

Szent István Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Tudományos Diákköri Konferencia
2013. november 20.

A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet gödöllői
divíziójának elemzése, folyamatszempontú
megközelítésben

Analysis of the Mind-Diák school cooperative division of Gödöllő, process
oriented approach

Készítette: Tóth Fruzsina Noémi, SZIE GTK BA
GM Ellátási-lánc menedzsment IV.évf.

Konzulens: Dr. Gyenge Balázs, egyetemi docens,
SZIE GTK ÜTI

OTDK Szekció, melynek formai előírásai alapján
készült a pályamunka: Közgazdaságtudományi
Szekció

Gödöllő, 2013.

TARTALOMJEGYZÉK

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK	4
1. BEVEZETÉS	5
1.1. TÉMA AKTUALITÁSA	3
1.2. TÉMA FONTOSSÁGA.....	5
2. SZAKIRODALOM FELDOLGOZÁSA	6
2.1.LOGISZTIKAI INFORMÁCIÓÁRAMLÁS.....	6
2.2. PROJEKTMENEDZSMENT.....	9
2.2.1. A projekt menete	10
2.2.2. A projektben érintettek.....	11
2.3. KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK JELLEMZŐI MAGYARORSZÁGON.....	13
2.3.1. A divizionális szervezet	14
2.3.2. Iskolaszövetkezetek.....	16
2.3.3. Diákmunka	17
3. A MIND-DIÁK ISKOLAI SZÖVETKEZET BEMUTATÁSA	22
3.1. A VÁLLALKOZÁS ALAPÍTÁSA	22
3.2. A VÁLLALKOZÁS TEVÉKENYSÉGI KÖRE.....	23
3.3. A VÁLLALKOZÁS SZERVEZETI STRUKTÚRÁJA.....	24
3.4. A VÁLLALKOZÁS EREDMÉNYEI, AZ ÁRBEVÉTEL ALAKULÁSA	27
3.5. A GÖDÖLLŐI DIVÍZIÓ	30
4. ANYAG ÉS MÓDSZER.....	31
4.1. A MIND-DIÁK ISKOLAI SZÖVETKEZET GÖDÖLLŐI DIVÍZIÓJÁNAK ELEMZÉSE.....	31
4.1.1. Vállalat, cég megkeresés	34
4.1.2. Árajánlat adás	35
4.1.3. Szerződéstervezet elkészítése, aláírása	35
4.1.4. Megrendelés beérkezése.....	36
4.1.5. Diákok toborzása.....	36
4.1.6. Diákok beléptetése/tagság	37
4.1.7. Megrendelés teljesítése	38
4.1.8. Jelenléti ívek begyűjtése.....	39

4.1.9. Elszámolás a megrendelő felé	39
4.1.10. Jegyzőkönyv elkészítése	40
4.1.11. Hibalista kiértékelése	40
4.1.12. Bérek utalása	40
4.1.13. Számla kiküldése.....	41
4.2. MÉLYINTERJÚ	42
4.3. KÉRDŐÍV	46
4.3.1. A minta demográfiára vonatkozó értékelése	47
4.3.2. Diákmunkára vonatkozó értékelés	52
4.3.3. Hipotézisek értékelése.....	56
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK.....	60
6. ÖSSZEFOGLALÁS	63
IRODALOMJEGYZÉK	65
MELLÉKLETEK.....	I
1. MELLÉKLET: MÉLYINTERJÚ.....	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.
2. MELLÉKLET: KÉDŐÍV	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.
3. MELLÉKLET: KONZULENSI NYILATKOZAT.....	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.
4. MELLÉKLET: HALLGATÓI NYILATKOZAT	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.
5. MELLÉKLET: REZÜMÉ.....	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.
6. MELLÉKLET: TITKOSÍTÁSI KÉRELEM.....	HIBA! A KÖNYVJELZŐ NEM LÉTEZIK.

TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Jellegzetes iskolaszövetkezeti munkák	16
2. táblázat: A kérdőíves vizsgálat összegző táblázata	56
3. táblázat: Hipotézisek értékelése.....	59
1. ábra: Az értékteremtő folyamatok hármass tartalma	8
2. ábra: Divizionális szervezeti struktúra	15
3. ábra: A 15-29 éves nappali tagozaton tanuló fiatalok tanulmányaik melletti munkavállalása, 2010.IV. negyedév	20
4. ábra: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet szervezeti felépítése	25
5. ábra: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet kirendeltségei	27
6. ábra: Az éves nettó árbevétel alakulása	29
7. ábra: A tagok létszámának alakulása	29
8. ábra: Havi teljesült óraszámok	30
9. ábra: A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet gödöllői divíziójának információáramlása .	33
10. ábra: Válaszadók kor szerinti megoszlása	47
11. ábra: Válaszadók lakóhely szerinti megoszlása.....	48
12. ábra: Válaszadók oktatási intézmény szerinti megoszlása	49
13. ábra: Válaszadók képzési forma szerinti megoszlása.....	50
14. ábra: Válaszadók havi kiadásai szerinti megoszlása	50
15. ábra: A válaszadók megoszlása a kiadásai szerint.....	51
16. ábra: A diákmunka előnyei.....	53
17. ábra: Diákmunkáról való értesülés	54
18. ábra: Havi tervezett óraszám	54
19. ábra: Válaszadók célja a diákmunkával.....	55
20. ábra: Szívesen vállalt munkák megoszlása.....	56

*„A legértékesebb dolog, amit ismerek, az az **információ**.”*

(forrás: Tőzsdecápák c. film)

1. BEVEZETÉS

Pályamunkám témájaként a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet gödöllői divíziójának elemzését választottam. Az elemzésben nagy hangsúlyt kapott a szervezetben, illetve a folyamatokban lévő információáramlás, mivel az információ mindenhol jelen van, mindenki használja, átszövi a mindennapi életünket. Az általam választott cég hazánkban az egyik legismertebb iskolaszövetkezetek közé tartozik. A szövetkezet 1993 óta működik, ma már cégcsoportként a Humán Centrum Kft.-vel és a Human Hygiene Kft.-vel együtt. Elmondható, hogy az alapítás óta sikeresen tevékenykednek a diákmunka területén, illetve a cégcsoportot tekintve a munkaerő-kölcsönzés, közvetítése és az intézményhigiénia területén egyaránt.

