; a tudástársadalom nem más, mint az ember (transzcendensen) kapott és a földi létben szerzett szellemének globális tudatként és globális tudástársadalomként való visszafordíthatatlan megvalósulása; a tudástársadalom tehát (a téridő koordinátái között) az emberi kultúrák múltjának-jelenének hipotetikus összegzése egy konkrétan elérhető jövőkép formájában” (Varga, 2000/1)

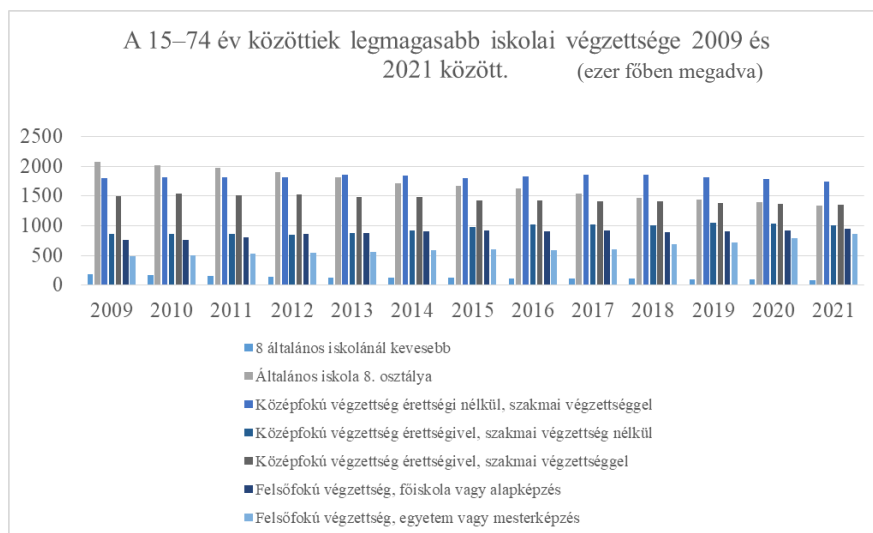
Az információs társadalomról kiegészítéseként: „... információs társadalom sajátos változatának megjelölésére szolgálhat, egy olyan információs társadalmi forma

megnevezésére, amelyben az információs szabadság révén képesek vagyunk különbséget tenni társadalmi viszonyaink reprodukciójához szükséges esetleges és szükséges meghatározottságai között, amely átmenet az esetlegesség birodalmából a szükségszerűség birodalmába.” (Ropolyi, 2006/1)

Tehát a két fogalom közti különbség megnyilvánul abban, hogy minden tudás lehet információ, de nem minden információ tudás, hiszen az információ lehet időt múlt, megtévesztő szóbeszéd alapján álhír.

3.2. A Life Long Learning helyzete Magyarországon

A mellékletekben az első táblázat megmutatja a 15–74 éves korúak legmagasabb iskolai végzettségét nemenként lebontva és összesítve is. A táblázat kivonataként készítettem egy diagramot, mely megmutatja az előbb említett lakosság legmagasabb iskolai végzettségét 2009 és 2021 között.



1. ábra A 15-74 év közöttiek legmagasabb iskolai végzettsége 2009 és 2021 között (ezer főben megadva)

Jól látható, hogy a 8 osztályt végzett emberek aránya visszaesik a szakmai végzettséggel, de érettségi nélkül rendelkezőkhöz képest, és 2021-re mértéke közel azonos azon csoporttal, melynek a legmagasabb iskolai végzettsége érettségit nyújtó középiskola. Az egyetemet vagy mesterképzést elvégzők száma 12 év alatt majdnem megduplázódott.

„A tudásalapú gazdaság és társadalom megvalósulásának feltétele az oktatási és képzési rendszer teljes átalakítása, illetve az egész életen át tartó tanulás stratégiájának kimunkálása és megvitatása az Európai Unió tagállamaiban.” (Csizmady, 2006)

„A program megvalósításához három stratégiai célt tűztek ki.

1. Az EU-s oktatási és képzési rendszerek minőségének és hatékonyságának javítása

2. Megkönnyíteni az oktatási/képzési rendszerekhez való hozzáférést mindenki számára
3. Az oktatási és képzési rendszerek megnyitása a külvilág felé” (Csizmady, 2006)

Az Európai Unió törekvései mentén Magyarország is haladt tudástársadalom megvalósítása felé. Született egy törvény az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésről mely célul tűzi ki, hogy „a tanuláshoz való jog az állampolgár egész életpályáján érvényesüljön. A felnőttkori tanuláshoz és képzéshez való hozzáférés szabályozott lehetőségei a társadalom minden tagja számára bővüljenek. Az állampolgárok meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak. Eredményesen tudjanak bekapcsolódni a munka világába, és sikeresek legyenek életük során. A felnőttkori tanulás és képzés révén az életvitel minősége is javuljon. Mindezek a célkitűzések összhangban vannak az EU-s ajánlásokkal.” (Csizmady, 2006) Létrejöttek a nonprofit szervezetek iskolái, a képzést tevékenységként folytató gazdasági társaságok, valamint a munkaadók képzőhelyei. A foglalkoztatási törvény 2001-es módosítása lehetővé tette, hogy a gyesen és gyeden lévő kismamák ingyenesen képzésben részesülhessenek. Megalakult az Országos Felnőttképzési Tanács szakmai döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő országos testület, mely a felnőttképzéshez kapcsolódó előkészítő tevékenységet irányítja. (Csizmady, 2006)

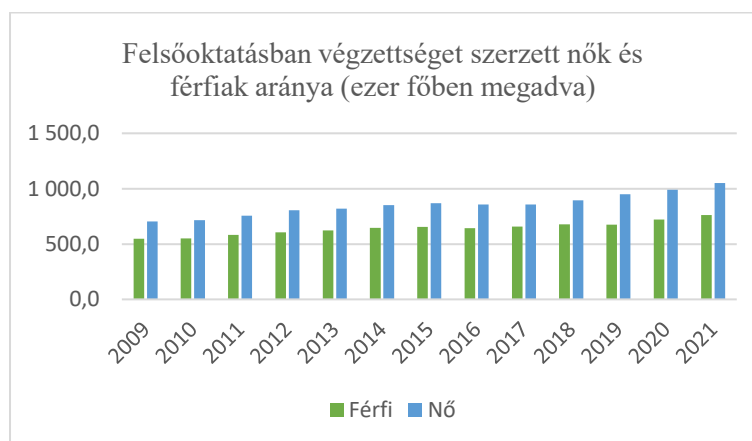
„A 21. század elejére a tanulás kezdete korábbra tolódott, a vége pedig attól függ, hogy a munkavállaló mikor kíván kilépni a munkaerőpiacról.” (Csizmady, 2006) Már az óvodai képzés megalapozza az élethosszig tartó tanulás stratégiáját. „Az alapfokú oktatás során kezdődik meg a tanulás módszerének elsajátítása (információkeresés, szelektálás, feldolgozás és értelmezés technikái, illetve nyelvi alapok), olyan alapismereteket és alapkészségeket sajátítanak el a tanulók, melyekre a további általános és szakirányú tanulmányok épülnek majd. A közép- és felsőfokú oktatás időszakában kell a hallgatóknak

megtalálniuk saját érdeklődési körüket és ennek megfelelően valamely témakörre/témakörökre specializálódniuk.” (Csizmady, 2006)

Az oktatási rendszer azonban nem teljesen felel meg ezeknek az elvárásoknak. Az alapokon történő elcsúszást rontást az ember tovább viszi, akár fokozódhat, vagy lemorzsolódáshoz is vezethet a későbbiekben. „A 2000-es PISA- vizsgálat szerint a jelenleg képzésben lévők egyötöde (a szakmunkásképzőkbe járó tizenöt évesek többsége) funkcionális analfabétának tekinthető, azaz a közoktatási rendszer a most már 12 évig oktatott fiatalok mintegy húsz százalékánál nyilvánvalóan nem alapozza meg az egész életen át tartó tanulást. A 2001-ben elvégzett OECD-vizsgálat szerint a magyar felnőttek szövegértési képességeik tekintetében a vizsgált országok alsó ötödében foglalnak helyet.” (Vágó,) Kimutatások szerint az alapfokú oktatásban elsajátított tudás feltétele a sikeres, LLL-nek. Ennek érdekében csökkenteni kell a lemorzsolódást, javítani kell az oktatás minőségén, és egyénre kell szabni a tanítást, innovatív technológiákat, módszereket bevezetni és nagyobb figyelmet kell fordítani a tanárok továbbképzésére.

3.3. Nemek szerinti megoszlás a felsőoktatásban és azon túl

Korábban szignifikánsan alacsonyabb volt a felsőoktatásban végzettek száma, azon belül is nemek közti arányban is hangsúlyos különbségek vehetők észre. Mára nemtől függetlenül, fiatalabb és idősebb generációkban is fellelhető a hajlandóság arra, hogy tovább tanuljanak. Az 1. táblázat kivonataként az alábbi diagram szemlélteti a nemek közti megoszlást a felsőoktatásban végzettek között 2009 és 2021 között.



2. ábra Felsőoktatásban végzettséget szerzett nők és férfiak aránya (ezer főben megadva)

Az arányok között észrevehetően nincs szignifikáns különbség, kisebb ingadozásokkal folyamatosan nőtt a felsőoktatásban végzettséget szerzetek száma. A nők száma átlagosan 213 ezerrel több a férfiakénál.

Az Állami Számvevőszék az embereket igen megosztó véleményét fejezte ki azzal kapcsolatban, miszerint a túl sok felsőoktatásban részt vett nők száma olyan demográfiai problémákat hozhat, mint az, hogy nehezítheti a pártalálást, valamint a házasságkötés és a gyermekvállalás esélye is csökkeni fog. Az elemzés főbb megállapításai között több érvet is felsorakoztattak. A nők többségét a felsőoktatásban alátámasztja az is hogy a 2022-es tanév őszi félévében már közel 55% lett a nők aránya. Ezt az eltolódást a pedagógus szakma elnöiesedésével magyarázzák, hiszen a tanári pályán mozgó 82 százaléka nő.

A kutatás részeként készített felmérés szerint a nők alapvető tulajdonságai (mint az érzelmi, szociális érettség, szorgalom, szófogadás, monotonia tűrés, jó szóbeli és írásbeli kifejezőkészség stb.) fontosabbak az iskolákban, mint a férfiakénak elkönyvelt készségek. (például a reál tantárgyakhoz szükséges matematikai, technikai és műszaki érzék, a logika, a térlátás vagy éppen a kockázatvállalás) Az állami számvevőszék szerint a különböző lekorlátozásuk miatt (fegyelmezés, büntetés) mentális problémákat okoz, így nem tudják sajátos képességeiket kibontakoztatni és hatással van a szorgalmukra is. Ez akár gazdasági károkat is okozhat a későbbiekben ezért az ÁSZ véleménye szerint a nők is érdekeltek abban, hogy a férfiak jól teljesítsenek és sikeresek legyenek. A téma kutatói szerint a pink education (elnőiesedő oktatás) az ország versenyképességére és az iskolarendszer társadalmi mobilitást előmozdító szerepére is negatív hatással lehet. (Internet1, 2022.)

3.4. Globális versenyképesség, mint gazdasági feltétel

„A nemzetgazdasági versenyképesség a fejlődés, a fejlettség egyik legfontosabb feltétele. Ezen a nemzetnek azt a képességét értjük, hogy olyan társadalmi, gazdasági környezetet teremtsen, amelyben a szereplők a leginkább és tartósan képesek a világpiacon is elismert hozzáadott érték képzésére.” (Findrik & Imre, 2000)

Gazdasági feltételek egyik oszlopos eleme a gazdasági növekedés. A globalizáció egyre nagyobb jelentőséggel bír melynek lényege hogy a világunkban a távolság, mint fogalom új értelmet nyer. Néhány évtizeddel korábban elképzelhetetlen volt az, ami mostanra számunkra oly természetes. Kapcsolatokat építünk a világ bármely pontján élőkkel, az országok és kontinensek kölcsönösen előnyös kapcsolatkiépítésének köszönhetően jóval egyszerűbb az átjárás, külföldi árucikkekhez való hozzájutás. A kapcsolatok kialakulásával nőtt a rivalizálás is egymás között, így létrejött egy faktor, a globális versenyképesség.

