

A szakdolgozat részletes vázlata:

- I. Bevezetés:
 - Téma felvezetés (miért ez a téma)
 - Készségek, képességek, kompetenciák megmagyarázása
 - Készségekre szűkítés
 - Munka világában legszükségesebb készségek (felsorolás, kifejtés)
 - Miért szükségesek ezek a készségek a mai világban
- II. Infineon Technologies Cegléd Kft. bemutatása
 - Infineon története
 - Tevékenysége
 - Céljai
 - Tevékenysége
- III. A cégnél elvárt készségek ismertetése minden pozícióban fizikai és szellemi területen
 - Mi történik a fizikai és szellemi területeken (mivel foglalkoznak)
 - Fizikai munkakör pozícióinak felsorolása és a pozícióhoz szükséges készségek bemutatása, felsorolása, miért azokra a készségekre van szükség
 - Szellemi munkakör pozícióinak felsorolása és a pozícióhoz szükséges készségek bemutatása, felsorolása, miért azokra a készségekre van szükség
 - Mi az összefüggés a pozíciók között miért szükséges a készségek megfelelő elsajátítása
- IV. Készségek hiányának veszélye a vállalatra nézve
 - Átvezetés és fejezet felvezetés
 - Fizikai munkakörökben, ha a munkavállaló nem rendelkezik a megfelelő készségekkel milyen veszélyt jelent a vállalat számára, illetve a munkavállaló számára. (készségenként felsorolva a veszély és kifejtve minden pozícióban).
 - Szellemi munkakörökben, ha a munkavállaló nem rendelkezik a megfelelő készségekkel milyen veszélyt jelent a vállalat számára, illetve a munkavállaló számára. (készségenként felsorolva a veszély és kifejtve minden pozícióban).
 - Készségek orvoslása (a hiányokat, hogyan kezelik, mik a jellemző reakciók, mit tesz a vállalat, mi történik, ha nincs változás
- V. Készségek fejlesztése
 - Átvezetés és felvezetés (milyen képzések, kik által, hol, hogyan határozzák meg a fejlesztendő területet)
 - Milyen fejlődési lehetőségeket biztosít a fizikai munkakörben tevékenykedő munkaállománynak a vállalat és ezek kifejtése (kötelező, választható)
 - Szellemi oldalon történő fejlődési lehetőségek felvázolása (kötelező, választható)
 - Munkaerő fejlesztés okai (miért éri meg a vállalatnak fejleszteni a munkaerejét)

VI. A készségekkel kapcsolatos tervek a közeljövőben

- Átvezetés és felvezetés
- Fizikai munkaerőállomány a jövőben, legfontosabb készségeik (milyen változásokat fognak eszközölni, van-e konkrét terv, elképzelés)
- Szellemi munkaerőállomány a jövőben, legfontosabb készségeik (milyen változásokat fognak eszközölni, van-e konkrét terv, elképzelés)

VII. Összefoglalás

- A szakdolgozat összefoglalása
- Miben lehet segítség a szakdolgozatom az Infineonnak és más vállalatoknak

ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

A 21. századi készségek szerepe egy multinacionális cég termelést végző leányvállalatának jelenében és jövőjében

szakdolgozat címe

Kovács Norbert
Nappali munkarend
gazdálkodási menedzsment szak
szolgáltatásmenedzsment specializáció

Hallgató neve
munkarend/ /szak/specializáció

A szakdolgozatom első fejezetében elmagyarázom, hogy miért is ezt a témát választottam, mi volt az oka, mire voltam kíváncsi. Ezek után bemutatom a készségeket, képességeket, kompetenciákat, bemutatom ezek, hogyan épülnek egymásra. Mivel a dolgozat további részében a készségek lesznek fő hangsúlyban, így a készség részletesebb kifejtést kap példával, mint a kompetenciák, képességek. A munka világában legszükségesebb készségek kerülnek felsorolásra, kifejtésre definícióval együtt. Ezt követően kifejtésre kerül, miért szükségesek a készségek megfelelő ismerete a mai világban, a 21. században, hogyan változnak az elvárt készségek és hogyan kapcsolódik ez az oktatáshoz, technológiai fejlődéshez.