A mai világban nagyon sokat hallani arról, hogy a friss diplomások nehezen jutnak munkahelyhez, mivel nincs meg a megfelelő szakmai tapasztalatuk. Sok diák az egyetemi éve alatt, ha el is megy dolgozni, nem azért teszi, hogy szakmai tapasztalatot, munkatapasztalatot szerezzen. Fel sem mérik, hogy a munkaerőpiacon mekkora előnyt jelenthet az az egy-két év tapasztalat, amit diákként dolgoznak. Munkatapasztalat alatt értem azokat a normákat, amiket egy munkahelyi környezet elvár. Magától természetesnek tűnő dolgok, de ezeket is meg kell tanulni, tudni kell, hogy a munkaidő mettől meddig tart, mikor kell megérkezni a munkahelyre, milyen a munkahelyi kommunikáció. Ezeknek a dolgoknak az elsajátításában nyújt segítséget a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet.

A témaválasztásomat indokolja, hogy már középiskolai tanulmányaim alatt is, a nyári szünetekben, dolgoztam iskolaszövetkezeten keresztül. Dolgozatom során így személyes érintettségem is van a diákmunkával kapcsolatban és mivel érdekelt hogyan zajlik le ez a folyamat, a Megrendelő a Szövetkezet és a Diák között, így kézenfekvőnek tűnt ez a téma.

TDK dolgozatomban először bemutatásra kerül a téma aktualitása, fontossága, ezen belül a diákmunka jelentősége a fiatalok munkatapasztalat szerzésében, valamint az információ hatása a vállalkozásokra.

A második fejezetben az információáramlás és a folyamatszemplélet fontosságát mutatom be a felhasznált szakirodalom segítségével. Majd a következő részben ismertetem a projekt menetét, résztvevőit, mivel a cég a megrendeléseket projektek keretében teljesíti. A harmadik alfejezetben a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetre jellemzőket mutatom be. Említést teszek a kis és középvállalkozásokról, helyzetükről hazánkban, majd bemutatom a divizionális szervezeti formát, végül az iskolaszövetkezetekről és a diákmunkáról szólok pár szót.

A harmadik fejezetben röviden bemutatom a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet alapítását, tevékenységét, az elmúlt három év árbevételének és taglétszámának alakulását, valamint a végén említést teszek gödöllői divíziójáról.

Az anyag és módszer részben először egy saját információáramlási modell segítségével mutatom be és elemzem a cég gödöllői divíziójának folyamatát, majd két kutatási módszer segítségével próbálok választ kapni a kérdéseimre. Az alábbi módszerek a mélyinterjú, valamint a kérdőív.

Dolgozatomban célul tűztem ki, hogy:

1. egy új információáramlási folyamatábrán keresztül elemezzem a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet gödöllői divíziójának tevékenységét,
2. a cég egyik érintettjével mélyinterjút készítek, majd a megadott válaszok alapján elemezzem azt,
3. kérdőíves vizsgálatot készítek, amelyben a megkérdezetteket személyesen és interneten keresztül kérdezem meg, 125 fős mintát véve.

A kérdőíves megkérdezés során három alcélt tűztem ki, és ezekkel kapcsolatban hat hipotézist állítottam fel:

Alcéllok:

C1: A diákmunkát igénybevevők szociodemográfiai ismérveinek jellemzése

C2: Vizsgálatom kiterjed arra, hogy a tanulók kiadásai hogyan hatnak a diákmunka igénybevételére

C3: A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet által nyújtott diákmunka mennyire felel meg a dolgozni vágyó tanulók igényeinek

Hipotézisek:

H1: A diákmunka a felsőoktatásban tanulókra jellemző

H2: A diákmunka igénybevételének aránya azonos a férfiak és a nők között

H3: Azon hallgatók vállalnak diákmunkát, akik költségtérítéssel kapcsolatos képzési formában részesülnek

H4: A tanulók az albérletre/kollégiumra költenek a legtöbbet egy hónapban

H5: A tanulók első sorban a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát vállalnak szívesen

H6: A diákok számára a kötetlen munkaidő a legmeghatározóbb tényező munkaválasztáskor

1.1. TÉMA AKTUALITÁSA

Dolgozatom témája, véleményem szerint, most különösen aktuális, mert idén nyár elején (2013. július 1.) került bevezetésre a „Nyári diákmunka elősegítése” nevű munkaerő-piaci program, amelynek célja a fiatalok munkához jutásának elősegítése már diákkorban, ami biztosítja a korai munkatapasztalat mellett a jövedelemszerzés lehetőségét is. Már most nagy sikere volt a programnak, szinte minden településen, ahol elindult, túljelentkezés volt. Ebből is látszik, hogy a fiatalok szeretnék dolgozni, csak lehetőséget kell nekik biztosítani, amelyet a hasonló programok mellett az iskolaszövetkezetek tudnak nyújtani. Továbbá a téma aktualitását abban is látom, hogy az idei évben drasztikusan csökkentek, főleg gazdasági szakokon, az államilag támogatott képzési helyek a felsőoktatásban, ezért számos hallgató költségtérítéssel kapcsolatos képzésben kezdte meg a tanulmányait. Ezen diákok, ha szeretnék szüleik válláról levenni a taníttatással járó anyagi terhet, akkor dönthetnek a diákhitel felvétele mellett, vagy tanulmányaik mellett végezhetnek diákmunkát.

"Hazánkban a gazdasági és a társadalmi átalakulással összefüggésben a 90-es évek elejétől szinte folyamatosan csökkent a fiatalok munkaerő-piaci részvétele. Ennek egyik magyarázata a fiatalok képzésben töltött idejének meghosszabbodása. Az alacsony munkapiaci aktivitáshoz az is hozzájárul, hogy Magyarországon nem igazán elterjedt a tanulás melletti munkavégzés"- ezeket a megállapításokat tette a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján készített munkaerő-piaci helyzetkép. Az európai átlaghoz képest Magyarország lemaradása a fiatalok foglalkoztatása terén meglehetősen jelentős. Míg 2000-ben a magyar fiatalok 15-24 éves korcsoportját az EU 27-nél 3,9%-kal alacsonyabb foglalkoztatási érték jellemezte, addig 2010-re a különbség már 15,8%-ra nőtt. A fiatalok munkanélküliségi rátája előreláthatólag 2016-ig nem fog csökkenni (Kertész, 2012, hrportal.hu).

