

Szakmai gyakorlat portfolió

KUI-SZIGETI ESZTER

Bevezetés

- Románia legnagyobb gombatermesztő vállalatánál végeztem a gyakorlatomat, amely kiemelt figyelmet fordít a fenntarthatóságra és a modern technológiákra.
- Politikatudományi szempontból vizsgáltam a szervezet működését: munkaszervezés, vállalati hierarchia, politikai gondolkodás hatása.
- Interjúk révén megismertem a dolgozók attitűdjeit és a közösségen belüli társadalmi-politikai nézeteket.
- Fő célom az elemzői szemlélet fejlesztése, valamint a román nyelvtudásom (B2 → C1 közeli szint) elmélyítése volt.

Szakmai tapasztalatok

Betekintés a vállalat
adminisztrációs és
pénzügyi folyamataiba.

Korábbi pénzügy-
számviteli képzés segítette
a gazdasági háttér
gyorsabb megértését.

Fő fókusz: munkatársi
kommunikáció,
bérstruktúrák, regionális
különbségek vizsgálata.

Interjúk és kvalitatív
kutatás az első hetekben.

Belső összefoglaló
készítése a munkavállalói
elégedettségről és a
kommunikációs
kultúráról.

A munkavállalók közötti kommunikáció és elégedettség vizsgálata

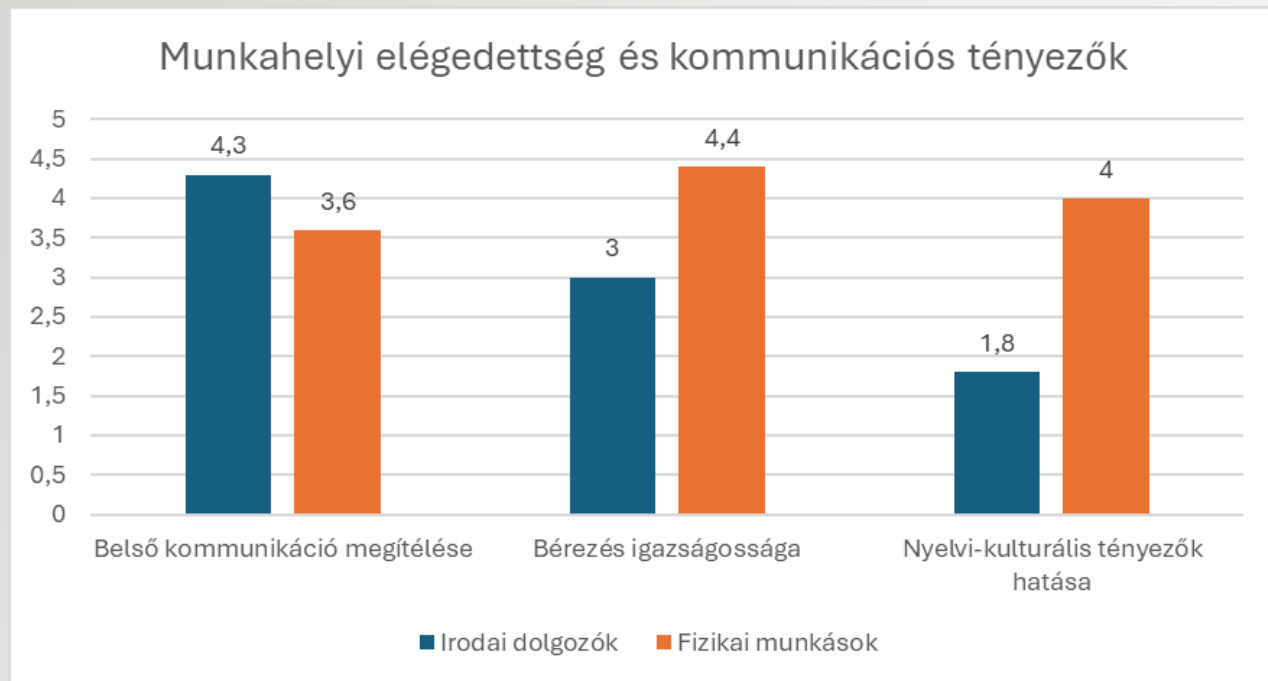
Rövid strukturált interjúk készítése 70 dolgozóval,
irodai alkalmazottak és fizikai munkások vegyesen.

Fókuszba helyeztem:

- Hogyan értékelik a belső kommunikációt (vezetők–dolgozók között)?
- Mennyire érzik igazságosnak a bérezést?
- Milyen mértékben befolyásolja a munkavállalói elégedettséget a nyelvi és kulturális háttér?