A versenyképességet alapvetően az inputok határozzák meg, vagyis: „a belső és külső előnyök, mint például a birtokolt és teremtett vagyon szerkezete és minősége (ezek a materiális javak), illetve az intézményi háttér és politikai környezet minősége (az immateriális javak). Ezen inputtényezők (adottságok) együtt határozzák meg a nemzetgazdaság stratégiáját és mozgásterét abban, hogy megfelelően kompetitív szerkezetet alakítson ki. A versenyképesség pedig ezen tárgyi eszközök és immateriális javak hatékony, termelékeny használata, melynek hozadéka a jólét. Ez utóbbi a jövedelmek, az életszínvonal és az életkörülményeik elegyén keresztül valósul meg.” (Béresné dr. Mártha & Dr. habil Darabos, 2017) A versenyképesség lehetővé teszi az egyes országok új megközelítésből történő rangsorolását. Ezt szemlélteti a mellékletek fejezetében látható 1. táblázat is.

A magyar versenyképességet tekintve 1990-2017 között nem mondható lineárisan emelkedőnek. Béresné dr. Mártha-Dr. habil Darabos páros a 2017-es publikációjában

megemlíti, hogy ha a versenyképesség a tudástól és annak kamatoztatásából épül fel, akkor érdemes a témát feltárni abból a szempontból, amiből láthatjuk egy ország (esetünkben Magyarország) mennyire fordít figyelmet ezen két tényezőre.

Magyarország a rendszerváltás idején, a kutatás-fejlesztés területen a recesszió miatt nagy veszteséget szenvedett el. Ezt kimutatta K+F ráfordítások viszonyítása a GDP-hez, mely alig 6 év alatt 1,61%-ról 0,63%-ra esett vissza. Ekkoriban a szférában hatalmas visszaesés vette kezdetét. A szakemberek utánpótlása a tudásfejlesztés hiányában visszaesett, növekvő mértékű volt a kényszerű pályaelhagyás jelensége. A kutatás és fejlesztés területén tevékenykedők száma az évtized közepére több mint 20 000 fővel csökkent. 1998-tól dinamikus fellendülés vette kezdetét, azonban a lemaradás a fejlett országokhoz képest így is szignifikáns volt, mely egészen 2013-ig tartott, s azóta csökkenő tendencia fedezhető fel. A ráfordítások aránya a Magyarországon 2016-ban 1,22%-ot tett ki, mely kevesebb, mint a 2015-ben mért EU-28 értéke, mely 1,9% volt. Ismét csökkent a K+F szférában lévők száma, nőtt a kényszerű pályaelhagyás melyet elsősorban az erkölcsi és anyagi megbecsülés hiánya okozott. A két író úgy véli, hogy ennek megállítása kellene, hogy legyen az egyik legfontosabb nemzetgazdasági cél. (Béresné dr. Mártha & Dr. habil Darabos, 2017)

A 2022-es globális versenyképességi index alapján Magyarország a 39. , megelőzve ezzel Olaszországot, Romániát és Horvátországot. (Érdekesség képpen, 2022-ben Horvátország volt a legtöbb helyet javító állam, 11 helyet ugrott, melyet egyrészt a pandémia után megnövekedett turizmus másrészt az EURO zónába történő bekerülés nagymértékben elősegített.). Azonban például India, Csehország és Kína felettünk végeztek a rangsorban. Előbbi kettőt azért érdemes megemlíteni, mert egy éve alatt több mint 5 helyet is javítottak. (Míg India 6 hellyel került feljebb addig a köztársaság 8 helyet javított, a 2021-es

eredményén.) De ejtsünk szót Kínáról. 2022-ben a 17. helyen végzett, de 3 évvel korábban csak a 28. helyig ért fel. Mi a titok? (Bris & Cabolis, 2022)

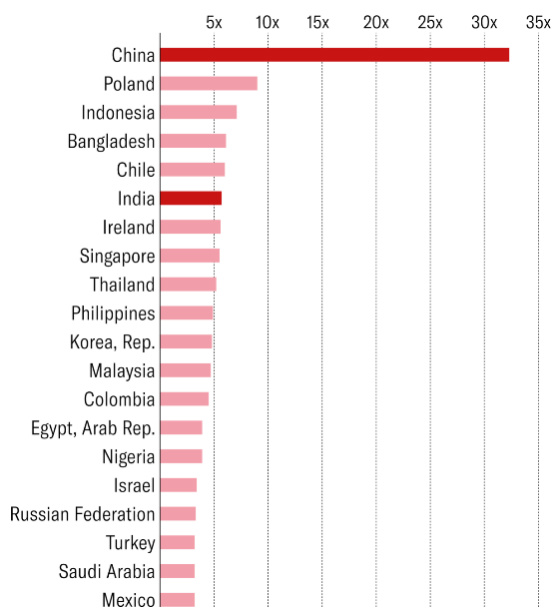
Zak Dychtwald Kína új innovációs előnyéről végzett kutatást, melyet a Harvard Business Review jelentetett meg. Dychtwald publikációjában vázolja hogyan is működött nem olyan rég Kína a bekövetkezett szemlélet váltásig. Korábban a gazdaság mozgatórugója más nemzetek innovációjának elősegítése volt, melyet az olcsó munkaerő korlátlan kínálata tett lehetővé. A több mint 700 millió ember, akik a háború utáni baby boom idején születtek jelentették azt az effortot, mely más nemzeteknél az ipari forradalom idején hiányzott. A gyors és olcsó tömeggyártás rányomta a bélyeget Kína megítélésre megítélésére, hosszú időre.

A fordulópont ezután következett. Kína bevezette az 1970-es években az „egy gyermek törvényt”, és az évek alatt a baby boomer generáció tagjait kezdte felváltani a Millenniumiak és a Z generáció, akik ezen törvény alatt születtek. A törvény megtette az elvárt hatást, de a következmények sem maradtak el. A baby boomer generációt nincs elég ember, aki leválthatná éppen a mesterséges népesség csökkenés miatt. Előrejelzések szerint 2030-ra 81 millióval kevesebb kereső képes ember lesz, mint 2015-ben. Továbbá 2030 után az évenkénti népesség csökkenés várhatóan 7,6 millió ember körül várható. Ennek következménye, hogy Kína nem lesz képes azon szerepét betölteni a társadalomban, amit eddig ellátott, így eljött a szemlélet váltás ideje.

Globális szinten a fejlett nemzetek az innováció miatt tartanak azon a szinten, amit elértek. 2014-ben Regina M. Abrami, William C. Kirby, és F. Warren McFarlan a Harvard Business Review-nál megjelent munkájukban Kína innovációra való képtelenségét vették górcső alá. Bár érveik megalapozottnak bizonyultak alig két évvel a publikálást követően készült egy rangsor, mely a világ 10 olyan cégét állította sorba, melyek a valaha volt

legrövidebb idő alatt realizáltak 1 milliárd dolláros értéket. A tíz cégből nyolc kínai tulajdonban volt, ebből hatot a rangsor írásának évében alapítottak.

Nem sokkal később már az első 20 nemzet között volt a globális innovációs indexen. Mostanra pedig egyfajta innovációs hidegháború, illetve paritás alakult ki Kína és az USA között. Kína főnixi felemelkedését Dychtwald a nemzet azon erőforrásában látja, mely más nemzeteknél hiánynak tekinthető. A „one child policy” ellenére is hatalmas népesség, mely az utóbbi időben soha nem látott mértékű változáson ment át kevesebb, mint egy emberöltő alatt. A változás mértéke a GDP emelkedésében könnyen megfigyelhető. Alig harminc év alatt az egy főre jutó GDP a harminckétszeresére nőtt melyet az alábbi diagram szemléltet.



3. ábra Az első 20 ország egy főre jutó GDP növekedése 1990 és 2019 között
Forrás: <https://hbr.org/data-visuals/2021/05/the-lived-change-index>

A Kínához való felzárkózás kulcsa az innovációs inputok és az innovációs teljesítmények stratégiai rangsorolása. Rövidtávon Kína előnnyel rendelkezik a populációjuk és a kibocsátásuk mértéke, valamint évek során kialakult „hiper alkalmazkodás” és „hiper adaptivitás” által. (Dychtwald, 2021) Úgy vélem, arra hogy egy emberöltő alatt Kína lakosságának hányszor változott a status quo-ja egy további kutatást érdemes lenne fordítani a későbbiekben.

3.5. Robert Bosch Elektronika Kft. Hatvan

1. *Bosch a kezdetektől napjainkig*

A bevezetésben korábban már említettem, hogy jelenleg a Robert Bosch Elektronika Kft.-nél dolgozom, mint osztályos asszisztens. Munkakörömnél fogva napi kontaktban állok a legtöbb dolgozóval, akik hozzánk tartoznak, és igyekszünk az ő munkájukat segíteni a miénk által, ide tartozik az is, hogy segítsek nekik a jelentkezési folyamat elindításában, továbbításában.

A vállalat honlapján olvashatunk a vállalat alapítójáról, Robert Bosch német iparosról. 1886-ben alapította meg a ma ismert Bosch Csoportok elődét a Finommechanikai és Elektronikai Műhelyét Stuttgartban. A céget a kezdeti nehéz lépések után dinamikus (országokon átívelő) terjeszkedés jellemezte, 1898-ban már megalapították az első Németországon kívüli Bosch vállalatot Londonban majd Franciaországban, 1912-re pedig már az Egyesült Államokban is rendelkeztek gyárral. A vállalat mind az első mind a második világháborút átvészelte, kisebb nagyobb veszteséggel. 1945-re a gyártólétesítmények 50%-a tönkrement a bombázások által, de a vállalat túlélte a kemény megpróbáltatásokat. Sikerük és túlélésük kulcsát az innovációs-, és alkalmazkodó készségükben, rugalmasságukban rejlett. A gyártás mindig az adott igényekhez igazították, így a háborúk alatt átálltak fegyvergyártásra. A háborúban harcoló férfiakat az otthon háztartást vezető nők helyettesítették. A háborúkat követően a profitszerzés volt az elsődleges, a fogyasztói igényeket figyelembe véve pedig bővítették a termékskálát. A globalizáció, mint jelenség 1990-től kezdett kiteljesedni, ekkor jöttek létre az Ázsiai piacok is. Magyarországon 1898 óta van, jelen mára 8 önálló vállalattal szoros stratégiai együttműködésben tevékenykedik. A hatvani telephely 1998-ban létesült a Bosch csoport gépjármű-elektronikai részlegének legnagyobb gyártó központja a világon. A hatvani telephelyen több mint 5300 munkavállaló dolgozik jelenleg is. (Internet, 2022)

2. Robert Bosch társadalmi felelősségvállalás

A Bosch társadalmi felelősség vállalásának 2 fő faktora van. Oktatás és Környezet, melyet az alábbi kép foglal össze.



4. ábra: A Bosch társadalmi felelősség vállalásának gondolatértéke

Forrás: <https://www.bosch-softwaretechnologies.com/en/our-company/corporate-social-responsibility/>

Az oktatásra és a környezetvédelemre fordított figyelmet önkéntességgel igyekszik a vállalat megvalósítani.