Az iskolából a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele. Gyakran hosszú távon meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, munkaerő-piaci helyzetét, ezért gazdasági és szociális szempontból egyaránt fontos, hogy az iskolapadból kikerülő fiatalok szakmailag felkészülten jelenjenek meg a munkaerőpiacon, az iskolában elsajátított ismereteik összhangban legyenek a technológiai követelményekkel. Az oktatásban részt vevők aránya az elmúlt években látványosan továbbnőtt. A tanulás tehát felértékelődött, a fiatalok egyre inkább iskolai végzettségi szintjük folyamatos növelésével igyekeznek lépést tartani a munkaerőpiac növekvő elvárásaival. Az első munkába állás idejének későbbi életkorra tolódása az adatokban jól látszódik. A 15–29 éves fiatalok fele (891 ezer fő) rendelkezett valamiféle munkatapasztalattal 2010 IV. negyedévében. A valaha jövedelemszerző tevékenységet végzők közel háromnegyede (646 ezer fő) a felvétel idején is dolgozott, valamivel több, mint egynegyed részük azonban nem tudott, vagy nem kívánt munkát vállalni. A munkatapasztalattal rendelkező, de a felvétel idején nem dolgozó 245 ezer fiatal közel egynegyede utolsó munkájában 3 hónapnál rövidebb ideig helyezkedett el. További egynegyedük munkaviszonya ugyan ennél hosszabb ideig tartott, de az egyéves időtartamot nem érte el. Közel fele arányban (mintegy 120 ezren) viszonylag stabilabb munkával rendelkeztek, utolsó munkájuk ugyanis legalább egy évig tartott. Mintegy 885 ezer 15–29 éves számolt be arról, hogy még soha nem végzett jövedelemszerző tevékenységet. Az ifjúsági felvétel adatai szerint nappali tagozatos képzésben a 15–29 évesek körében a foglalkoztatási arány 5,3% volt. Ebből is látszik, hogy a magasabb arányú foglalkoztatás tehát az egyáltalán nem, illetve a nem nappali tagozaton tanulókat jellemezte. Mindezekből látszik, hogy a nappali tagozatos

tanulmányok melletti munkavégzés nem igazán gyakori hazánkban (KSH, 2011/a., ksh.hu).

1.2. TÉMA FONTOSSÁGA

A logisztikában kiemelt fontosságú az információáramlás gyorsasága és hatékonysága. A logisztika önmagában ugyanis nem csupán gazdasági tevékenységeket szolgálhat, hanem feladata az információk hatékony áramoltatásának biztosítása is, ami elengedhetetlenül szükséges az élet szinte minden területén. Rengeteg adat és információ áll rendelkezésünkre, azonban ezek hatékony feldolgozása és továbbítása számos akadályba ütközhet. A mai felgyorsult világban a gazdasági események is rendkívül felgyorsultak, amit a vállalatok csak akkor képesek követni, ha gyorsan reagálnak rájuk, aminek elengedhetetlen feltétele az információk gyors és pontos rendelkezésre állása és feldolgozása.

Az 1989–90-es politikai rendszerváltozásnak egyik negatív hatása, hogy a társadalom többsége távolról sem rendelkezett elég információval arról, hogy a gazdaságban milyen jellegű folyamatok megindulása, felerősödése várható. A meglévő vállalkozások ebből fakadóan versenyelőnnyel bírtak, a piac várható méretére, szükségletére, viselkedésmódjára vonatkozó alapinformációk birtoklásával. Az információ a versenyképességre úgy hat, hogy hiányában az induló vállalkozások versenyesei kisebbek. Információkra vonatkozóan nem a megszerzés, hanem a hatékony feldolgozás jelenti a versenyelőnyt, vagy versenyhátrányt. Az információ, mint gazdasági erőforrás egyik fő sajátossága, hogy a „beszerzési csatornákhöz való hozzáférés” jelentősége nagy. Az Internet terjedésével, nagy tömegű információhoz lehet jutni. Mivel a világ tele van hírrel, a versenyképesség szempontjából az a fő kérdés, hogy az egyes versenyzők miként, milyen költséggel, fizikai lehetőség révén jutnak hozzá az információkhoz (Csányi, 1997, edok.lib.uni-corvinus.hu).

Azért tartom az információt a témám kapcsán fontosnak, mert a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, és a hozzá hasonló diákmunkával foglalkozó cégek, a munkaközvetítés során, összekötő szerepet látnak el a megrendelő és a diákok között, egyfajta információs hidat létrehozva. Ahogy az a Mind-Diák esetében is elmondható, általa értesülnek a diákok az aktuális munkákról, a szövetkezet informálja őket a szükséges teendőkről. Az iskolaszövetkezetek nélkül ez a fajta foglalkoztatási forma, a diákmunka, nem működhetne biztonságos keretek között.

2. SZAKIRODALOM FELDOLGOZÁSA

Ebben a fejezetben, a felhasznált szakirodalom segítségével ismertetem az információ, az információáramlás, illetve a folyamatszemplélet fontosságát, valamint ezzel kapcsolatosan az értékteremtő folyamatot is szemléltetem. A második részben, mivel a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet a megrendeléseit projektek keretében teljesíti, ezért ismertetem a projektmenedzsment fogalmát, leírom a projekt menetét (projekt kialakítás, odaítélés, teljesítés, utóelemzés), illetve említést teszek a projekt érintettjeiről is. Ezek után a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetre jellemző fogalmakat ismertetem, melyek a divizionális szervezet, az iskolaszövetkezet, illetve a diákmunka, mely során részletesen leírom az idén bevezetett „Nyári diákmunka elősegítése” nevű munkaerőpiaci programot.

2.1. LOGISZTIKAI INFORMÁCIÓÁRAMLÁS

Az utóbbi időben az információ a versenyképes vállalati működés kiemelt jelentőségű erőforrásává vált. Ha nem jó az információáramlás a szervezetben, az hatással van a folyamatok megvalósulására, az értékteremtésre, a tervezésre, a célok elérésére. Az emberek többsége nem folyamatorientált, figyelmük középpontjában folyamatok helyett feladatok, célok és emberek állnak, pedig manapság a verseny nem emberek, termékek vagy vállalatok közt folyik, hanem folyamatok között. A vállalatok jelentős eredménypotenciálja rejlik abban, hogy miként képesek folyamataikat irányítani. Nem a piacokra, a termékekre, a szervezeti egységekre vagy a szállítókra történő kizárólagos összpontosítás biztosítja a tartós sikert, hanem az a képesség, hogy a vállalat olyan folyamatokat építsen ki és irányítson, amelyek stratégiaiul kulcsfontosságúak.

