

SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÁS

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve: Nagy Martin
Neptun kódja: L970GO
Munkarend: Nappali
Szak/specializáció: Vállalkozásmenedzsment

Értesítési címe: 2490 Pusztaszabolcs Széchenyi István utca 89/1
Telefon (mobil): 20/913-0327
e-mail címe: nagy.martin72@gmail.com

A szakdolgozat címe: A COVID-19 következtében történt home-office-ra való
átállás hatása a munkavégzésre

A szakdolgozat készítésének helye:
Vállalat neve: Erste Bank Hungary Zrt.
Vállalat címe: 1138 Budapest Népfürdő utca 24-26
Külső konzulens
Neve, beosztása: Engi Rita, osztályvezető
E-mail cím,
telefonszám: Rita.Engi@erstebank.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

A szakdolgozatomban a COVID-19 következtében történt home-office-ra való átállás munkavégzésre gyakorolt hatásait vizsgáltam. Azért választottam ezt a témát mert én is ebben a munkarendben kezdtem el dolgozni egy piacvezető pénzügyi intézmény alkalmazásában. Érdekelt, hogy milyen nehézségekkel járt egy ilyen jellegű munkavégzésre való átállás, milyen nehézségeket okozott ez a dolgozóknak és milyen akadályok nehezítették a vezetők mindennapi munkáját.

Részletezve a fejezeteket, elsőként fontosnak tartottam néhány szót ejteni a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetről. Mint tudjuk, hazánkban munkaerőhiány van, melyet több tényező okoz. Többek között az idősödő társadalom, mobilitás hiánya, régiók közti különbségek, de említhetők még a digitalizáció okozta nehézségek is. Fontosnak tartottam megemlíteni a különböző szervezeti formákat, mivel egyes szervezeteknél kultúrájukból, működésükből fakadóan kivitelezhetetlen a távmunka, ugyanakkor némelyik vállalatnál egyértelmű tényként kezelik. Ezt követően ismertettem a munkaviszonyt, ezzel kapcsolatos munkavégzési formákat, megemlítettem a fellelhető jogi szabályozásokat, majd rátértem a tipikus és atipikus munkavégzésre. Definiáltam az említett fogalmakat, korábbi kutatásokra, szakirodalmakra, publikációkra hivatkozva bemutattam az előnyöket és hátrányokat. Az elmúlt időkben nagyon megnőtt a témában született kutatások száma, melyekben főként az előnyöket, hátrányokat elemezték. A szakirodalmi részt ismertetését követően áttértem a primer kutatásom bemutatására. A vizsgálatot főként egy piacvezető pénzügyi intézménynél végeztem, így elsőként röviden összefoglaltam a szervezet ismérveit.

Három fő kérdésre kerestem választ, amelyekre az elvégzett kutatásaim alapján válaszokat is kaptam. Egyrésztől össze akartam hasonlítani a kötelező időszak előtti homeoffice-t a mostani időszakokkal: kik azok a személyek, akik a kötelező időszak előtt nem vették igénybe ezt a lehetőséget, és hogyan változott a véleményük a kötelező időszak hatására, ugyanis előzetes felvetéseim alapján azt gondoltam, hogy az emberek nem szeretik a változásokat és mindenkinek az a legmegfelelőbb és legkényelmesebb helyzet, amiben aktuálisan van. A második fontos kérdés, ami erősen foglalkoztatott a témával kapcsolatban a kiskorúval otthonról dolgozók hatékonysága, milyen nehézségekkel kellett szembesülniük ezeknek a dolgozóknak,

ugyanis amikor egy dolgozó szülő életébe megjelenik az a feladat, hogy az éppen munkaidőben otthon tanuló kiskorúnak már nem csak, mint szülő kell jelen lennie az életében, hanem mint a tanárnak is akkor ez jelentősen magasabb terhet rak rá egy dolgozó felnőtt vállára. A harmadik kérdés amire a dolgozatomban választ kaptam az a generációs különbségek vizsgálata, ahol az idősebb korosztály alkalmazkodását mértem fel a távmunkához. Ez is egy olyan kérdés, amely kételyeket szül az ember gondolataiban, hogy vajon egy már nyugdíjhoz közeledő vagy akár már nyugdíjas dolgozó mennyire tud azonosulni és alkalmazkodni egy szinte teljesen új munkakörnyezethez, adott esetben új munkaeszközökhöz. A kutatásom során a vizsgálatot két módszer segítségével végeztem el. Az első módszer, amit alkalmaztam, a kérdőíves kvantitatív kutatás. Ennek oka az volt, hogy szerettem volna az információkat minél megbízhatóbb forrásból gyűjteni a szakdolgozat elkészítése szempontjából. Sok esetben a könyvekben megtalálható források kevésbé megbízhatóak, mint amiket konkrét személyektől tudunk begyűjteni, a minta, amit elemeztem így részben ismerősöktől, a saját munkahelyről származó emberekből állt, részben viszont sikerült eljuttatni olyan személyekhez is, akik nem a saját ismerősi körömhöz tartoznak, hanem ismeretlen, más városokban élő dolgozók. Ahhoz, hogy mélységeiben is meg tudjam érteni a másik oldalt, a munkaadói oldalt, ami szükség volt a dolgozat elkészítéséhez inkább a mélyinterjú módszerét választottam. Ez a módszer inkább minőségi kutatási módszer, ahol a minta kisebb, mint a másik kutatási módszer esetén, azonban nem általánosságokra fókuszál, hanem a mélységeire a témának. Ehhez tehát szükség volt egy vezetői pozícióban lévő dolgozóra, akivel elkészíthettem ezt a kutatási formát. A saját banki környezetemből sikerült felvennem a kapcsolatot E. Ritával, aki részt vett a mélyinterjú elkészítésében és válaszaival segítette a dolgozatomat.