Pár szót ejtve a környezetvédelmi oldalról, nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy felhívják a figyelmet a közösségi tereken, legyen az virtuális vagy a „valóvilágban”. Főbb pontjai a vadállatok és a vízi világ védelme, a biodiverzitás minél magasabb szintű fenntartása, valamint természet technológiai beavatkozások támogatása. A hatvani telephelyen, éves szinten számos alkalommal szerveznek szemétszedést, amikor is megtisztítják a telephelyet és annak környékét szemetet szedve. Létrejött egy Green Team is, mely az előbb említett események szervezésén felül mind a telephelymind a munkavállalók minél „zöldebbé” válását támogatja

Az oktatás oldal egyrészről a társadalmi felelősségvállalásra való nagy hangsúlyfektetésben rejlik. A vállalat igyekszik a támogatásával segíteni a hozzáférést az okos osztálytermekhez, támogatja az iskolákat önkéntes megmozdulásaival, eszközöket biztosít a biztonságos és higiénikus környezet megteremtéséhez. Ezen felül fogyatékkal élő gyermekek esélyegyenlőségét és hátrányos helyzetű gyermekek sporttevékenységeket szervez. Emellett árva gyermekek iskoláztatásában is szerepet vállal. A cég mindemellett ösztöndíjakat is adományoz, mellyel az arra érdemes diákok/hallgatók oktatásban való részvételében és karrierépítésében és a szakmai fejlődésben nyújt segítő kezet. Továbbá nagy hangsúlyt fektet a saját munkavallóinak fejlődésének ösztönzésére.

„Dynamic technological progress as well as new working processes and methods make lifelong learning crucial for all associates. For Bosch, a qualified workforce is a strategic determinant of success. We see ourselves as a learning organization in which learning is an integral element of day-to-day work. This includes building up the competencies that will be relevant in future and empowering people to acquire knowledge faster and more flexibly. As a result, our associates benefit from increased employability and the company secures its competitive position” (Prof. Dr. Ehrhart, et al., 2022, p. 97) Az előbbi idézet a Bosch oldalán található jelentésben a Learning and Development fejezet alatt található, ami leírja, hogy a dinamikus technológiai fejlődés és az új munkafolyamatok, illetve munkamódszerek minden munkavállaló számára kulcsfontosságúvá teszik az egész életen át tartó tanulást. A Bosch számára a szakképzett munkaerő a siker stratégiai meghatározója. A vállalat egyébként egy tanuló szervezetnek tekinti önmagát, amelyben a tanulás a mindennapi munka szerves része. Ez magában foglalja a jövő releváns kompetenciáinak kialakítását, valamint azt, hogy az emberek gyorsabban és rugalmasabban szerezzenek tudást, tapasztalatot, végzettséget. Ennek eredményeként munkatársaink előnye, hogy növeli a foglalkoztathatóságot, a cég pedig biztosítja a versenyhelyezetet. A

Bosch csoport tehát így vállal szerepet a tudás alapú társadalom létrehozásában és fenntartásában az általuk fontosnak vélt társadalmi felelősségvállalás szempontjai által.

3. *Munkaerő fejlesztés*

Manapság egyre több vállalat készít stratégiát a foglalkoztatottjainak tudásának fejlesztésére, iskolázottságuknak emelésére. Saját véleményem, hogy napjainkban a munkavállalók élnek az olyan lehetőségekkel, amikkel növelhetik önmaguk szakmai képességét, iskolai végzettségüket emelhetik magasabb szintre, vagy éppen a soft skill-jeiket fejleszthetik. Soft skill alatt az emberek azon faktoraira gondolok, amik nem feltétlen szakmai vagy technikai tudást jelentik, de nagyban hozzájárulnak munkavégzésük minőségéhez, például a kommunikáció, a csapatmunkában való részvétel, pontos munkavégzés, vagy a szervezőképesség.

3.6. *Ipar 4.0 fogalma és a vállalatok életében betöltött szerepe*

Ez a fogalom a későbbiek során feltűnhet a szakdolgozat későbbi fejezeteiben, bár direkt módon nem fogok kitérni rá, mint fogalom szeretném bemutatni. Az Ipar 4.0 fogalmát gyakran tévesztik össze a IV. Ipari forradalom és az ipari digitalizáció fogalmával. Nagy Judit publikációjában különbséget tesz a fent említett fogalmak között. Maga az ipari forradalom egy gazdasági feltétel, amelyhez a vállalatoknak alkalmazkodni, felzárkózni lépést tartaniuk szükséges, hiszen a termelési rendszereket szignifikánsan folyamatosan változásban tartja. Az Ipari forradalom egy tágabb fogalom a vállalati szférához kapcsolódóan. Lényege, hogy az emberek és gépek közti magas szintű kommunikáció határozza meg a gyártást CPS-en (cyber-physical system) keresztül.

Az Ipar 4.0 az előbbivel ellenben szűkebb fogalom, de a vállalati szféra áll ezen fogalom középpontjában. A fogalom a német kormányzattól származik az iparfejlesztési programjukkal kapcsolatban használták fel. A termelésre koncentrálva a vállalatok által használt eszközök és szolgáltatások, de még a késztermékek is hálózatba vannak kapcsolva,

így a gyártás intelligens termelési folyamatot alkot.(Hofmann és Rüsch (2017)) (Brettel et al., 2014).

„Az Ipar 4.0 úgy írható le, mint valami, ami a digitalizáció segítségével integrálja a vállalat értékteremtő tevékenységeit és az értékteremtési láncot. Másként fogalmazva, az eddig izoláltan működő termelési egységek integrált, automatizált és optimalizált termelési folyamattá olvadnak össze, amelynek következtében átalakul a beszállítók és az ügyfelek közötti viszony. A digitális gazdaság mára szorosan összefonódott az Ipar 4.0 fogalommal. A digitális megoldások, az automatizálás és a rendszerek összekapcsolását a magyar köznyelvben is leginkább Ipar 4.0 néven említik.” (Dospoly, 2019)

„Geissbauer és szerzőtársai (2016) az Ipar 4.0 megvalósítását szolgáló eszközök alkalmazásának három szintjét értelmezik. Az első szinten a termelési folyamat digitalizációja zajlik; a másodikon ennek partnerkapcsolatokra történő kiterjesztése történik; majd pedig új termék-szolgáltatás portfóliók kidolgozása.” (Dospoly, 2019)

Összességében a manapság a gyárak életében ez egy olyan fogalom, jelenség, mely a folyamatos megújuláshoz, fennmaradáshoz épp oly fontos, mint a korábbi fejezetben említett globális versenyképesség Kína számára.

4. ANYAG ÉS MÓDSZER

Adatgyűjtés céljából először is különböző platformokon keresztül informálódtam annak érdekében, hogy pontos képet fogalmazhassak, meg arról mit szeretnék vizsgálni a későbbiekben. A Robert Bosch Elektronika Kft.-nél egy komplex egység működik azon, hogy a munkavállalók egy folyamatos fejlődést segítő közegben dolgozhassanak.

A kötelező oktatások mellett a soft skill-eket erősítő tréningeket is szervezésre kerülnek hónapról hónapra az egyén szakmai és egyben személyes fejlődése érdekében.

Ahogy már korábban említésre került, a kollégáknak lehetősége iskolarendszerű képzések végzésére is. Az általam vizsgált témával foglalkozó két kolléga részére egy Word dokumentumban elkészített kérdőívet küldtem el. A kérdések ugyan azok voltak, azonban így a középfokú, technikusi-, és a felsőoktatással kapcsolatban egyforma szempontok alapján kapok képet a képzésekről. A kérdéssor megtalálható a mellékletek között.

Egy másik kérdőívet is készítettem, célcsoportom azon munkavállalók voltak, akik nem csak részt vettek, de el is végezték az adott képzés(ek)e)t. A képzéseket szervező kollégáimtól 1-1 névsort kaptam, rajta 22-22 névvel egyetemet és technikusi képzést végzett kollégákról. A Kérdőívet Microsoft form-on készítettem, el és ezt küldtem körbe a kontaktként kapott kollégák számára. A kérdőív kitöltésére 3 hét állt rendelkezésre.

A válaszadók eredményeit nem csak egyben, a kifejtős kérdések miatt külön-külön is néztem.

5. EREDMÉNYEK

A képzések milyenségére készült kérdőszóra kapott válaszok a középfokú és technikai képzések fényében a következők voltak.

A munkavállalóknak az alábbi képzésekre van lehetőségük jelentkezni:

Az egyik lehetőség Technikus Karrierprogramban való részvétel, amelynek keretében az alábbi Szakmajegyzék szerinti szakmák szerezhetők meg:

- Automatikai technikus (5 0714 04 01)
- Elektronikai technikus (5 0714 01 03)
- Ipari informatikai technikus (5 0714 01 05)
- Járműipari karbantartó technikus (5 0714 19 09)

A Technikusi Karrierprogramba felvételt nyerteknek lehetőségük van a program megkezdése előtt Matematika-fizika előkészítő tanfolyam elvégzésére, ahol a középiskolában tanultakat eleveníthetik fel.

Ezen felül léteznek oktatási csomagok, Tű-szerű műszaki képzések. Ez ilyen csomagok választása esetén Pneumatikával, Elektropneumatikával, szenzorokkal, elektrotechnikával, PLC programozással, robottechnikával foglalkoznak a jelentkező kollégák.

Számok tükrében a jelentkezők száma így fest az egyes képzéseken. Technikusi Karrierprogramban szakmánként 10 fővel indul képzés. Éves szinten jelenleg 3 szakmát van lehetőség indítani, így ez a szám 30 fő/év

A tű-szerű képzések esetében az egyes képzések 5-15 fős létszámmal indulnak. Éves szinten átlagosan 10 képzés indul, tehát a részvételi arány megközelítőleg 100 fő/év.

A képzés jelentkezéshez adottnak kell lennie a következő feltételeknek:

A jelentkező kollégának érettségi bizonyítvánnyal kell, hogy rendelkezzen, ennek tükrében elvárt a 18. életév betöltése, mindemellett a felvételi vizsgán, és az orvosi alkalmassági vizsgálaton való megfelelés szükséges, valamint hogy a kolléga legalább 1 év főállású munkaviszonnyal rendelkezzen melybe adott esetben a kölcsönzött státusz is beleszámít. Kizáró oknak minősülhet az, ha a jelentkező kapott írásbeli vagy szóbeli figyelmeztetést az elmúlt 1 évben. Ezeken felül a költséghely-felelős által aláírt képzési engedélyezési nyomtatvány szükséges, illetve adott esetekben az elő követelménye, előképzések megléte vagy elvégzése.

Az egyes képzésekhez való jelentkezés a következőként zajlik: A Technikusi Karrierprogram esetében van részletes jelentkezési folyamat. A vállalat a belső kommunikációs felületeken hirdetik meg az adott képzések indítását, ennek megjelentetést követően a jelöltek a kiválasztott szakmára jelentkezhetnek. Ehhez szükség van a bizonyítványmásolat, önéletrajz, motivációs levél beadására és a közvetlen vezető tájékoztatására (engedélyt kérni nem szükséges). Ezt követően a fentebb felsorolt bemeneti feltételeknek való megfelelést ellenőrzik az illetékes kollégák. Ha ezek rendben vannak, a felvételi eljárás első alkalmával sor kerül egy matematika és fizikai ismereteket felmérő kompetencia teszt megírására. Ha ez sikerül, egy kiválasztási napon vesznek részt. Itt kerül sor a jelentkező munkavállaló motiváltságának felmérésére, és ezen túl a társas kompetenciák vizsgálatára. Itt olyan soft-skilllek kerülnek górcső alá, mint a csapatmunkában való helytállás, vagy a problémamegoldó képesség. Ez a folyamat általában 4 napot ölel fel, az időtartamot a jelentkezők számától teszik függővé. A kiválasztási napok végén születik meg a felvételi döntés. Az egyéb oktatási csomagokra való jelentkezés folyamata egyszerű. A vezető jóváhagyása szükséges, esetleges elő követelmények fennállása esetén ellenőrzik, hogy megvan-e az egyes jelentkezőknek.