„A folyamat a tevékenységek irányított láncolata egy adott teljesítmény (output) létrehozása érdekében. A vállalat szemszögéből nézve a cél az, hogy az adott folyamat megfeleljen a rá vonatkozó költség-, idő-, és minőségi céloknak. Ezt nevezzük folyamatteljesítménynek. A folyamatteljesítmény közvetlenül befolyásolja a vállalatirányítás két központi mutatóját: az árbevételt és a költségeket” (IFUA Horváth & Partners, 2006).

A folyamatszempléletnek tehát azért van jelentősége, mert a tevékenységek a szervezetekben nem izoláltan, hanem egymással szoros kapcsolatban mennek végbe, az

egyes tevékenységek inputját más tevékenységek outputja jelenti. A tevékenységek tehát hosszabb, összefüggő láncolatot képeznek, amelyeket folyamatoknak nevezzük. A folyamatok teljes egészükben általában nem rendelhetők hozzá egyetlen funkcionális területhez, de sokszor egyetlen divízióhoz sem. Azért van szükség tehát a szervezetek folyamatorientált szemléletű megszervezésére, mert:

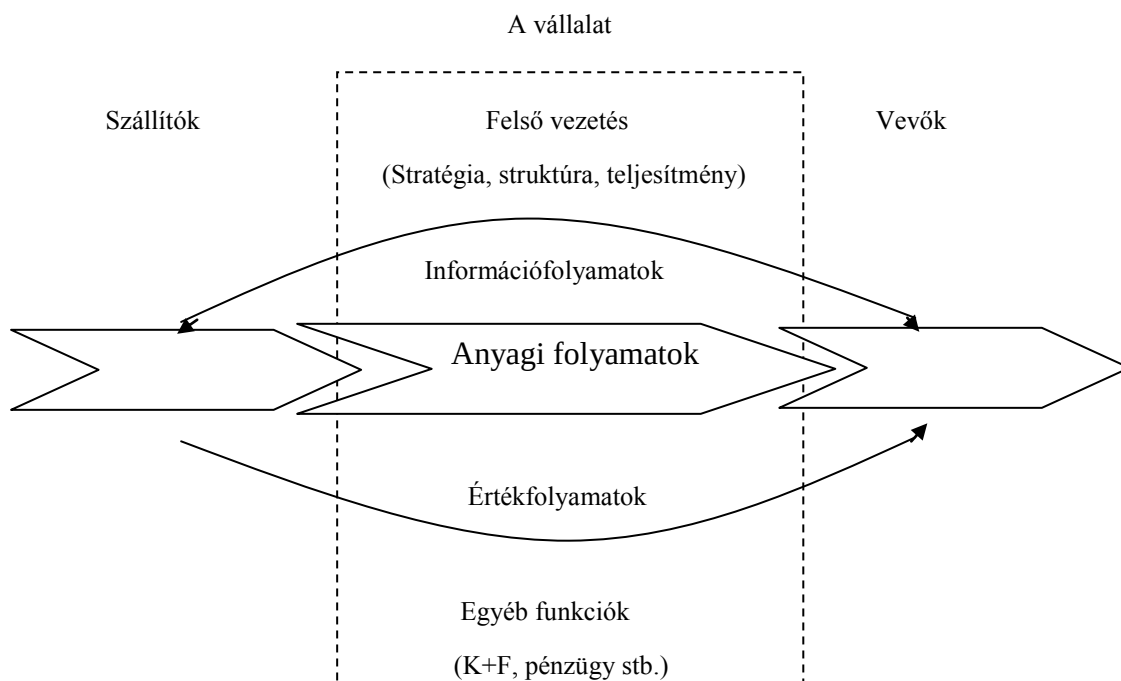
- a vevők a vállalatoktól nem funkcionális, hanem folyamatteljesítményeket várnak el
- sok az összehangolatlanságból eredő hibalehetőség, és magasak az ebből fakadó költségek
- a vevőkkel senki nem foglalkozik teljes körűen
- a szétdarabolt folyamatban az innováció szinte lehetetlen a többi szervezeti egység ellenállása miatt.

A folyamatoknak meghatározott vevőik vannak, akik a szervezet szempontjából egyaránt lehetnek „külsők” vagy „belső”. A külső vevőket kiszolgáló folyamatokat kulcsfolyamatoknak, a belső vevőket érintő folyamatokat pedig támogató folyamatoknak nevezzük. Más megközelítésben operatív és vezetési folyamatok különböztethetők meg. Az operatív folyamatok a szervezet alaptevékenységének napi vezetésével kapcsolatosak. A vezetési folyamatok többsége ezzel szemben az operatív folyamatok végzéséhez szükséges erőforrások megtervezéséhez, szétosztásához, valamint hatékony felhasználásuk ellenőrzéséhez kapcsolódik. A szervezetek sikerességét sok szempontból a folyamataik hatékonysága és eredményessége határozza meg. A hatékony folyamatokat alacsony átfutási idő, hibamentes kivitelezés és a ráfordításokkal való takarékoság jellemzi. A folyamatok eredményessége ezzel szemben a kiemelkedő szolgáltatásokban, a külső vagy belső vevő elégedettségének elérésében, valamint abban jelentkezik, hogy teljesülnek a vezetés és a folyamatban résztvevők által fontosnak tartott egyéb célok (Dobák – Antal, 2010).

„Az értékteremtő folyamat erőforrások beszerzése, kezelése és felhasználása abból a célból, hogy a fogyasztó részére értéket állítsunk elő. Az értékteremtő folyamatok fő tartalmát az érték-, az anyagi és az információfolyamatok hármas egysége adja meg.”

Az értékteremtés folyamatát az 1. ábra az áramlásokon keresztül mutatja be. A tevékenységek lebonyolításában az anyagi folyamatokat egy információs folyamatcsoport kíséri. Ebben kétirányú áramlás van, az egyik irány a vevőtől a szállító

felé halad, funkciója az egyes tevékenységek lebonyolításához szükséges impulzusok megadása. Az információk másik iránya az anyagi folyamatok előrehaladásával azonos, azokat követi. Az anyagi folyamatokkal összefonódva egy értékáramlási folyamat is végbemegy. A szaggatott vonal a tevékenységek és a vállalati keretek kapcsolatát jelzi. Egyrészt azt, hogy a felső vezetés mindezeket a folyamatokat befolyásolja, és hogy hogyan hat rájuk az egyéb vállalati funkciók alakulása. Másrészt pedig jelzi az ábra, hogy mindhárom folyamat mindkét irányban túllép a vállalati kereteken. Az információ legfontosabb szerepe a vállalaton belüli és a vállalatközi értékteremtő folyamatok tevékenységeinek integrálása, koordinálása, a folyamatorientált irányítás megvalósítása (Chikán – Demeter, 2006).



