

## ÖSSZEFOGLALÁS

---

Indiai munkavállalók magyarországi alkalmazási lehetősége, statisztikai, valamint interkulturális menedzsment kihívásai és lehetséges megoldásai hazai vállalkozások példáján keresztül

---

szakdolgozat címe

Maier Dávid

---

Hallgató neve

Levelező munkarend, vállalkozásfejlesztés Msc

---

munkarend/ /szak/specializáció

A szakdolgozatban az utóbbi években Magyarországon kialakult munkaerőhiány egyik megoldási alternatíváját, külföldi munkavállalók hazai foglalkoztatását kutatom több szempont szerint. Vizsgálataim fókuszában indiai munkavállalók hazai foglalkoztatási lehetősége, statisztikái, valamint interkulturális menedzsment kihívásai és lehetséges megoldásai állnak hazai vállalkozások példáján keresztül. A dolgozat fő kutatási kérdése arra irányult, hogy miként lehet indiai dolgozókat sikeresen beilleszteni magyar szervezetekbe, milyen nehézségek, kihívások merülnek fel a felek részéről és hogy hogyan lehet ezeket mérsékelni vagy leküzdeni.

A dolgozat elméleti részében a hazai munkaerőpiac elmúlt időszakának áttekintése által rámutatok arra, hogy miért alakult ki akut munkaerőhiány sok szektorban, és hogy miért van szükség például külföldi munkavállalók hazai foglalkoztatására is egyre nagyobb létszámban. Többek között az alábbi faktorok játszottak közre a munkaerőhiány kialakulásában. Egyrészt a magyar társadalom előregedő tendenciákat mutat. Emellett magas a kivándorlás az országból más régiókba. Továbbá az utóbbi években a döntéshozók nagy arányban munkaerőigényes iparágak meghonosítását támogatták hazánkban, illetve megváltozott az embereknek a munkához való viszonyuk is. Emiatt tízezres nagyságrendben dolgoznak már hazánkban külföldi munkavállalók szomszédos – és ázsiai országokból. Ezután ismertetek több, a téma szempontjából releváns interkulturális menedzsment modellt is, melyeket a gyakorlati részben felhasználok az elemzések, kutatások során. Ezek a modellek Trompenaars, Hofstede és E.T. Hall kulturális dimenziói.

A dolgozat gyakorlati részében a modelleken, az interjúk tanulságain és tapasztalataimon keresztül bemutatom az indiai munkaerő bizonyos jellemzőit általánosságban véve. Ezáltal sok „miért” -re, összefüggésre, ok-okozati párosra találtam tudományos magyarázatot magyar-indiai interkulturális viszonylatban, amit az interjúk és munkásságom során korábban nem teljesen értettem. Bemutatom indiai munkavállalók kapcsán a hazai tendenciákat és statisztikákat, amik az utóbbi években egyértelműen exponenciális növekedés jeleit mutatják. Emellett a témakört kvalitatív interjúkon keresztül vizsgálom olyan hazai vállalkozásoknál, ahol már foglalkoztatnak indiai munkavállalókat. Mind magyar, mind pedig indiai dolgozókkal interjúztam annak érdekében, hogy minél pontosabb és részletesebb képet tudjak adni a szóban

forró témában. Három hazai vállalkozástól 3-3-3 dolgozóval készítettem interjúkat. Magyar részről két kolléga vett részt a kutatásban cégenként. Egyikük menedzsment/irodai szintű dolgozó, másikuk pedig közvetlen napi szintű munkakapcsolatban van az indiai dolgozókkal. Emellett pedig mindegyik vállalattól beszélgettem egy-egy indiai dolgozóval is. Az interjúk és kutatási elemzésem következtében viszonylag jól kirajzolódik, hogy a foglalkoztatás során milyen lépéseket kell a hazai vállalatoknak megtenniük annak érdekében, ha sikeresen szeretnének indiai dolgozókat integrálni a szervezetben. Valamint az is, hogy milyen hasonlóságok és eltérések vannak a két nép között a modellek szempontjai szerint.

Végezetül pedig a kutatások és tapasztalataim alapján javaslatokkal állok elő olyan magyar vállalkozások számára, akik indiai munkaerő foglalkoztatását tervezik. Nagyon fontos tanulság, hogy a megfelelő toborzók és dolgozók kiválasztása kulcs fontosságú, ebben a hazai vállalatoknak mindenképp részt kell vállalniuk és alaposan kell eljárniuk annak érdekében, hogy sikeres legyen a projekt és valóban a megfelelő jelöltek érkezzenek munkavállalási szándékkal. Emellett pedig az ügyintézési folyamatok hosszú átfutása miatt fontos, hogy időben lépjen a vállalkozás szükség esetén.