A képzésekre történő jelentkezések elbírálására egy egyéni technikát alkalmaz a vállalat. A Technikus Karrierprogram esetében több év alatt sikerült kimunkálni egy olyan Excel alapú értékelő rendszert, amibe a tesztek eredményei kerülnek felvezetésre és ez automatikusan jelzi, ha valamelyik kompetencia nem megfelelő, és az eltérés mértékét is. Ide a motivációs elbeszélgetések eredményei is felkerülnek, amely alapján az alábbi 4 csoportba sorolják a jelentkezőket:

- Igen+
- Igen-
- Nem+
- Nem-

Az Excel és a besorolás adja meg a végeredményt, de a motivációs beszélgetés értékelése nagyobb súllyal szerepel az értékeléskor. Jellemző, hogy ha valaki Igen+-ban van a beszélgetés alapján, annak végén sikeres lesz a jelentkezése, a Nem- kategóriájú jelöltek pedig sikertelen felvételi eljárásúak mindig. Az utóbbi években azonban oly mértékben nőtt a jelentkezési ráta, hogy csak a két Igen kategóriából van értelme válogatni. A túljelentkezés megközelítőleg 2,5-szörös a pandémia előtti állapothoz képest.

Ha a képzést végző munkavállaló és a munkáltató között tanulmányi szerződés kerül megkötésre, ebben a képzéskor kapott munkaidő kedvezmények mértéke van hűségidőben kompenzálva. A képzés folyamatának megszakítása több okból is történhet.

Ha a munkavállaló dönt a megszakítás mellett, az indok nem mérvadó, a kedvezmények értékét időarányosan meg kell a kollégának fizetnie a vállalat felé.

A másik esetben, a munkáltató döntése miatt kerül felfüggesztésre a képzése a munkavállalónak. Itt több forgatókönyv is létezik. Ha a munkavállaló megszűnése miatt kerül sor a felfüggesztésre a fő kérdés az, hogy erre létszámleépítés miatt vagy fegyelmi

vétség okán kerül sor. Létszámleépítés esete elég ritka, eddig 2020-ban, a pandémia idején fordult elő. Ebben az esetben természetesen nem kellett visszafizetni semmit a munkavállalónak. A Voltak olyan kollégák, akiknek néhány hét volt hátra a képzésből, ők lehetőséget kaptak befejezni a képzést, így a Bosch ezzel is segítve a későbbi boldogulásukat. Fegyelmi vétség okán történő munkaviszony megszüntetésekor ugyanaz az eljárás, mint a munkavállaló döntése miatti képzésfelfüggesztés esetében.

A Technikusi Karrierprogramban résztvevő kollégák esetében a munka melletti iskolavégzés terhe azt a célt is szolgálja, hogy kipróbálja, élesben mennyire lehet megterhelő ez a tanulási elfoglaltság. Ha a képzési rész alatt úgy ítéli meg valaki, hogy nem tudja ezt vállalni, akkor indoklás nélkül kiszállhat. Ilyenkor nem terheli semmilyen költség a munkavállalót. Amennyiben erre az első napokban van, kerül sor akkor a létszám pótlására azon jelentkezőkből történik, akik elutasításra kerültek korábban. Az évről-évre történő túljelentkezések aránya egyre nehezíti az egyes képzésekre való bekerülést. Adott esetben nem azért lesz visszautasítva egy jelentkező, mert rosszul teljesített volna a jelentkezés folyamata alatt, csupán vannak, akik jobb eredménnyel kerültek be.

Technikusi Karrierprogram esetén a munkavállaló és a Bosch között tanulmányi szerződés kötődik. Ebben az esetben, ahogy fentebb is írtam, nincs egyéb feltételhez kötve. Nem történik felülvizsgálat a tényleges képzési költségekben, hanem a munkaidő kedvezmény kerül ellensúlyozásra hűségidővel. A kollégának, ha adott esetben munkanapjára esnek a tanórái, akkor a távolléte nem az éves rendes szabadságkeretéből kell, hogy fedezze.

A részvételi rátát évről évre több tényező is befolyásolja. A Technikusi Karrierprogram 7 éve van a vállalat életében jelen, és ennek köszönhetően egyre nagyobb sikerrel tudnak a kollégák a képzéssel betölthető új pozícióba kerülni (elsősorban a vállalaton belül). Gyakran előfordul, hogy a képzés végére sem értek még a kollégák, de már

„elkeltek”, azaz már várják az új pozícióra. A képzések ilyen fajta rekláma a legnagyobb hajtóereje az Karrierprogram folyamatos működésének, már megfigyelésre került az is, hogy konkrét vállalati karrierrel, tervvel, jövőképpel érkeznek a jelentkezők. A motivációs beszélgetéseken a jelentkező és az interjúztatók között, gyakran elhangzik, hogy a jelentkezők mások, korábban képzést elvégző kollégák példáját követve szeretnének fejlődni, hiszen látják a pozitív velejáróit, hogy jól boldogulnak a későbbiekben. Ezen felül, vannak kollégák, akik szervizponton dolgoznak azonban technikai végzettség nélkül, így ők is elvégzik ezt a képzést. A tú-szerű képzések esetében a képzési igényt a technológiák fejlődése indikálja. A meghirdetett képzésekre napokon belül betelnek a helyek, egyes termelési területek képesek akár önmagukban feltölteni egy-egy csoportot.

A munkavállalók a képzés leteltét követően kiválóan alkalmazzák az ott megtanult kvalitásokat. Az ott alkalmazott eszközök referenciaszám-azonosan találhatóak meg a gyártási területen.

A képzési tartalmak kialakításánál nagy gondot fordítanak arra, hogy a képzési előírások figyelembe vétele mellett minél inkább megfeleljenek a vállalati elvárásoknak technológia és ismeretanyag vonatkozásában is. Ez a kulcsa a vállalatban belüli sikeres karrierépítésnek.

A tú-szerű képzések jelentős részét a vállalati igények indikálják, ezért a képzés leteltét követően itt is jó lehetőségekkel tudja kamatoztatni megszerzett tudását a munkavállaló. Hiszen igény van a munkáltató részéről a képzés indításra, hiszen ezáltal jut munkaerőhöz is az adott területre.

Ez az egész egyfajta redisztribúciós folyamat. Nem feltétlenül új munkavállalóval tölti be az új helyeket, hanem a már meglévő létszámmal gazdálkodva történik a munkavállalók területek közötti újraelosztásával. A munkavállaló esélyt kap, hogy önmagát

fejlessze, hiszen a képzésre jelentkezés és annak elvégzése elsősorban a munkavállaló döntésén, motiváltságán alapul. A vállalat részéről pedig, egyrészt a munkaerő-fejlesztés eredményeként magasabb minőségben történik a gyártás, optimalizálódnak a gyártási követelmények másrészt pedig költséghatékonyabb azáltal hogy saját kollégát alkalmaz más területen, és ennek következtében kitűzött célt is teljesít, hiszen a Bosch társadalmi felelősségvállalása között ott van a kollégák szakmai és egyéni fejlesztésének lehetőségének biztosítása.

A munkavállalók motiváltsága kifejezettén magas. Révén, hogy a képzések elvégzése a munkavállaló döntésén, motiváltságán alapul, tehát önkéntes, így nincs rájuk erőltetve az elvégzés. A képzések dinamikája olyan kialakítással bír, hogy magas motiváció nélkül nem lehet végig csinálni. A lemorzsolódás jelensége gyakorlatilag nincs is jelen szignifikánsan.

Az viszont már többször tapasztalható volt, hogy igazán a képzések megkezdését követően kaptak kedvet igazán a munkavállalók. Tehát eleve meg egy alapvető motiváltság szint, amit később még többet emelkedett. A kapcsolat a tú-szerű képzések és a Technikusi Karrierprogram között itt jön létre igazán, hiszen aki tú-szerű képzést végzet nagy eséllyel fogott bele a Karrierprogramba, vagy éppen jelentkezett felsőoktatásba.

A képzéskínálat évről évre növekszik. Az utóbbi évek alatt 2 új szakma került a portfólióba, ami az Ipar 4.0-hoz köthető (negyedik ipari forradalom). Egyelőre azonban ebben az irányban nem terveznek újabb szakmát felvenni a kínálatba.

A tú-szerű képzések katalógusa is folyamatosan bővül. Újabban a robottechnikával foglalkozó képzések kerültek a repertoárba, ezen felül tervben van új képzések felvétele is, mint például kifejezetten a direkt állomány részére az Ipar 4.0 technológiai ismeretek fejlesztésére szolgáló tréning, vagy az elektro-mobilitáshoz kapcsolódó illetve erősáramú

kompetenciákat fejlesztő képzések. Utóbbinak a jogszabályi háttere 2023-ban várhatóan változni fog, mely befolyásolja a konkrét tervek megvalósítását a későbbiekben.

A képzésekre jelentkezők számát a tapasztalatok alapján nincs szükség ennek növelésére, mert éppen a folyamat túljelentkezés okozta kapacitás problémája, ami fennáll. Véleményem szerint ez aligha probléma. Ez csupán azt mutatja, hogy a dolgozók kellőképpen motiváltak arra, hogy fejlesszék szakmai ismereteiket.

A képzést elvégzését követően a cégiránti lojalitás rendkívüli magas. Tehát a munkavállalók a képzés által megszerzett tapasztalattal nem kerestek új munkahelyet, cégen kívül, habár a képzések alatt olyan ismertekre tesznek szert, amit nem csak a Bosch, de bármelyik gyárban kamatoztathatnának, nem érzik szükségét annak, hogy el kellene menniük máshová, hiszen ahogy korábban említettem, van, hogy a képzés abszolválása előtt már várják az új helyén a telephelyen belül a kollégát. A lojalitást hűen tükrözi az a konkrét példa, amikor a 2023 januárban indított Technikus Karrierprogramban megnövelték munkavállalók képzéshez kapcsolódó kedvezményét, ezzel együtt természetesen ez a hűségidőt is. Amikor kiszámolták a kedvezménynek a hűségidő egyenértékét, akkor a csoport az így meghatározott idő kétszeresét is szívesen bevállalta volna. A motiváltság és a lojalitás mögött sokszor az is meghúzódhat, hogy úgy vélik, egy esetleges létszámleépítésnél a képzés elvégzése biztosítja számukra a vállalatnál maradás lehetőségét.

A változó társadalmi feltételekkel akárcsak bármely vállalatnak, a Boschnak is szembe kell néznie. Ezek kiküszöbölésére a munkavállalók képzése szempontjából a következőképpen alakul. Minden képzésben vannak nők és férfiak is. Fontos szempont a vállalat számára, hogy tudjunk olyan képzéseket kínálni, ahol technikusok mellett technikusnőket is tudnak képezni. Kifejezetten ilyen az Elektronikai technikus, ahol magas a nők részvételi aránya vagy a tű-szerű képzésekben az analízatori munkakörhöz kapcsolódó

képzések. Annak ellenére, hogy „férfias” szakmák ezek, számok tükrében nem reprezentatív felmérés alapján a résztvevők nemek közti aránya 1:3.

Az eltérő életszakasz indikálta tudásbeli különbségek áthidalására, a matek-fizika előkészítő tréning egy remek példa, hiszen az iskolapadból már több évtizede kikerült kollégák sincsenek hátrányban. Életkor vonatkozásában teljesen heterogén a résztvevők aránya, 20-55 éves kor között mindegyik képzési formában.

Emellett a direkt állomány Ipar 4.0-hoz kapcsolódó ismereteinek bővítése a képzési aktivitás bővítésénél is fontos szempont, hogy az alacsonyabban képzett kollégák is fel tudják venni a versenyt a gyorsan fejlődő technológia kapcsán jelentkező kihívásokkal.

A változó gazdasági feltételek befolyásánál jelenleg az egyik legnagyobb kihívás az, hogy csak a magasabb hozzáadott értékű termékek gyártásával marad versenyképes a magyar munkavállaló és ez igaz a hatvani telephelyre is. Emiatt sokkal dinamikusabban fejlődnek az Ipar 4.0-hoz kapcsolható technológiák, ill. a robotizálás is komoly kihívásokat jelent.