1. ábra: Az értékteremtő folyamatok hármasság tartalma

Forrás: Chikán – Demeter (2006)

Az információfeldolgozás (7M modell)

A vállalatok versenyképességének biztosítása érdekében fontos, hogy a:

1. megfelelő információ,
2. megfelelő felhasználónak,
3. megfelelő időben,
4. megfelelő formában,
5. megfelelő minőségben,
6. megfelelő áron,
7. megfelelő helyen álljon rendelkezésre.

Fontos, hogy a megfelelő információ álljon a rendelkezésünkre, mert segítségével a (gazdasági) döntések bizonytalansága csökkenthető. Az információ fontos szerepet tölt be a szervezetben, de a különböző szinteken más-más információra van szükség. A felső vezetés számára a stratégiai tervezéshez és döntésekhez, összevont, elemző és átfogó jellegűre, míg a középvezetés taktikai és szabályozási döntéseihez átfogó és részletesebb információ egyaránt szükséges. A közvetlen munkahelyi vezetés operatív döntéseihez utasítás jellegű, specifikus információk szükségesek, míg a munkavállalók által végzett tranzakciók szintjéhez pontos utasítások kellenek (ektf.hu, 2. Az információ fontossága, az információs rendszerek ppt., 2013.06.26.).

2.2. PROJEKTMENEDZSMENT

A környezeti kihívásokra adott egyik lehetséges hatékony vállalatvezetési válasz a folyamatok, feladatok projekteken keresztül való menedzselése. A projekt olyan szervezet, amely összehangolja a szerződésben rögzített kötelezettségekkel és feltételekkel a meghatározott termék, illetve szolgáltatás megvalósításához szükséges erőforrásokat. A projekt sikerességét komolyan befolyásolja az anyaszervezet és az általa létrehozott projekt együttműködése (Chikán – Demeter, 2006).

A projektek lényege egy kitűzött cél megvalósítása. Minden munka projekt is egyben, ha határozott eredménye van, erőforrásokon alapszik és időkeretek korlátozzák. Az idő, a költség és a minőség három olyan tényező, amely minden projektben megtalálható, de fontosságuk eltérő lehet.

Egy projekt pontos meghatározásakor nemcsak a célokat kell kitűzni, hanem a határidőket, valamint a pénzügyi és az egyéb forrásokat is. Ha ezek tisztázódtak fontos, hogy rögzítve legyenek, hogy bármikor hozzájuk lehessen férni.

A projektmenedzsmentet leginkább üzleti környezetben szokták alkalmazni, de az élet minden terén találkozhatunk vele, például a kutatások és fejlesztések kapcsán, az egyetemeken manapság meghatározott kutatási célokra kapnak támogatást, a mérnöki munka szintén projektekre támaszkodik, de akár a mindennapi életben is projektek sorozatát hajtjuk végre, amikor egy nyaralást vagy felújítást tervezünk meg (Hobbs, 2000). Görög (2008) Projektvezetés című művében három kategóriába csoportosította a projekteket, a létrehozandó projekteredmény alapján. Így megkülönböztetünk beruházási projektet, kutatási és fejlesztési projektet valamint szervezetfejlesztési projektet. A beruházási projektek eredményeként termék előállítására vagy valamilyen szolgáltatás teljesítésére alkalmas létesítmény jön létre, vagy meglévő létesítmény kerül átalakításra. A kutatási és fejlesztési projektek csoportjába sorolható többek között azok a projektek, amelynek eredményeként új termék vagy új technológia jön létre, meglévő termék vagy technológia javulása következik be, továbbá új termék gyártását vagy új technológia alkalmazását vezetik be. A szervezetfejlesztési projektek csoportjába tartoznak azok a projektek, melyek eredményeként egy szervezet működési körülményeinek és működése keretfeltételeinek új minősége jön létre. Így például: a szervezeti struktúra átalakítása, a tulajdonosi struktúra megváltoztatása.

2.2.1. A projekt menete

A projekt megbeszéléssel kezdődik és zárul. Az első értekezlet feladata a projekt meghatározása, az utolsó az értékelése.

A projektmenedzsment alapján véve tevékenységek logikai láncolatát jelenti, így az alábbi sorrend a körülményektől függetlenül ugyanaz.

- **Projekt kialakítás**

Ebben a szakaszban kerülnek meghatározásra az elérendő célok, a hozzájuk kapcsolódó határidők és célok eléréséhez szükséges feltételek. Ezt a szakaszt a projekt „feltérképezésének” is szokták nevezni, hiszen itt döntenek az idő, a költség és a minőség fontosságáról is. A legtöbb projektben számos feladat jelentkezik, de alapos

tervezéssel előre lehet biztosítani, hogy mindvégig pontos kép legyen a teendőkről és azok ideális sorrendjéről.

Döntési pont: az elsődleges projektcélok rögzítése (az elérendő eredmény, a megvalósítás idő- és költségkorláti).

- Odaítélés

Az odaítélés szakasz csak külső projektek esetében része a projektciklusnak. Ebben a szakaszban kerül kialakításra a projektteljesítési stratégia. A szakasz további tevékenységeit alapvetően a kialakított stratégia határozza meg.

Döntési pont: az elérendő eredményért, a teljesítés időtartamáért és költségeiért való felelősség, illetve az ezekkel összefüggő kockázatok rögzítése.

- Teljesítés

A tervek tisztázása után következik a kivitelezés, a cél megvalósítása. A folyamat során lehetőség nyílik arra is, hogy a munka előrehaladtával keletkezett problémákat észleljük, és szükség esetén változtassunk a terven. Ebben a fázisban nagy szerepet kap a hatékony kommunikáció és az emberek hatékony irányítása.

Döntési pont: a projekteredmény elfogadása.

- Utóelemzés

Ebben a szakaszban történik a projekt sikerességének értékelése. Az elvégzett munka elemzése lehetőséget ad a csoportos és az egyéni fejlődésre, a pozitív és negatív dolgok feltárására, melyet a jövőben sikeresen lehet alkalmazni az elkövetkezendő projektek alkalmával.