Feltettem a
kérdéseket (1-5
skála;
nem/igen,
miért?)

- 1. Mennyire tartja átláthatónak a vállalat belső kommunikációját?
- 2. Kap-e rendszeresen visszajelzést a felettesétől?
- 3. Mennyire érzi igazságosnak a bérezést a munkaköréhez képest?
- 4. Érzékel-e különbséget a munkatársak közötti kommunikációban a nyelvi/kulturális háttér miatt?
- 5. Mennyire érzi magát megbecsültnek a vállalatnál?
- 6. Ha egy dolgot változtathatna a munkahelyi kommunikációban, mi lenne az?



A diagram alapján az irodai dolgozók elégedettebbek a belső kommunikációval, míg a fizikai munkások inkább a bérezést érzik igazságosabbnak, és náluk a nyelvi-kulturális tényezők is jóval nagyobb szerepet játszanak. Ez arra utal, hogy a vállalatnak eltérő fókuszú intézkedésekkel érdemes támogatnia a két csoportot: az irodai dolgozóknál a bérezés átláthatóságát, a fizikai munkásoknál pedig a nyelvi és kulturális akadályok csökkentését lenne célszerű erősíteni.

Csapatmunka és vezetői támogatás vizsgálata a telephelyeken

Fókuszba helyeztem:

- A munkavállalók érzése a csapatmunka támogatottságáról
- A vezetői visszajelzések és motivációs tényezők hatása
- A munkahelyi stressz és elégedettség összefüggése
- A nyelvi és kulturális háttér szerepe a mindennapi munkavégzésben

Az interjúk során kérdéseket tettem fel, vegyesen skálás (1-5) és nyílt kérdés formában, például:

1. Mennyire érzi, hogy csapatmunkában támogatják?
2. Milyen gyakran kap visszajelzést a vezetőjétől?
3. Mennyire motiválja a munkájában a jelenlegi vezetői támogatás?
4. Észlel-e nehézséget a nyelvi vagy kulturális különbségek miatt?
5. Hogyan befolyásolja a munkahelyi stressz a teljesítményét?

Elkészítettem az alábbi táblázatot, ami szemlélteti a fő megfigyeléseket:

A kutatás során világossá vált, hogy a különböző csoportok eltérő fókuszú támogatást igényelnek. Az irodai dolgozóknál a vezetői visszajelzések és motiváció kiemelt szerepet játszanak az elégedettségben, míg a fizikai munkásoknál a csapatmunka támogatása és a nyelvi/kulturális akadályok csökkentése a legfontosabb.

Csoport	Leginkább értékelte tényező	Kiemelt kihívás	Javasolt támogatás
Irodai dolgozók	Vezetői visszajelzés és motiváció	Munkahelyi stressz kezelése	Rendszeres visszajelzés és tréningek
Fizikai munkások	Csapatmunka és közösségi támogatás	Nyelvi kulturális akadályok	Kétnyelvű kommunikáció, mentorprogram

Interjúk készítése

Célom az volt, hogy feltérképezzem, miként értékelték a közelmúltban zajlott választásokat, és hogyan tükröződnek politikai nézeteik a munkahelyi beszélgetésekben.

- Fizikai munkás:

Az egyik fizikai dolgozó, Ion, úgy vélte, hogy Simion, az AUR párt vezetője áll közelebb az érdekeihez, mert szerinte „a politikusok többsége nem foglalkozik a falusi emberekkel, de Simion legalább beszél róluk”. Úgy érezte, hogy az AUR retorikája hitelesebben szólítja meg a mezőgazdasági dolgozókat.

- Másik munkás:

Egy másik dolgozó, Mária, viszont Elena Lasconi mellett érvelt, mert szerinte „egy női politikus talán jobban odafigyel a hétköznapi problémákra és tisztességesebb képet mutat a közéletéről.” Az is fontos volt számára, hogy ne egy befelé fókuszáló politikát folytasson az ország, hanem erősítse az EU egységét

- Irodai munkatárs:

Az irodai munkát végző Andrei inkább távolságtartóbb álláspontot képviselt: „Én inkább azt nézem, hogy ki milyen programot hoz a gazdaság támogatására. Magánéletben nekem mindegy, hogy Simion, Lasconi vagy valaki más, de ha nincs konkrét terve arra, amit bemutatna nekünk és ésszerűen kivitelezhetőnek találunk, akkor az csak egy politikából megélő ember és nem politikus.”