Képzési portfólió fejlesztése kapcsán mindkét terület fejlesztése hangsúlyos. Az idei évtől ezért bevezetésre került robot oktatásokat a túlszerű képzésekben, valamint 2023-tól minden Technikus Karrierprogramot elvégzett kolléga részt vesz egy alapszintű robot oktatáson, függetlenül a képzési tartalomtól.

A képzésekre történő túljelentkezések miatt érdemes megvizsgálni a képzést elkezdők és a technikusi oklevelet megszerzők arányát. Ebben az esetben, a teljes évfolyamból talán 1-1 fő esik ki, az is inkább élethelyzet miatt (pl. terhesség). Jellemzően ők is inkább az első évfolyamban. A technikusi vizsga eddig sikerült minden vizsgázónak.

A felzárkóztató tréningen sok éven keresztül 1-2 fő mindig kiesett. Idén először (igaz, egy nagyon motivált csapatot sikerült válogatni) senki nem lépett ki.

A tú-szerű vizsgát minden jelentkező elvégzi. Nincs számottevő lemorzsolódás.

Folytatva a felsőoktatási képzésekkel, 2016-ban a hatvani önkormányzat és a Robert Bosch Elektronika Kft. valamint a Budapesti Gazdasági Egyetem és a Budapesti Műszaki Egyetem megalapította a Hatvani Községi Felsőoktatási Képzési Központot. Ilyen intézményforma, bár Amerikában régóta széleskörűen elterjedt, akkoriban az ország területén, még nem volt, így a hatvani volt az első, melyet létrehoztak, ezt követte később a sümegi, a siófoki és a kiskvárdai közösségi felsőoktatási képzési központ.

A vállalat nagy hangsúlyt fektet a dolgozók jólétére és szorgalmazza a folyamatos tovább képzést, ezért lehetőség van duális felsőoktatási képzésben való részvételre, ha a minimum létszám megvan hozzá. Ezen felül tanulmányi szerződés kötése is lehetséges. A tanulmányi szerződésnek két fajtája ismert. Az egyik esetben pénzbeli támogatással járul hozzá a vállalat a munkavállaló képzésének abszolválásához, amennyiben önköltséges képzésre nyer felvételt, a képzés költségének akkora részét térítik, amennyiben a szerződésben megállapodnak. A másik esetben nem pénzbeli hozzájárulással, hanem idővel támogatják a munkavállalót. Azokon a napokon, amikor oktatási órák miatt a munkavállaló képtelen munkába állni, nem fizetett igazolt távollétek kerülnek rögzítésre részére, így nem a szabadságát, vagy csúszó keretét terheli a távolmaradás.

A HKFKK falai között felsőoktatásban végzett munkavállalók száma 63 fő volt 2022.06.30-ig. Ebből 22 fő a Budapesti Műszaki Egyetemen szerzett felsőfokú bizonyítványt villamosmérnök szakon, ez 3 évfolyamot ölel fel. Továbbá a Budapesti gazdasági egyetemen, 6 évfolyamon 41 fő végzett gazdálkodási és menedzsment szakon. Jelenleg a Budapesti Műszaki Egyetemen 17 fő (3 évfolyamon); a Budapesti Gazdasági Egyetemen 12 fő (2 évfolyamon) a munkavállalók létszáma.

A felsőoktatásba való bekerüléshez mind a két képzéshez vannak jelentkezési feltételek. Ami mind a két képzés alapfeltétele az a minimum egyéves munkaviszony melybe beleszámít a technikus TGA vagy a kölcsönzött munkavállalóként vagy gyakornokként eltöltött időszak is, amennyiben az átvétel megszakítás nélkül történt és a megelőző munkaviszony legalább 6 hónapig tartott. de a korábban folytatott angol vagy német nyelvtanulás is ide sorolható. Sikeres felvétel esetén tanulmányi szerződés kötődik. 2022-ben a Gazdálkodási és menedzsment FOSZK-hoz a feltétel volt továbbá a legalább 260 felvételi pont elérése, míg a Villamosmérnöki alapképzés esetében a kötelező felvételi tárgyakból legalább 3-as érdemjegy megléte szükséges, és a matek-fizika tárgyak iránti érdeklődés érthető okokból.

A tanulmányi szerződés igényléséhez A Robert Bosch Elektronika Kft. önkéntes intézkedéseként tanulmányi támogatást nyújthat. A jelentkezési feltételek megléte esetében tanulmányi szerződés köthető abban az esetben, ha önköltséges tanulmányokat folytat a munkavállaló. A pályázat leadásához csatolni szükséges a képzésről szóló tájékoztatást, a felvételt igazoló dokumentum másolatát, az oktatási intézmény által kiállított hallgatói jogviszony igazolást. Ezt követően a kérelmet az osztály vagy főosztályvezető véleményezi és engedélyezi ezt követően jut el a kérelem a személyzeti osztályra. A tanulmányi szerződéssel olyan költségek finanszírozhatók, mint a folytatáshoz szükséges regisztrációs díj, a tandíj (szerződésben rögzített mértékben) valamint a vizsgadíj. A támogatás mértékét az osztályvezető javasolja 180 000 forintos összeghatárig (főosztályvezető javasolhat magasabb összeget).

A munkáltatónak és a munkavállalóknak egyaránt keletkeznek kötelezettségei tanulmányi szerződés kötésekor. A munkavállaló oldaláról az idő biztosítása az egyetemi órálatogatás megvalósításához, illetve a szerződésben foglaltakban szerinti összeg folyósítása a munkavállaló számára. A munkavállaló köteles a kivenni kívánt szabadnapjait

5 munkanappal előbb jelezni, illetve hogy a képzést a megállapodás szerinti időpontig elvégzi, és ennek igazolását bemutatja a személyügyi osztály részére.

Abban az esetben, ha munkavállaló nem tesz eleget kötelezettségeinek, nem fejezi be a megállapodás szerinti határidőre tanulmányait, akkor onnantól a képzési időben töltött időre szabadidő és távolléti díj nem illeti a munkavállalót.

A HKFKK-n 2016 óta van lehetősége a munkavállalóknak továbbtanulni. Akkor 35 fő kezdte meg tanulmányit melyből 34 fő a Robert Bosch Elektronika munkavállalója volt. A Központ nem csak a HtvP dolgozóinak nyújt lehetőséget tovább tanulni, de a hallgatók zöme onnan kerül ki. 2022 szeptemberére már 102 munkavállaló volt vagy jelenleg is a Központ hallgatója. „A BME villamosmérnök képzésen 22 fő végzett sikeresen, a BGE képzésein pedig 43 fő végzett, akik a digitális vagy automatizált folyamatokat támogatják a területeken” (Ziegenbein, 2022) – hangzik el a HKFKK 2022 szeptemberi tanévnyitóján, Arne Ziegenbein igazgató által. A képzéseken való részvételi rátát olyan tényezők befolyásolják, mint a munkavállalók növekvő motivációja a továbbtanulás iránt, melyet a folyamatosan fejlődő környezet tart fent. Személyes tapasztalatom, hogy motiváltabbnak érzem magam a továbbtanulás terén, miután több már képzést végzett kollégámmal is beszélhettem, akik a HKFKK fala között végeztek. Az ő tapasztalataik, amiket rajtam kívül másokkal is szívesen megosztanak ösztönzően hathatnak azokra, akik fontolóra veszik a tanulást. A felvételizést a szükség esetén megkötendő tanulmányi szerződés megítélése is befolyásolja. Egyesek pozitívan vélekednek, míg mások tartanak a szerződéskötés vonzataitól. Hiszem azt, hogy egy kölcsönösen előnyösen kötött szerződés esetében nincs ok az aggodalomra.

A képzés elvégzését követően a munkavállalók kiválóan tudták alkalmazni az ott tanultakat, hiszen olyan képzésre van eleve lehetőség jelentkezni, melyet a későbbiekben

tudnak kamatoztatni. Ezt követően a karrierben való előmentelben rengeteget számít a képzés.

A jelentkezők motiváltsága a szakmai tudás bővítésében és a régi ismeretek frissítésén túl az új tudásoknak az elsajátítása a fő cél. Gyakran a saját képesség megítélése is fontos szerepet játszik, továbbá a maximalizmus és a nosztalgia melyet a sok év kihagyást követően történő iskolapadba való visszaülés eredményez, de kulcsfontosságú, mondhatni alappillér a munkáltató támogatása is.

Felsőoktatás szempontjából jelenleg nincs a tervek között a képzés kínálat bővítése. Jóllehet más, a vállalat számára hasznos képzések indítása kifizetődő volna a későbbiek során.

A képzésre jelentkezők számának növelése nem szükséges. A kollégák motiváltsági szintje mellett a felsőoktatási képzésre jelentkező kollégák száma optimális. Abban az esetben, ha mégis tanácsossá válna a munkaválók jelentkezésre való ösztönzése, abban az esetben a kommunikációra kellene nagyobb hangsúlyt tenni. Több rendelkezésre álló felület alkalmazása az induló képzések hirdetéshez. A csarnokokban elhelyezett plakát tartók feltöltése, fórumok rendezése online vagy személyesen, ahol a munkavállalók kérdéseik megválaszolásra a kételyek pedig kiküszöbölésre kerülhetnek.

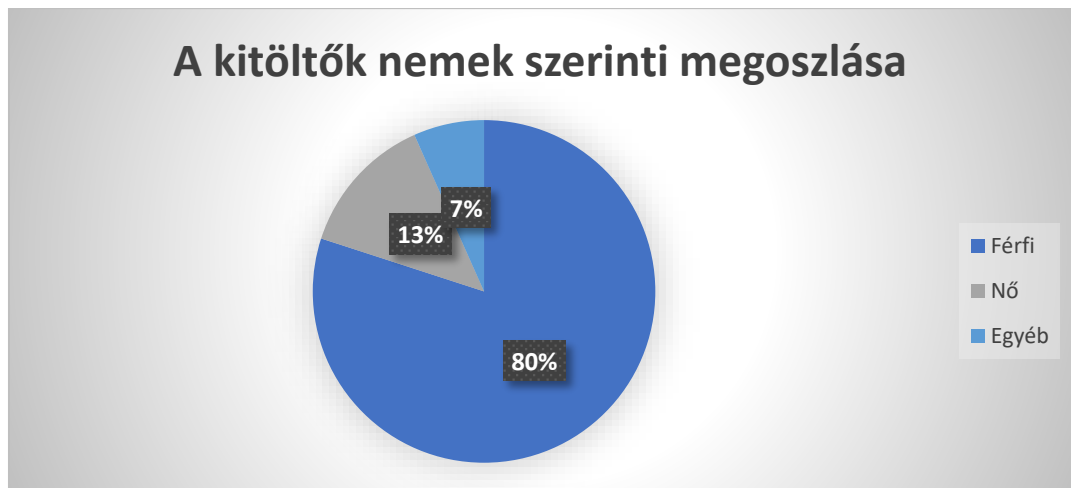
A munkavállalók lokalitása a képzések elvégzését követő években is kiválóan mérhető. A HKFKK ugyan 2016 óta nyújt csak lehetőséget személyesen is ismerek két kollégát, akik az elsők között érték el sikeres felvételt, a képzés elvégzését követően pedig mérnökként tevékenykednek azon csarnokban, ahol én is osztályos asszisztensként dolgozom. Motivációjuk nem csökkent az idő múlásával, folyamatos ösztönzést kapnak a munkában szerzett sikereiknek köszönhetően, amit a felsőoktatásban szerzett tudásuknak köszönnek.