2.2.2. A projektben érintettek

Egy projekt során fontos meghatározni ki milyen szerepet tölt be és mennyire érdekelt a sikerben. Akit a projekt folyamata vagy kimenetele valamiféleképpen befolyásol, azt érintettnek nevezzük. Egy projektben a résztvevők két alapvető csoportba sorolhatók. Az egyik a projekttulajdonosi szervezet, ahova a projektszponzor, a projektvezető, a végfelhasználó, illetve a projektcsoport tagjai tartoznak. Ezen felül megjelenhetnek egyéb szerepek. A másik csoport pedig a külső közreműködői szervezet. Ide tartoznak például a beszállítók, a külső tanácsadók, illetve a fejlesztők.

- Projektszponzor

A projekt szponzora a projekt kivitelezéséért felel. Feladatai közé tartozik a projektmenedzser és a csapat munkájának irányítása, az erőforrások fölötti rendelkezés, illetve ő képviseli projektet az érintettek körében. A szponzor nyilvánítja sikeresnek vagy sikertelennek az elvégzett feladatokat, ő engedélyezi a változtatásokat és ő az egyetlen, aki lezárhatja a projektet.

- Projektmenedzser

A projektmenedzser felel a projekt hatékony működéséért és az ő hozzáértésétől és lelkesedésétől függ a projekt sikere. Feladata a tervek előkészítése, a csapat összeállítása és motiválása, a célok kijelölése, jelentések készítése a munka menetéről, a tervek összehasonlítása a tényekkel és még számos fontos feladat a projekt során. Felel a csapaton belüli kommunikációért és az érintettekkel való kapcsolattartásért is.

- Ügyfél/végfelhasználó

A végfelhasználó szükségletei határozzák meg, hogy miről is szól a projekt. A projektmenedzser a végső átadásig folyamatosan tájékoztatja az ügyfeleket és a végfelhasználókat. Előfordul, hogy egy projektnek több, különböző végfelhasználója van, akiket különböző módon érint a projekt eredménye.

- A projekten dolgozó csapat

A projekthez tartozó csapatot annak megfelelően kell összeállítani, hogy milyen a projekt jellege. Általában 3 alcsoportot szoktak létrehozni, melyek külön menedzsmentet igényelnek. Az egyik ilyen csoport a technikai szakemberek. Általában tanácsadóként, szakértőként alkalmazzák őket a speciális szakmai tudásuk miatt. A második a külső csapat, mely akkor jön létre, hogy ha a projekt bizonyos feladataival más cégeket bíznak meg. A harmadik a belső csapat, tagjai a cég munkatársai.

- Egyéb szerepek

A projekt során felléphetnek egyéb szerepek, mint például a minőség-ellenőrzés, projektkoordinátor, illetve a láthatatlan csapat. Számos cégnél fontos a minőség biztosítása, így a projektek során is előírászerűen kell haladni. Ilyenkor egy külön

csapat ellenőrzi a munkát, de az is előfordulhat, hogy ezt a szerepet is a projektmenedzser látja el. Nagyobb projektek esetében szükség lehet egy koordinátorra, aki az irányításért felel. A láthatatlan csapat olyan külső tényezőkre utal pl.: időjárás, melyek általában negatívan hatnak a projekt lefolyására (Görög, 2008).

2.3. KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK JELLEMZŐI MAGYARORSZÁGON

A „Kis- és középvállalkozásokról és fejlődésük támogatásáról” szóló (2004.évi XXXIV.) törvényben közzétett méretkategóriák alapján a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetet a középvállalkozások közé sorolhatjuk be. A törvény alapján a KKV szektorba való tartozáshoz két tényező együttes teljesüléséhez van szükség, melyek az éves foglalkoztatottak létszáma, és az éves árbevétel.

A foglalkoztatottak létszáma alapján a 0-249 főt foglalkoztató vállalkozások sorolhatók a KKV szektorba. Ezen belül 3 kategóriát különböztetnek meg:

- Mikrovállalkozás: 0-9 fő,
- Kisvállalkozás: 10-49 fő,
- Középvállalkozás: 50-249 fő.

Mikrovállalkozások esetében az éves nettó árbevétel vagy mérlegfőösszeg legfeljebb 2 millió, kisvállalkozások esetében legfeljebb 10 millió eurónak megfelelő forintösszeg lehet, míg ez középvállalkozások esetében az éves nettó árbevételre vonatkozóan 50 millió eurónak, a mérlegfőösszegre vonatkozóan pedig 43 millió eurónak megfelelő forintösszeget jelent (Salamonné Huszty et al., 2010).

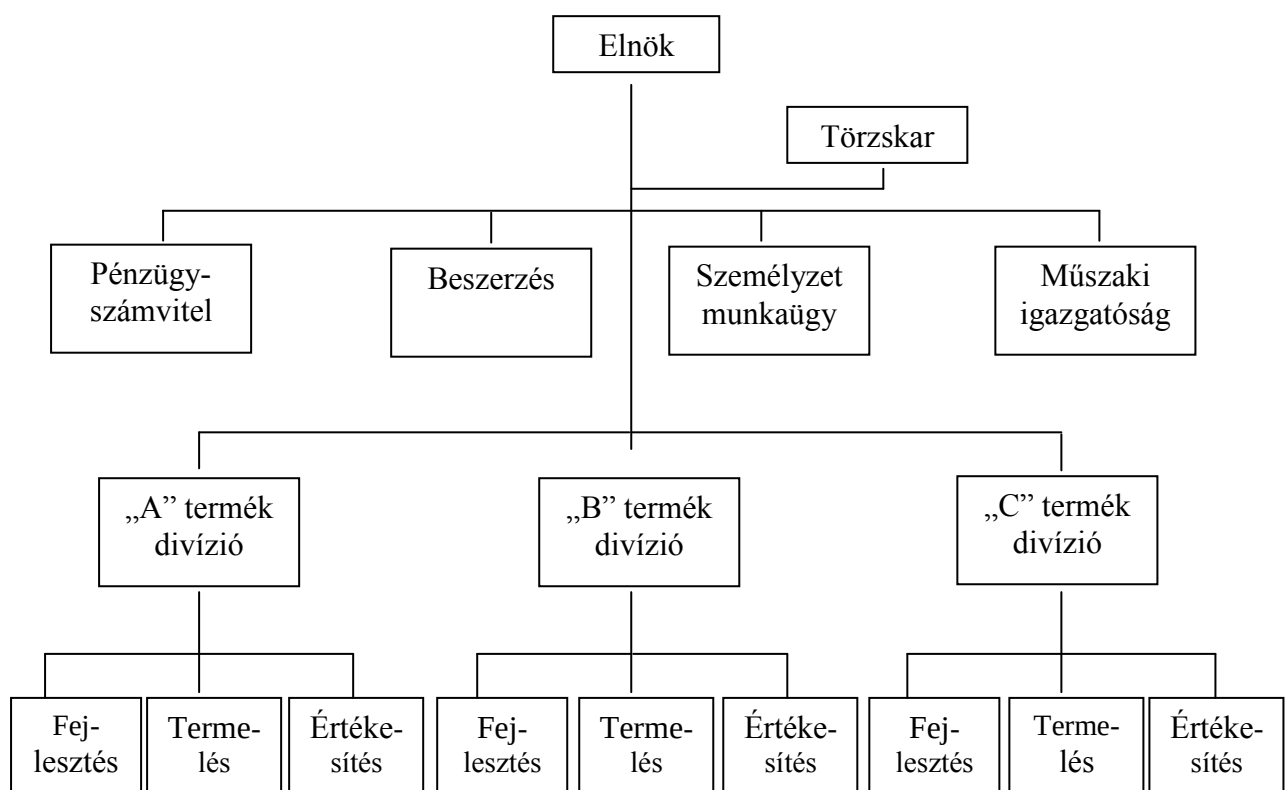
Az előbbi meghatározás alapján, a Magyarországon működő vállalkozások döntőrésze a kis- és középvállalkozások kategóriájába tartozik. E szervezetek gazdasági ereje egyenként nem mérhető a nagyvállalatokéhoz, azonban a szektor összességében jelentős szerepet tölt be az ország jövedelemtermelésében, a beruházásokban, vagy a foglalkoztatottságban. 2009-ben a Magyarországon működő 689 ezer vállalkozás közül több mint 688 ezer kis- és középvállalkozásnak minősült. A KKV-k fejlődését az 1980-as évek végén történt gazdasági és jogszabályi változások biztosították, így az 1990-es évek elején óriási vállalatalapítási hullám következett be, melyet az évtized második felében lassuló alapítási kedv követett. A 2000–2009 közötti időszakban a működő KKV-k száma tizedével nőtt. A kis- és középvállalkozások szerepe nemcsak a