Az első kérdésnél a kérdőíves vizsgálat igazolja azt a felvetésemet, hogy azok a dolgozók, akik korábban nem dolgoztak otthonról, máshogy viselték a kötelező időszakot, mint azok a dolgozók, akiknek már korábban is volt erre lehetősége. A vizsgálat során az előnyök és hátrányok mérlege ezen dolgozóknak a hátrányok felé billent. Az új dolgok megszokásához akkor is időre van szükség, ha az emberek nincsenek belekényszerítve egy új helyzetbe, hanem saját döntés alapján határoznak egy bizonyos változás mellett, de ebben az esetben kötelezően kellett változtatniuk, ami egy kicsit még nehezebbé tette. A második kérdésnél az eredmény cáfolja azt a felvetésemet, hogy a kiskorúval együtt dolgozás nagyon megnehezítené a munkát, ugyanis a válaszadók mindössze 15 %-a adott olyan választ, hogy nem igazán tudtak elvégezni

valószínűleg nagy szerepet vállaltak a vállalatok által hozott könnyítések a kisgyermekes dolgozók felé. A legnagyobb meglepetést számomra harmadik kérdésre kapott válasz okozta mert a feltételezésem szerint az idősebb korosztály nehezen fogadja el a távmunkát, de ebből az derül ki, hogy nem csak hogy elfogadja, de inkább preferálja ezt a munkarendet. Itt többek között az a tényező is közre játszott, hogy az érintett korosztály nagyrésze már a járvány előtt is dolgozott otthonról. Azok, akik pedig a járvány idején kezdtek neki ennek a munkarendnek ők azóta már hibrid munkavégzésben dolgoznak, tehát a járvány alatti kötelező időszak alatt meglátták a lehetőségeit, a pozitív oldalait a távmunkának.

A dolgozatom elkészítése és a megfelelő kutatások elvégzése után úgy gondolom, hogy a hibrid munkavégzés, ami jelenleg sok vállalatnál működik mind munkavállalói, mind pedig munkaadói oldalról megfelel az igényeknek, ami azt jelenti, hogy teljesülnek a munkaadói és munkavállalói oldalról azok az előnyök, amiket a távmunka ad, miközben kiküszöbölődnek a hátrányai is azáltal, hogy ez a munkaforma csak részben távmunka. A hatékonyságot tovább lehet növelni olyan irányban, hogy felmérjük a vállalatok, hogy az egyes feladatok, megbeszélések melyik formában működnek hatékonyabban, és ha jelenleg nem ebben a rendszerben működik, akkor ezt összességében megváltoztatni. Fontos felmérni azt, hogy az egyes feladatokon, amiket havi, heti, akár napi gyakorisággal végez a cég, ezeket hogyan lehet hatékonyabban elvégezni, és erről a dolgozókat is megkérdezni, hogy nekik melyik formában kényelmesebb. Ha vannak olyan feladatok, amiket eddig még távmunkában nem próbáltak ki, akkor ezeket kipróbálni mind a két munkaformában, és ellenőrizni a hatékonyságot a két esetben. Tulajdonképpen a legnagyobb következtetés, amit le tudunk szűrni a dolgozatban feltett kérdések válaszából, hogy munkavállalók és a munkaadók is jól tudtak alkalmazkodni a változásokhoz. Az emberek el tudják fogadni, hogy a változás az az élettel együtt járó dolog, és mindig lesznek új dolgok, hirtelen jött helyzetek, amiket kénytelenek vagyunk megoldani és együtt élni vele a továbbiakban.



BGE

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
ALKALMAZOTT TUDOMÁNYOK EGYETEME

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

1149 Budapest, Buzogány utca 10-12.

Telefon: (+36-1) 469-6600

Fax: (+36-1) 469-6610

www.uni-bge.hu