Ahogy a középfokú oktatásnál a nemek aránya a jelentkezők között szintén heterogén. Jóllehet, a mérnöki alapképzésen résztvevők zöme férfi, hölgyek is ugyanúgy jelentkezhetnek, ha érdeklődésük ilyen irányba tendál. A gazdálkodási és menedzsment képzésen viszont sokkal összetettebb a nemek aránya. A nők továbbtanulása, mint társadalmi feltétel itt is megnyilvánul, és a Bosch tesz azért, hogy a női munkavállalók ugyan úgy részesülhessenek lehetőségekben, a megkülönböztetést, a diszkriminációt kiiktatva. A különböző életszakaszban lévő jelentkező kollégák között akadhat némi különbség, hiszen aki régebben került ki az iskolapadból, a lexikális tudása a kevésbé használt témákban megkaphat. Erre ad lehetőséget a felzárkóztató képzéseken való részvétel.

A változó gazdasági feltételek estében nem történt megfigyelés arra vonatkozóan, hogy ez hogyan befolyásolja a részvételi rátát. Az olyan bajós időkben, mint a közelmúltban lezajlott Covid-19 világjárvány megnehezítette ugyan a kivitelezést, de az akkor éppen aktuális szabályozásokat követve tovább zajlott a kollégák képzése.

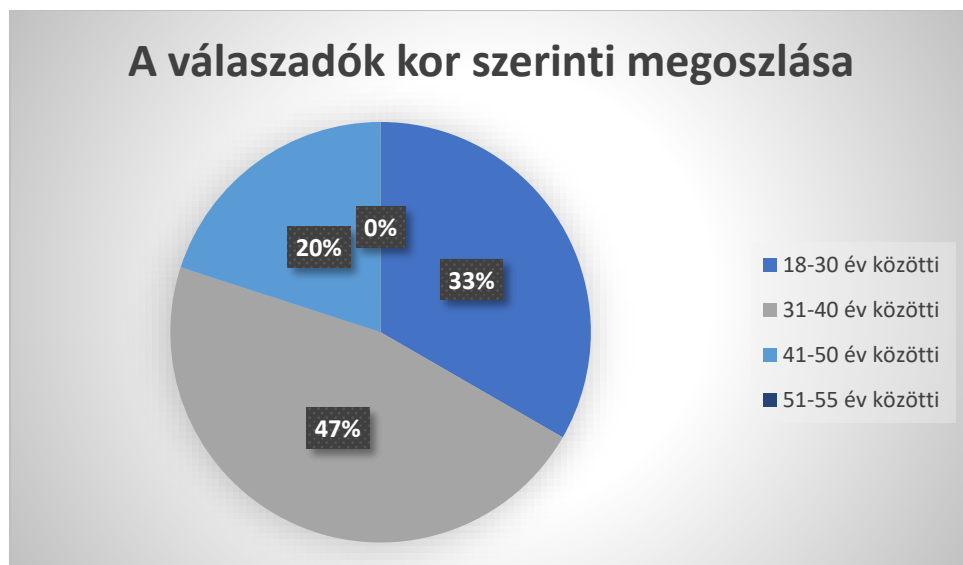
A kollégák számára e-mailben elküldött kérdőívek válaszai a következő képpen alakultak.

A válaszadási hajlandóság az általam véltnél sajnos alacsonyabb lett. 44 fő kapta meg a kérdőívet, ebből azonban 15 fő volt, aki élt a kérdőív kitöltés lehetőségével. Így ez a kitöltők 34%-át jelenti. Túlnyomó részt a kapott nevek közt férfiak voltak, így a kitöltők nemi eloszlása nem váratlan számomra. Az alábbi diagram szemlélteti a megoszlást:



5. ábra A kitöltők nemek szerinti megoszlása

A válaszadók kor szerinti megoszlása a következő diagram figyelhető meg:



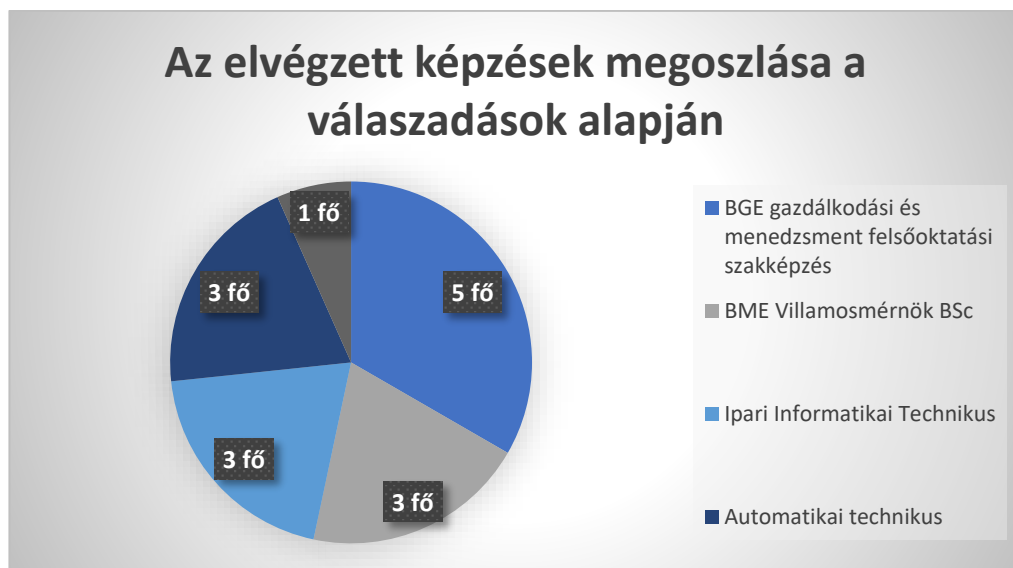
6. ábra A válaszadók kor szerinti megoszlása

A válaszadók között a legrégebb óta Bosch-osként dolgozó kolléga 2004-ben csatlakozott a vállalathoz, míg a legrövidebb ideje állományban lévő 2020-ban. Átlagosan kitöltők válasza alapján az eddig cégnél töltött idő 11 év.

A egyetemi és technikai képzést végző kitöltők száma közel azonos, míg egyetemi képzést 8 fő végzett, addig technikust 7 fő jelölt meg. A számokat befolyásolhatja, hogy aki

technikusi képzést végzett vélhetően műszakban jár dolgozni, kevesebb ideje volt effektíve kérdőív töltésre.

A soron következő diagramon a kollégák elvégzett képzéseinek megoszlása látható. A kitöltők körében egyetemi képzés esetében a Gazdálkodási és menedzsment FOSZK, míg technikusi képzés esetében az Ipari informatikai és az Automatikai technikusi képzést ugyanannyi kitöltő választotta.



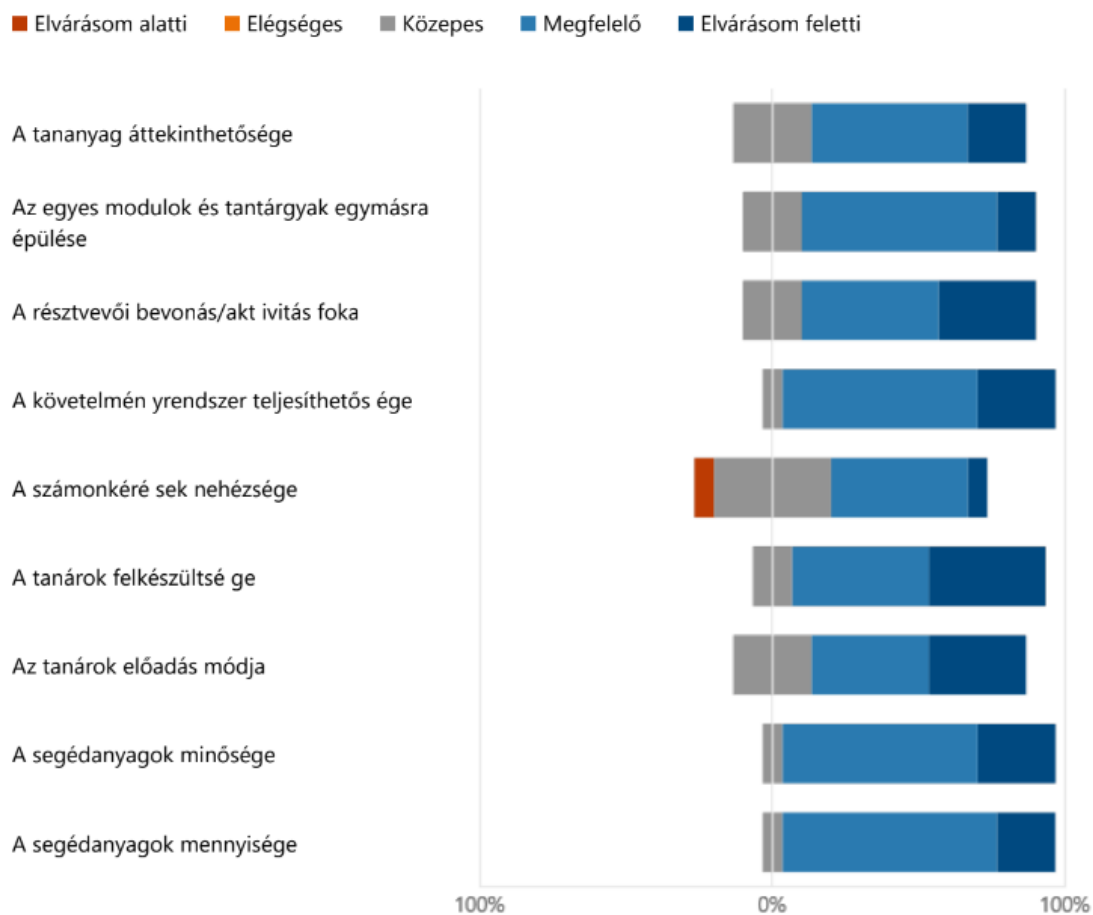
7. ábra Az elvégzett képzések megoszlása a válaszadások alapján

A képzésekkel kapcsolatban támasztott elképzelések egy 5-ös skálán mérve 4,4-es eredményt kapott. Tehát hozzávetőlegesen a kollégák azt kapták a képzéssel, amire számítottak. A villamosmérnöki alapképzést végzett kollégák az ötös skálán 5-re jelölték válaszukat. Mindössze egy fő értékelte 3-nál kevesebbre, az a kitöltő gazdálkodási és menedzsmentet végzett. Meglepő módon a másik 4 fő, aki ugyanezt a képzést végezte el, egyhangúan válaszolt:

Kérlek, add meg a képzés nevét!	Megegyezett a képzéssel kapcsolatos előzetes elképzeléssel azzal, amit a képzés alatt megtapasztaltál?
BGE gazdálkodási és menedzsment felsőoktatási szakképzés	4
BGE gazdálkodási és menedzsment felsőoktatási szakképzés	2
BGE gazdálkodási és menedzsment felsőoktatási szakképzés	4
BGE gazdálkodási és menedzsment felsőoktatási szakképzés	4
BGE gazdálkodási és menedzsment felsőoktatási szakképzés	4

8. ábra A gazdálkodási és menedzsment képzésben részt vett kollégák válasza a kérdőív 3. kérdésére vonatkozóan

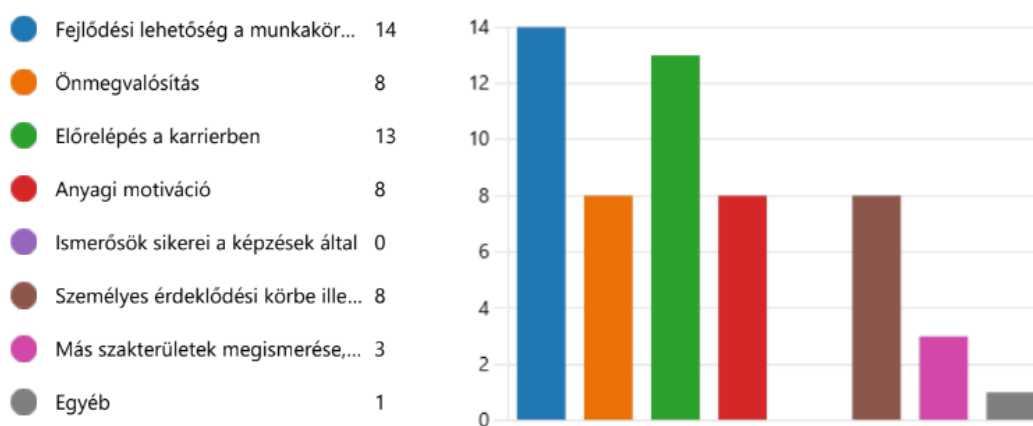
A képzések értékelése a különböző faktorok mentén a következő eredményt hozta:



9. ábra A képzések értékelése a különböző faktorok mentén

Technikusok esetében a képzés természetesen gyakorlatorientált, a válaszadók 71%-ra becsülik a gyakorlatközpontúságot. Az egyetemi képzést végzők esetében ez a szám 62,5%.