- Az új elnökről, Nicușor Danról:

A beszélgetések során gyakran szóba került az új államfő is. Ion kételkedve nyilatkozott róla, mondván: „ő inkább értelmiségi típus, és nem hiszem, hogy igazán érti a falusi emberek gondjait.” Mária viszont bizakodóan fogalmazott: „ha sikerül a korrupció ellen fellépnie, és tényleg rendet tesz az állami intézményekben, akkor még lehet belőle egy tisztességes elnök.” Andrei inkább kivárássra játszik: „Dan jó technokrata lehet, de elnökként nem biztos, hogy meglesz a politikai súlya. Egyelőre figyelem, mennyire tudja függetleníteni magát a pártoktól.”

- Az interjúk rávilágítottak arra, hogy a munkavállalók politikai preferenciái nemcsak személyes szimpátiából fakadnak, hanem abból is, hogy melyik politikai erő tudja jobban megszólítani az adott társadalmi csoport problémáit. A munkahelyi beszélgetések során sokszor ütköztek a vélemények, de ezek inkább élénk vitákat eredményeztek, semmint konfliktusokat.

Utolsó hetek

A gyakorlat utolsó heteiben a hangsúly az eredmények rendszerezésére és a zárójelentés elkészítésére került. Kiemeltem a vállalat társadalmi beágyazottságát, belső viszonyrendszerét, valamint a politikai és társadalmi tényezők szerepét. A kutatás rávilágított a munkavállalói csoportok eltérő tapasztalataira és a differenciált támogatási stratégiák szükségességére.

Hetek	Tevékenység	Eredmények
1-2	Bevezetés a kutatásba, irodalom áttekintése	Alapfogalmak tisztázása, előzetes hipotézisek felállítása
3-4	Interjúk készítése dolgozókkal	Különbségek a kommunikáció és elégedettség megélésében
5	Kérdőíves felmérés előkészítése és lebonyolítása	Nyelvi és kulturális háttér jelentős szerepe mutatkozott
6-7	Adatok feldolgozása, statisztikai összegzés	Objektív adatok megerősítették az interjúk tapasztalatait
8	Belső megbeszéléseken részvétel, jegyzetelés	Kétnyelvű kommunikációs protokoll fontosságának felismerése
9-10	CSR-kommunikációs vázlat kidolgozása	CSR üzenetek erősítik a vállalati kultúrát és beágyazottságot
11	Politikai-társadalmi szempontok integrálása	Véleménykülönbségek hatása a munkahelyi kapcsolatokra
12	Részeredmények összegzése, értelmezési keret kialakítása	Hosszú távú HR- és kommunikációs stratégiákhoz hasznosítható
13	Zárójelentés elkészítése	Rendszerezett bemutatás, tanulságok és javaslatok megfogalmazása

A szakmai gyakorlat során megtapasztaltam, hogy a vállalat működését nemcsak gazdasági, hanem társadalmi és politikai tényezők is formálják. A többnemzetiségű környezet egyszerre jelent kihívást és lehetőséget: a nyelvi, kulturális és regionális különbségek hatással vannak a belső kommunikációra, a lojalításra és az elégedettségre. Politikatudományi szemlélettel vizsgáltam a bérezés, a kommunikáció és a vállalati hierarchia kérdéseit, amelyek mögött társadalmi és történeti összefüggések húzódnak meg. Elemzői készségeim fejlődtek a megfigyelések, interjúk és adatelemzések révén, miközben román nyelvtudásomat is sikerült a C1 szint közelébe fejlesztenem. A gyakorlat megerősítette, hogy a politikatudomány gyakorlati szempontból is alkalmazható, és értékes rálátást ad a munkahelyi és társadalmi folyamatokra.

Személyes fejlődésem

Reflexió

Az Erasmus-gyakorlat lehetőséget adott, hogy politikatudományi tudásomat a gyakorlatban is alkalmazzam, és mélyebb rálátást szerezzek egy multinacionális vállalat működésére.

Tapasztalataim rámutattak, hogy a gazdasági folyamatok szorosan összefonódnak társadalmi és politikai tényezőkkel, különösen a belső kommunikáció, a CSR és a kulturális különbségek terén. A program hozzájárult elemzői készségeim, társadalmi érzékenységem és nemzetközi szemléletem fejlődéséhez, valamint román nyelvtudásom elmélyítéséhez. Összességében a gyakorlat egyszerre segítette szakmai és személyes fejlődésemet, és irányt mutatott jövőbeli karrieremhez.

Köszönöm a
figyelmet!