

KIS ESZTER
SZAKMAI GYAKORLAT

2025. 06.01.-től

Románia, Zilah

Egy nyár a határon túl – szakmai gyakorlatom története.

Kezdetek Szilágyságban

Egy nyári vasárnap reggel indultam útnak Budapestről, a Keleti pályaudvarról. A bőröndömben csak a legszükségesebb dolgok, de a fejemben annál több kérdés: milyen lesz a munka? Hogyan fogadnak majd? Vajon meg tudok-e felelni a szakmai kihívásoknak? A célom Románia nyugati része volt, a Szilágyság. Itt, Szilágynagyfaluban és Zilahon töltöttem három hónapot egy mezőgazdasági cégnél, a Boglar Champ S.R.L. munkatársaként, politikatudomány szakos hallgatóként.

Már az első nap különleges volt: a táj dombos, a legtöbb út mindkét oldalán szilvafa és egymást követték a jó hangulatú falvak. A magyar és román kultúra találkozása mindenütt érezhető volt, a város ritmusa egyszerre csendes és lüktető. A szállásom egyszerű volt, de barátságos, hamar otthonossá vált. Tudtam, másnap elkezdődik valami, ami talán sokkal többről szól majd, mint egy nyári gyakorlat.

A megfigyelő szerepében – az első hetek

Az első napokban főleg figyeltem. Megpróbáltam megérteni, hogyan működik a cég: milyen struktúrák mentén szerveződik a munka, kik a kulcsszereplők, hogyan illeszkedik a kommunikációs részleg a nagy egészbe. Már az elején világossá vált, hogy nem csak gazdasági, hanem társadalmi és politikai szempontból is érdekes helyzetbe csöppentem.

A többnemzetiségű munkakörnyezet különösen izgalmas kérdéseket vet fel: milyen nyelven kommunikálnak a kollégák? Milyen hatással van ez a belső

információáramlásra, a lojalításra vagy a munkahelyi hangulatra? Már ekkor eldöntöttem, hogy ezek a kérdések kulcsszerepet kapnak majd a kutatásomban.

Átnéztem a vállalat belső anyagait – kommunikációs irányelveket, HR-dokumentumokat, tájékoztatókat –, és közben elkezdtem egy kérdéslistát összeállítani a belső interjúkhoz. Később ezek alapján félig struktúrák beszélgetéseket folytattam munkatársakkal: szó esett bérezésről, vezetői stílusokról, lojalitásról, sőt arról is, hogyan hat a nemzetiségi különbség a beilleszkedésre. A hétköznapiak során nemcsak hivatalos interjúkra került sor: sokat betanultam az ebédszünetek alatt is. Megfigyeltem, hogyan beszélgetnek román és magyar kollégák, milyen nyelvet választanak, milyen témák kerülnek elő. A nyelvi különbségek gyakran okoztak félreértést – nem durván, de érezhetően –, és ezekből a helyzetekből fontos következtetéseket lehetett levonni.

A kutató szerepében – adat, elemzés, érzékenység

Ahogy haladt előre a gyakorlat egyre inkább kutatóként kezdtem működni. Elkezdtem összehasonlítani a romániai és magyarországi telephelyek bérstruktúráit: nemcsak számokat gyűjtöttem, hanem megpróbáltam megérteni a mögöttük lévő társadalmi és politikai összefüggéseket is. Fontos volt számomra, hogy ne pusztán gazdasági szemüvegen keresztül értelmezsem a különbséget, hanem figyelembe vegyem az infrastruktúra eltéréseit, az etnikai összetételt, a szakszervezetek szerepét vagy akár a munkavállalói identitás formálódását is.

Részt vettem belső tréningeken, ahol visszajelzési technikákról, hatékony csapatkommunikációról és konfliktuskezelésről volt szó. Ezeken az alkalmakon első kézből tapasztalhattam meg, milyen nehézségekkel küzdenek a középvezetők, amikor kétnyelvű környezetben kell egyszerű, mégis érzékeny témákat kommunikálni. Közben kérdőíves kutatást is terveztem és bonyolítottam le. A HR-részleggel közösen magyar és román nyelvű kérdőívet állítottunk össze, amely a dolgozók elégedettségét, lojalítását és a kommunikációs gyakorlatokat mérte. Az első válaszokból máris látszott, hogy a kommunikációs aszimmetria –

nyelvi nehézségek, hierarchikus információáramlás – komoly hatással van a dolgozói élményre.

CSR, lojalitás és a részvételiség kérdése

CSR: Corporate Social Responsibility

A gyakorlat egyik meglepően izgalmas területe a vállalat társadalmi felelősségvállalási tevékenysége volt. Iskolatámogatások, helyi események szponzorálása, környezettudatos projektek – de vajon mennyire érzik magukénak ezeket a dolgozók? Az interjúk és visszajelzések alapján dolgoztam ki egy CSR-kommunikációs javaslatcsomagot, amelyben hangsúlyt kaptak a kétnyelvű üzenetek, a dolgozói bevonás és a közösségi napok szervezése.

Ez a rész mutatta meg igazán, hogy a politikatudományi háttér mennyire hasznos lehet a cég világában is: nem csupán kommunikációról vagy a marketingről volt szó, hanem társadalmi struktúráról, részvételről, identitásról – és arról, hogy ki érezheti magát megszólítva egy szervezetben.

Tanulás, emberi kapcsolatok és szakmai bizonyosság

A gyakorlat utolsó heteiben már több fronton dolgoztam: véglegesítettem a kutatást, összefoglaltam az adatokat, prezentációkat készítettem, és tovább finomítottam a kommunikációs javaslatokat. Emellett baráti kapcsolatok is kialakultak: voltak közös vacsorák, hosszú beszélgetések, egymás támogatása a mindennapokban. Az online munkavégzés is tanulságos volt: megértettem, hogy a hatékony munka nemcsak technológia, hanem közösség is kell hozzá. A magányos döntéshozatal kihívást jelentett, de önállóságot is adott.

Közel két hónap után úgy érzem nem csak szakmailag, hanem emberileg is sokat kaptam ettől az időszaktól. Megtanultam figyelni, kérdezni, szintetizálni, és azt is, hogyan lehet érzékenyen közelíteni bonyolult társadalmi folyamatokhoz – akár egy vállalat falai között is.