A következő kérdés esetében a motiváló tényezőket vettem össze. A legtöbb választ a munkakörön belül fejlődési lehetőség kapta, 15-ből 14-fő jelölte be. Második legtöbbet kapott tényező a karrierben való előrelépés kapta. Egyik hipotézisemmel ellentétben az ismerősök képzés általi sikereit senki nem választotta, az egyéb opcióra pedig egy válasz érkezett, az éjszakai műszakba járás elhagyásával indokolta azt.



10. ábra A továbbtanulásra motiváló tényezők összevetése

A tanulás összehangolását a munkával, illetve magánélettel a többség egy 5 fokú skálán kettőre értékelte. Így a munkavállalók többségének nehezebb volt megtalálni az összhangot. Volt, aki nagyon egyszerűnek találta mégis az összehangolást. A válaszadó Ipari informatikai technikus végzettséget szerzett, a válaszadó egy korábbi kérdésben azt felelte, hogy elképzelései teljes mértékben megegyeztek azzal, amit tapasztalt a képzés során, ami még különlegesebb, hogy műszakvezetői beosztásban végezte az iskolát.

A képzés alatt szerzett tudást a legtöbb esetben jól tudták kamatoztatni, egy 5 fokú skálán 3.6-ra jött ki az átlag. Abban az esetben, ahol nem tudja kamatoztatni, tudását, a

válaszaikból az derül ki, hogy (jelenleg) nem olyan munkakörben dolgoznak, ám ez később még változhat. Akik teljes mértékben tudják hasznosítani, azok pedig vagy már abban a munkakörben dolgoztak, ahol az ott szerzett tudás előny, vagy a képzést követően tudott elhelyezkedni olyan pozícióban.

A képzés elvégzése semmi esetben sem eredményezte a lojalitás megromlását a vállalat felé. Akiket semlegesen érint lojalitás szempontjából a képzés, ők egyetemi képzésben részesültek.

11. Szeretnél a későbbiekben más képzésben részt venni a Bosch által nyújtott lehetőségek közül?

● Igen	6
● Nem	1
● Talán	8



11. ábra A kollégák megoszlása a jövőbeni képzésre való jelentkezést illetően

A legtöbb kolléga számára jelenleg még nem egyértelmű, hogy a későbbiekben szeretnének-e másféle képzésben részt venni, aki nemmel válaszolt, egy fiatal magát 30 év alatti korcsoportba soroló kolléga jelölte, aki villamos mérnöki alapképzést végzett.

A későbbiek során a kollégák szívesen vennék részt a következő képzések valamelyikén. Ez a kérdés kifejtős válaszadó volt, előre felsorolt opciók nem kerültek megadásra.

- Szakirányú mester képzés
- Elektronikai, elektromossági képzések.
- Ipar 4.0-hoz kapcsolódó képzések, szenzorika képzés, kamera képzés.
- Egy másik technikus képzés, vagy egyetemi képzés

- Data mining, i4.0

A kollégák szívesen megosztották pozitív és negatív tapasztalataikat egyaránt.

Volt, aki vezetője rugalmas hozzáállását köszönte, a képzés miatti távollétekkel kapcsolatban, volt, aki képzést lebonyolító oktatók hozzáállását dicsérte. Olyan válasz is érkezett, hogy az órák jó hangulatban, baráti légkörben zajlottak, de olyan válasz is érkezett, hogy mindhárom fél (a vállalat, az iskola és a tanulók) összehangolt együttműködése az, amit szeretett volna kiemelni.

Negatív tapasztalatként az információ hiányt jelezték, illetve az adminisztratív dolgokkal kapcsolatban nem kapott segítséget az iskolától. Volt, aki a vezetői karrierje bukását írta meg, a képzésre ordított idő és energia miatt, de végül mérnökként folytatja munkáját.

Javaslaik kérésekor a kitöltők a még bővebb információ nyújtást, a tanárok felkészültségének növelését, az elméleti és gyakorlati tematika pontosabb lekövetését jelezték. Ezeken felül a képzés során a képzési jegyzékben meghatározott vizsga követelményeket, témaköröket (a továbbiakban, mert a képzés még csak nem rég módosult) a képzés során kiemelten kezelni, illetve, hogy ha szükséges a csapatmunka erősítése, melyhez minden résztvevőnek csatlakoznia szükséges.

Arra a kérdésre, hogy segített-e a képzés a szakmai előrementelben, megoszlók a válaszok. 7 fő egyértelmű igennel válaszolt, míg 4 fő pillanatnyilag, vagy idáig még nem érezte igaznak. 2 fő egyértelmű nemmel válaszolt, további 2 fő pedig szakmai „hátramenetnek” jellemezte.

6 KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

Véleményem szerint a középfokú iskolai képzések egy jól strukturált széles képzéskínálattal várja az érdeklődő, vállalkozó kollégákat. A műszaki területű oktatások mellett azonban a közgazdasági technikai képzésekre való jelentkeztetés a későbbiekben megfontolandó lehet. Előre láthatólag erre több hölgy munkavállaló jelentkezne, de meg lenne az arányok közti összhang, ha a műszaki képzésekkel vetnénk össze. Ez a lépés pedig kiváló ugródeszkaként szolgálna a későbbiekben, és tekintélyes szakmai előmenetelt segíthetne elő, amennyiben a kolléga, aki ezt elvégezte közgazdasági irányon továbbhaladva előoktatási képzésben is részt kíván venni. Ebből a szempontból a felsőoktatási képzéseket vizsgálva kifizetődő volna más műszaki-, vagy közgazdasági felsőoktatási képzések indítása a HKKFK-n, mint például a Pénzügy és számvitel FOSZK-on vagy alapképzésen, vagy éppen a gépészmérnöki képzések különböző választható specializációi. Amit felsőoktatásban részesült munkavállalóként kiváló lehetőségnek tartanék az az igény alapján indított mester képzések lennének. A későbbiekben mondjuk egy emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésre úgy vélem számos jelentkező lenne.

A lojalitás és az elégedettség felméréseként hasznos lehet a képzések elvégzését követően a kapcsolatot tartani a munkavállalókkal abban az értelemben, hogy tiszta képet alakulhasson ki abból mi és hogyan változott a munkájukban a képzésnek köszönhetően. Ezt a feladatot a gyakornok kollégákra teljes körűen rá lehet bízni. Ezáltal dokumentálásra kerülhetnek olyan adatok, olyan adatbázis vezethető ezáltal mely megkönnyíti a képzések eredményének visszakutatását. Számszerű adatokat sajnos nem kaptam, kontaktok híján nem tudtam saját adatokat sem gyűjteni. Így ha létrehoznak egy ilyen adatbázist, azzal ez a téma további boncolásra alkalmassá válhat.

A korábbi fejezetekben említett lehetőségek mellett akadnak olyan időszakos képzések, melyek például az Excel, mint program magabiztos mindennapi alkalmazását segíti elő. A felzárkóztató oktatások, melyek a különböző képzéseket előzik meg, kifejezetten egy jó ötlet. Meglehet, ezek önmagukban is megállnák a helyüket, mint önálló képzés. Így akik régebb óta kerültek ki az iskolapadból, és az ebből érzett hátrányukat szeretnék behozni ez egy kiváló lehetőség volna. Arról nem is beszélve, hogy ha éppen emiatt félnek nyitni is a képzések felé, önmagában elvégezhető volna a képzés, és ezt követően a kolléga dönthet arról, vállalná-e a további képzéseket.

Az időszakos képzésekkel kapcsolatos fórumok megrendezése segítené azt, hogy a kollégák tisztában legyenek a lehetőségeikkel, kérdéseik pedig megválaszolásra kerülhetnek. Ezzel kiküszöbölve azt, hogy a jelentkezési rátát negatívan befolyásolja a munkavállalók információhiánya.

A Bosch által jelentkezett kollégák részére kiküldött kérdőívre áttérve, a válaszadási hajlandóság sajnos alulmúlta korábbi becslésemet. Az alacsony kitöltési szám megindokolható a szabadságolások, betegségekből és egyéb okokból való távollétekkel, vagy épp a műszakban dolgozó kollégák leterheltségével. A kollégák számára, a kitöltésre szánt intervallum közepén egy emlékeztetőként kértem a kitöltést szándékozó, de még nem teljesítő kollégákat, hogy töltsék ki a kérdőívet. Ezzel együtt is, a válaszadási hajlandóság tehát kevesebb, mint a fele, mintegy 34%. A legtöbb választ a 31 és 40 év közötti korosztály biztosította. Az 50 és 55 év közötti korosztály pedig nem képviseltette magát, az így kapott arányok szerint a hipotézisem megdöntve nem a 31 év alatti korosztály jelentkezik a legtöbb esetben. Ennek oka a korábban is jelölt képzések előtt felzárkóztató kurzusok, mely lehetővé teszi az iskolapadból régebben kiesett kollégák képzéseken való részvételét. Kérdőívem készítésekor becsült cégnél töltött időnek 5 évet írtam egy korábbi fejezetben. Ez is

megcáfolásra került, hiszen a legkorábban Bosch állományba kerülő kolléga 2004-ben csatlakozott, az átlagos céghez kerülési év pedig 2012.

A motivációs tényezők közt a legtöbb szavazatot a mások képzések általi sikereinek tapasztalására vártam. Mint egy jó marketing, egy másoknak bevált termékről, mások véleménye, tapasztalata, sikere épp olyan jó reklám. A felsorolt motivációs tényezők közül azonban ez az egy volt melyre egyetlen válasz sem érkezett.

Az utolsó megfogalmazott hipotézisem szerint, a képzést követően nagyobb arányban nyilatkozzák azt, hogy változott a munkakörük a képzés előttihez képest, vagy, hogy jelentősen hozzájárul a szakmai előre menetelhez. Azonban a kitöltők közül csak 7 fő jelezte, hogy határozottan hozzájárult a képzés, és mind a heten más, magasabb pozícióban dolgoznak, mint azelőtt. Így ez a hipotézis csak félig teljesült.

7 ÖSSZEFOGLALÁS

Diplomamunkám írása alatt végig törekedtem arra, hogy minél tisztább képet adhassak arról, hogy a Robert Bosch miként is támogatja munkavállalóit, amennyiben azok tudásuk bővítését szeretnék megvalósítani munkájuk mellett. A vállalat szívügyévé vált, ezáltal a társadalmi felelősségvállalásuk egyik meghatározó fejezete, hiszen a vállalat versenyképességének egyik alappillére a tanult, megfelelő oktatásban részesült munkavállalók alkalmazása. A Bosch számos eszközzel igyekszik a változó feltételekhez alkalmazkodni. Ez azonban globális kérdés, s más eredményt szülhet az, ha ugyanezt a témát egy német, vagy egy romániai telephelyen vizsgálnánk. Hiszen a problémák, tényezők, melyekhez alkalmazkodni szükséges sokszor globálisak, megoldásuk azonban az alapoktól területi szinten kezdődik.

Ez a téma több szakirodalmi témában való elmerülést segített. A szakirodalmi áttekintésnek köszönhetően belátást nyertem az élethosszig tartó tanulás helyzetébe, és hogy néhány év alatt milyen gyökeres változások következtek be a kor és nem szerinti eloszlásban a felsőoktatást figyelembe véve. A világszintű versenyképesség a globalizációnak köszönhetően egyre inkább előtérbe kerül, s ez a jelenség vizsgálható akár vállalatok, országok vagy épp városok között is.