foglalkoztatásban jelentős, de jelentős számukból adódóan a bruttó hazai termék előállításában is nagy szeletet képviselnek. 2009-ben valamennyi vállalkozást figyelembe véve a bruttó hozzáadott érték 56%-át állították elő, melynek összege meghaladta a 7 100 milliárd forintot. A kis- és középvállalkozások 2009-ben közel 41 600 milliárd forint árbevételt értek el, melyből az egyéni vállalkozások mindössze 2 065 milliárd forinttal részesedtek. A nagyobb szervezetszámból adódóan a bevételek Közép-Dunántúl kivételével minden régióban felülmúlták a nagyvállalkozásokét. A 250 főnél kisebb vállalkozások munkaerő piaci szerepe a méretkategóriába tartozó szervezetek állományának nagyságából adódóan is jelentős. 2009-ben a vállalkozások összesen 2 706 ezer főt foglalkoztattak Magyarországon, melyek 74%-ának (közel 2 012 ezer főnek) a KKV-k biztosítottak kereseti lehetőséget (KSH, 2011/b, mek.oszk.hu).

2.3.1. A divizionális szervezet

„A divizionális szervezet tárgyi vagy regionális elven képzett, viszonylag autonóm felelősségi és elszámolási egységekkel működő egydimenziós, decentralizált és egyvonalas szervezet.” A 2. ábra egy ilyen, tipikus divizionális szervezeti struktúrát mutat be. Kialakulásuk az 1920-as évekre tehető, amikor is az amerikai nagyvállalatok szembesültek azzal a problémával, hogy a funkcionális szervezet már nem felel meg a megváltozott igényeknek, így először itt alkalmazták a divizionális szervezeti kultúrát. A divizionális szervezetekben a munkamegosztás tárgyi vagy regionális elvű, azaz a szervezet alaptevékenységét általában termékek, vevők vagy, mint ahogy a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetnél földrajzi régiók szerint tagolják. Az így kialakított viszonylag önálló felelősségi és elszámolási egységeket nevezik divízióknak. A divízióvezetők nemcsak operatív és adminisztratív döntéseket hozhatnak, hanem többnyire döntés előkészítés formájában, stratégiai jellegű döntések meghozatalában is részt vehetnek. A felső vezetés több szempont (erőforrások rendelkezésre állása, adott feladat stratégiai fontossága) mérlegelésével határozza meg, hogy egy-egy divízió milyen feladatokat láthat el önállóan. A központ feladata többek között, hogy megfelelően legyenek elosztva a források, a divíziók egymástól független működési feltételeinek biztosítása, a divíziók létrehozása és megszüntetése. A divizionális szervezeti forma alkalmazására általában a következő feltételek mellett kerül sor: növekvő vállalati méret, erőteljes termékdiverzifikáció, növekvő földrajzi diverzifikáció. Ennek a szervezeti formának az előnye, hogy szétválnak a stratégiai és operatív feladatok, így a vállalat központi vezetése a stratégiai feladatokra koncentrálhat.

Előnye továbbá megmutatkozik az egyértelmű felelősségi rendszer kialakíthatóságában, a szervezet rugalmasságában és a munkatársak jó motiválhatóságában. A divizionális szervezet hátránya viszont, hogy nehéz összehangolni egymással az önérdekkövető divíziók teljesítményét (Dobák – Antal, 2010).



2. ábra: Divizionális szervezeti struktúra

Forrás: Gyenge – Székely (2007)

2.3.2. Iskolaszövetkezetek

A törvényi (a szövetkezetek hatályos szabályozását a 2006. évi X. tv. tartalmazza) definíció szerint a szövetkezet az alapszabályban meghatározott összegű részjegyzőkével alapított, a nyitott tagság és a változó tőke elve szerint működő, jogi személyiséggel rendelkező szervezet, amelynek célja a tagjai gazdasági, valamint más társadalmi (kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi) szükségletei kielégítésének elősegítése. Szövetkezet alapításához legalább hét alapító tagra van szükség. (Herbst et al., 2011) „Ezen belül az iskolaszövetkezet olyan szociális szövetkezet, amelynek tagjai minimum 85%-ban nappali tagozatos diákok, és alapító tagja egy oktatási intézmény. Az iskolaszövetkezet olyan speciális szabályok alapján működő gazdálkodó szervezet, amely nappali tagozatos diákok részvételével működik, és számukra az időbeosztásukhoz igazodó munkalehetőségek felkutatásával és lebonyolításával foglalkozik” (Wikipédia, Iskolaszövetkezet, hu.wikipedia.org, 2013.04.05.).