A cég is említést kap, ha már a szakdolgozatom az ottani munkaerővel foglalkozik. Főleg a története, tevékenysége, céljai a jövőre nézve és piaci tevékenysége van röviden kifejtve.

A harmadik fejezet tartalmazza az Infineonnál elvárt készségeket pozícióként fizikai és szellemi munkakörben egyaránt. Felsorolásra kerülnek a pozíciók, ezen belül azok a készségek, amelyeket szükséges birtokolnia a munkavállalónak, illetve kifejtésre kerül, hogy miért szükséges ezeknek a készségeknek a birtoklása, ismerete.

A negyedik fejezet tartalmazza, hogy milyen veszélyeket rejt a vállalatra és a munkavállalóra nézve, ha a munkavállaló nem rendelkezik a megfelelő készségekkel az adott pozícióba.

Szintén felsorolásra kerülnek a pozíciók szellemi és fizikai munkakörben és pozícióként a készségek is, illetve kifejtésre kerül részletesen minden egyes készség esetében, hogy miért veszélyes a vállalatra, munkavállalóra nézve az adott készség birtoklásának hiánya. A fejezet vége tartalmazza a készségek orvoslása részt, ami arról szól, hogy a munkavállalók, hogyan próbálják orvosolni a készséghiányukat, milyen esetek figyelhetők meg, illetve a cég nyújt-e segítséget a munkavállalóknak, továbbá mi történik a változásra, fejlődésre nem hajlandó munkaerővel.

Az ötödik fejezet foglalkozik a készségek fejlesztésével. A fizikai és szellemi munkavállalók elválasztásra kerülnek, mivel elég sok eltérés található a képzés, illetve fejlesztésük között. Kifejtésre kerül, hogy milyen kötelező és önkéntes készségfejlesztéseken kell részt venni mind a két munkavállalói körnek, illetve mi alapján határozzák meg a fejlesztendő készségeket. Továbbá a fejezet tartalmazza hol és hogyan történik a fejlesztés és az Infineon, hogyan járul hozzá ehhez. A fejezet legvége foglalkozik azzal, hogy miért éri meg az Infineonnak a munkavállalóit fejleszteni.

A hatodik fejezet foglalkozik a jövőben várható, azon belül is a közel jövőben kapcsolatos tervekkel. Szintén fizikai és szellemi állományra bontva tartalmazza, hogy milyen elképzelések, konkrét terveket készít elő a cég a jövőre nézve mind a két oldalon. Milyen változások történnek az alap készségekkel, az elvárások, hogyan változnak, illetve ezeket mi befolyásolja, továbbá mik lesznek a közeljövőben a legfontosabb készségek a két állomány számára és miért. A végső hetedik fejezet, amely az összefoglalást tartalmazza azon belül is, hogy mi történt az előző fejezetekben és miben nyújt ez a szakdolgozat segítséget az Infineonnak és a hasonló gyártással foglalkozó vállalatnak. Ez alatt értem egy készségrendszer létrehozásának alapját (részletesebben, mint egy munkaköri leírás esetében), amely tartalmazza a vállalat számára szükséges készségeket pozícióként részletesen, továbbá a munkavállalók készségeit. Erre azért lehet szükség, mert a készségek adják a kompetenciák, képességek alapját. Ha a vállalat ismeri a munkavállalók készségeit, tudják milyen szinten vannak, illetve tudják, hogy milyen szintre szeretnék ezeket a tudásokat, készségeket emelni a fejlesztésekhez, képzésekhez, tréningekhez egy támpontot adhatna a rendszer. Megkönnyítené a fejlesztés folyamatát egyszerűen fogalmazva.