Minden multinacionális cég rendelkezik CSR programmal, személyes tapasztalatom viszont, hogy sajnos az ígért és megfogalmazott pontok melyet az egyes vállalatok társadalmi felelősségvállalása megfogalmaz, nem minden esetben kerülnek megvalósításra, vagy éppen nem akkora mértékben mely bármilyen előrelépést segítene. A Robert Bosch világszerte dolgozik azon, hogy karitatív jellegű megmozdulások mellett több módon is segítse az előrelendülést, legyen szó a munkavállalóinak képzéséről, a telephelyek által szervezett önkéntes szemétszedésekről vagy éppen a véradások megszervezéséről.

Úgy vélem a munkavállalók edukális fejlesztése egy kiváló rendszerben zajlik, azonban a képzés kínálat bővítésével, a tapasztalatok dokumentálásával, adatbázis folyamatos vezetésével és a munkavállalók időszakos informálásával növelhető lenne a hatékonyság.

8 IRODALOMJEGYZÉK

Béresné dr. Mártha, B. & Dr. habil Darabos, É., 2017. *Versenyképesség régen és ma, avagy merre tovább Magyarország?*. Debrecen: ismeretlen szerző

Bris, A. P. & Cabolis, C. C. D., 2022. *IMD World Competitiveness Booklet 2022*, Lausanne: IMD – International Institute for Management Development.

Csizmady, A., 2006. *A Life Long Learning helyzete*, hely nélk.: Új Mandátum könyvkiadó.

Doszpoly, P., 2019. Küszöbön a digitalizáció: A kontrollerekkel szemben támasztott kompetencia- elvárások változása – Szakirodalmi áttekintés. *Economica*, pp. 69-74.

Dychtwald, Z., 2021. China's New Innovation Advantage. *Harvard Business Review*, Május-Június.

Findrik, M. & Imre, S., 2000. *Nemzetközi versenyképesség- képességek versesnye*. Budapest: Kossuth Kiadó.

Internet1, 2022.. *Az Állami Számvevőszék szerint túl sok a diplomás nő, és ez demográfiai problémákhoz vezethet*, hely nélk.: ismeretlen szerző

Internet1, dátum nélk. *Economy-pedia.com*, hely nélk.: ismeretlen szerző

Internet, 2022. www.bosch.hu. [Online]
Available at: <https://www.bosch.hu/vallalatunk/tortenetunk/>

Prof. Dr. Ehrhart, C., Kallweit, T., Wagner, A. & Meckel, K., 2022. *Onwards Sustainability report 2022*, Stuttgart: Robert Bosch GmbH Corporate Communications and Governmental Affairs.

Ropolyi, L., 2006/1. *Információ, tudás, társadalom; Információs társadalom*, hely nélk.: ismeretlen szerző

Sajó, A., dátum nélk. *Az "információs társadalom" fogalmi megközelítése régi és új paradigmákon keresztül*, hely nélk.: ismeretlen szerző

Tattay, L., 2012. A tudás alapú társadalom és a szerzői jogból mint tudásgazdaságból eredő jövedelem. *Információs társadalom*, pp. 90-104.

Vágó, I., . *Az LLL fogalmának értelmezési lehetőségei a közoktatásban.*, Országos Közoktatási Intézet Kutatási Központ: ismeretlen szerző

Varga, C., 2000/1. Egységkor víziója: posztmodern utáni jövőkép poszt-neokonzervatív szemlélettel.

Ziegenbein, A., 2022. *Elindult az idej tanév a Felsőoktatási Képzési Központban* [Interjú] (2022.09.12 szeptember 2022).

9 ÁBRA JEGYZÉK

1. ábra A 15-74 év közöttiek legmagasabb iskolai végzettsége 2009 és 2021 között (ezer főben megadva)	7
2. ábra Felsőoktatásban végzettséget szerzett nők és férfiak aránya (ezer főben megadva)	10
3. ábra Az első 20 ország egy főre jutó GDP növekedése 1990 és 2019 között Forrás: https://hbr.org/data-visuals/2021/05/the-lived-change-index	15
4. ábra: A Bosch társadalmi felelősség vállalásának gondolattérképe Forrás: https://www.bosch-softwaretechnologies.com/en/our-company/corporate-social-responsibility/	17

10 MELLÉKLETEK

2022	Ország	2021	Különbség	Megjegyzés
1.	Dánia	3.	2	
2.	Svájc	1.	-1	
3.	Szingapúr	5.	2	
4.	Svédország	2.	-2	
5.	Hong Kong SAR	7.	2	
6.	Hollandia	4.	-2	
7.	Taiwan	8.	1	
8.	Finnország	11.	3	
9.	Norvégia	6.	-3	
10.	USA	10.	0	
11.	Írország	13.	2	
12.	Egyesült Arab Emírátsok	9.	-3	
13.	Luxemburg	12.	-1	
14.	Kanada	14.	0	
15.	Németország	15.	0	
16.	Ízland	21.	5	
17.	Kínai Népköztársaság	16.	-1	
18.	Qatar	17.	-1	
19.	Ausztrália	22.	3	
20.	Ausztria	19.	-1	
21.	Belgium	24.	3	
22.	Észtország	26.	4	
23.	Egyesült Királyság	18.	-5	
24.	Szaúd-Arábia	32.	8	
25.	Izrael	27.	2	
26.	Cseh Köztársaság	34.	8	
27.	Dél Korea	23.	-4	
28.	Franciaország	29.	1	
29.	Litvánia	30.	1	

30.	Bahrain	N/A	-	2022.-ben mérték először
31.	<i>Új-Zéland</i>	20.	-11	
32.	Malajzia	25.	-7	
33.	Thaiföld	28.	-5	
34.	Japán	31.	-3	
35.	Lettország	38.	3	
36.	Spanyolország	39.	3	
37.	India	43.	6	
38.	Szlovénia	40.	2	
39.	Magyarország	42.	3	
40.	Ciprus	33.	-7	
41.	Olaszország	41.	0	
42.	Portugália	36.	-6	
43.	Kazahsztán	35.	-8	
44.	Indonézia	37.	-7	
45.	Chile	44.	-1	
46.	<i>Horvátország</i>	59.	13	<i>EURO zónába való bekerülés, Járvány utáni turisztikai fellendülés</i>
47.	Görögország	46.	-1	
48.	Fülöp szigetek	52.	4	
49.	Szlovák Köztársaság	50.	1	
50.	Lengyelország	47.	-3	
51.	Románia	48.	-3	
52.	Törökország	51.	-1	
53.	Bulgária	53.	0	
54.	Peru	58.	4	
55.	Mexikó	55.	0	
56.	Jordánia	49.	-7	
57.	Kolumbia	56.	-1	

58.	Botswana	61.	3	
59.	Brazília	57.	-2	
60.	Dél-Afrikai Köztársaság	62.	2	
61.	Mongólia	60.	-1	
62.	Argentína	63.	1	
63.	Venezuela	64.	1	

1. Melléklet: Országok közötti versenyképességi rangsor 2021-2022 között

Kérdéssor a közép és felsőoktatási képzésekről
Milyen lehetőségei vannak egy munkavállalónak középiskolai/ technikus képzések között?
Milyen feltételei vannak az egyes képzések jelentkezéshez?
Hogy néz ki a jelentkezés folyamata?
Milyen módon történik ennek elbírálása?
Mi történik abban az esetben, ha a munkavállaló valami oknál fogva nem tudja a képzést elvégezni, befejezni? (önhibáján kívül/ saját döntés /munkaviszony megszűnésekor)
Tanulmányi szerződés van-e ebben az esetben? Milyen feltételekhez kötött?
A részvételi rátát milyen tényezők befolyásolják évről évre?
A képzést elvégzését követően a munkavállalók mennyire tudták alkalmazni az ott tanultakat?
Hogyan jellemeznéd a jelentkezők motiváltságát a képzéssel, továbbtanulással kapcsolatban?
Tervezett-e a képzés kínálat bővítés a közeljövőben?
Milyen módon lehetne növelni a képzésre jelentkezők számát? Mivel lehetne motiválni a munkavállalókat?
Hogyan jellemezné a képzést elvégző munkavállalók lojalitását a cég felé.
Milyen módon változtatják meg a változó társadalmi feltételek (pl. nemek aránya, eltérő életszakaszban élők megkülönböztetése stb.) a munkavállalók képzését? Milyen eszközöket alkalmaz a Bosch ezek kiküszöbölésére?
Milyen módon változtatják meg a változó gazdasági feltételek (pl. geopolitika) a munkavállalók képzését? Milyen eszközöket alkalmaz a Bosch ezek kiküszöbölésére?
Évről évre hány fő élt ezzel a lehetőséggel?
Milyen a képzést abszolválók aránya %-ba a jelentkezetekhez viszonyítva?

Kérlek jelöld meg, milyen képzésben részt vettél a Bosch által!
Kérlek, add meg a képzés nevét!
Megegyezett a képzéssel kapcsolatos előzetes elképzelésed azzal, amit a képzés alatt megtapasztaltál?
Milyenre értékelnéd a képzést az alábbi kritériumok mentén?
Egy tizes skálán milyennek ítéled a program gyakorlatiasságát?
Mi motivált téged a képzés elvégzésével kapcsolatban? (Több válasz is megadható)
Milyen volt összehangolni számodra a tanulást a munkával és a magánélettel?
Az elvégzett képzés alatt szerzett tudást mennyire tudtad alkalmazni a munkádban?
Ha az előző kérdésnél a skálán az 1-es vagy 5-ös értéket jelöltél, kérlek írd le mi az oka!
Véleményed szerint, a képzés elvégzése erősítette a személyes lojalitásod a vállalat felé?
Szeretnél a későbbiekben más képzésben részt venni a Bosch által nyújtott lehetőségek közül?
Ha az előző kérdésre igennel válaszoltál, írd meg kérlek, milyen képzésen vennél szívesen részt?
Van olyan pozitív tapasztalatod, amit szeretnél kiemelni?
Van olyan negatív tapasztalatod amit szeretnél megosztani?
Kérlek írd le, ha van valamilyen javaslatod általában a képzésekkel kapcsolatban!
Kérlek válaszd ki a nemed!
Kérlek, válaszd ki melyik korcsoportba tartozol!
Kérlek, add meg, hogy a képzés kezdésekor milyen munkakörben dolgoztál!
Kérlek, add meg a jelenlegi munkaköröd, amiben dolgozol!
Hozzájárult az elvégzett képzés a szakmai előremeneteledhez?
Kérlek, add meg a Bosch-hoz csatlakozásod évszámát!

MATE Szervezeti és Működési Szabályzat

III. Hallgatói Követelményrendszer

III.1. Tanulmányi és Vizsgaszabályzat

6.13. sz. függeléke: A MATE egységes szakdolgozat / diplomadolgozat / záródolgozat / portfólió készítési útmutatója

4.2. sz. melléklete: Nyilatkozat a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve:

Hennel Barbara Réka

A Hallgató Neptun kódja:

K4P9XL

A dolgozat címe:

A Robert Bosch Alkalmazástechnika Kft. munkavégzésének bírálati feladatai a társadalmi felelősség vállalás részeként

A megjelenés éve:

2023

A konzulens intézetének neve:

Agrár- és Élettudományi Intézet

A konzulens tanszékének a neve:

Agrármarketing és Vezetéstudományi Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

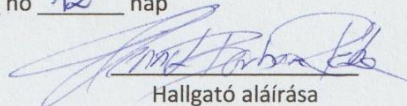
Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: Gyöngyös, 2023 év november hó 12 nap


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Hennel Barbara Réka hallgató (Neptun azonosítója: K4P9XV) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: Gyöngyös, 2023. november 10.



Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.