Az iskolaszövetkezetek jó terepet biztosítanak a diákmunka számára. Magyarországon évente átlagosan 180–200 ezer diák vállal alkalmi munkát, és közülük legalább 130.000 fő iskolaszövetkezetben. Hazánkban az első iskolaszövetkezet 1983-ban alakult és ma közel nyolcvan működik. Az iskolaszövetkezetek a diákok érdekében és tagságukkal működő gazdálkodó szervezetek. Fő céljuk többek között, a fiataloknak kereseti lehetőség biztosítása, melyből a tanulmányaik alatt felmerülő költségeket finanszírozni tudják, illetve tapasztalatszerzési lehetőség, mellyel későbbi elhelyezkedésüket könnyítik meg. Az iskolaszövetkezetek átjárhatóak, egy diák akár több szövetkezetnek is tagja lehet.

A diákok általában nagy cégek, multinacionális vállalatok megrendelésére végeznek el könnyű fizikai munkát, de ahogy az a táblázatból (1. táblázat) is kiderül, a tolmácsolástól a nyelvtanításon, korrepetáláson keresztül az adminisztrációs munkáig szinte minden tevékenységet el tudnak látni.

1. táblázat: Jellegzetes iskolaszövetkezeti munkák

Tanulmányokkal összefüggő munkák	Egyéb szellemi munkák	Könnyű fizikai munkák
Fordítás, tolmácsolás	Forgalom- és látogató számlálás	Adatrögzítés, címkézés
Hitelügyintézés	Host/hostess munka	Árufeltöltés, raktári, pénztárosi munka

Mérnöki-, jogi-, orvosi-, régészeti kisegítő munka	Irodai adminisztrációs munka	Szórólapozás
Gyermekefelügyelet, pedagógiai kisegítő munka	Kérdőív, piackutatás	Csomagolás, borítékolás
Nyelvtanítás, korrepetálás	Telefonos operátori munka	Mezőgazdasági – kertészeti munka
Szakmai gyakorlat	Statiszta munka	Eladói munka

Forrás: DiákÉSZ, diakesz.hu (2013.04.05.)

Az iskolaszövetkezeti keretek között végzett munka:

- biztonságos foglalkoztatás, mert
 - törvényes,
 - ellenőrzött,
 - kiszámítható,
- stabil foglalkoztatás, mert
 - az Európai Unió elismeri,
 - az állam támogatja,
 - a feketemunka lehetősége kizárt,
- rugalmas foglalkoztatás, mert
 - a céges igényeire épül,
 - a tanulmányi szempontok elsődlegességét figyelembe veszi,
 - egész- vagy részmunkaidős, alkalmi vagy rendszeres jövedelemszerzési lehetőséget kínál (DiákÉSZ, diakesz.hu, 2013.04.05.).

2.3.3. Diákmunka

Munkaviszonyba főszabály szerint akkor léphet diák munkavállalóként, ha 16. életévét betöltötte. Abban az esetben, ha általános iskolában, vagy szakiskolában, illetve középiskolában (gimnáziumban, szakközépiskolában) nappali tagozaton tanul és már elmúlt 15 éves, szülői hozzájárulással az iskolai szünetek alatt létesíthet munkaviszonyt. Felső korhatár nincs, de jellemzően 17 és 25 év közöttiekre vonatkozik ez a fajta munkavégzés. A munkajogi szabályok alkalmazása szempontjából fiatal

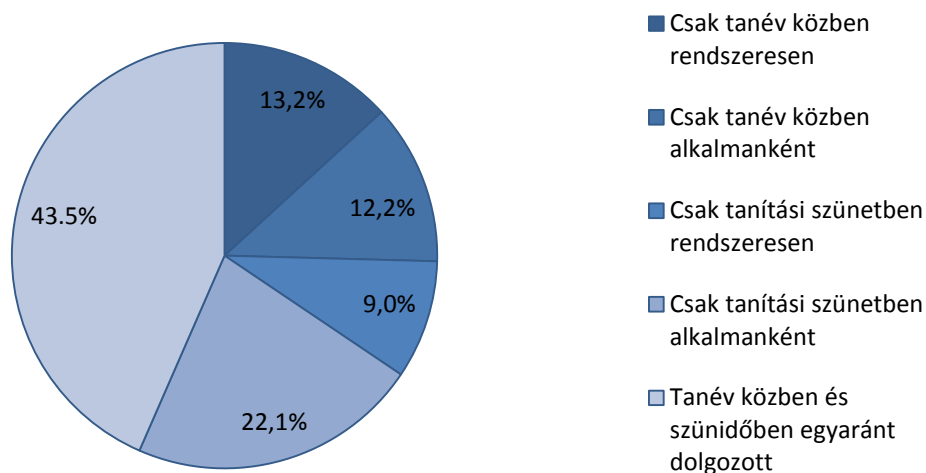
munkavállalónak minősül az, aki még nem töltötte be a 18. életévét. Nekik a napi nyolc óra, ennek megfelelően heti negyven óra a maximum, amit munkával tölthetnek, felnőttek számára ennél hosszabb munkaidő is előírható. Ezen kívül a fiatal munkavállaló nem osztható be éjszakai munkára, valamint nem túlórázhat. A munkáltató és a munkavállaló között írásban kell munkaszerződést kötni, melynek többek között tartalmaznia kell a személyi alaphért, a munkakört, illetve a munkavégzés helyét. A munkába álláshoz, illetve a szerződés megkötéséhez a diák munkavállalónak szükséges bemutatnia a személyi igazolványát, TAJ számát, adószámát, bankszámlaszámát, és érvényes diákigazolványát, illetve ha még nem töltötte be a 16. életévét akkor törvényes képviselője írásbeli engedélyét. A munkaszerződés megkötésével létrejön a munkaviszony, amely alatt a munkáltatónak köteles betartania a munkavállalókra vonatkozó Munka Törvénykönyve szerinti szabályokat (Szociális és Munkaügyi Minisztérium, szmm.gov.hu, 2013.04.05.). 2013. augusztus 29. előtt a munkavállaláshoz még szükség volt a hallgató érvényes iskolalátogatási/hallgatói jogviszony igazolásához, de e nap után már elég csak az érvényes diákigazolvány. A korábbi rendelkezések szerint a hallgatói jogviszonya lejárt a végzős tanulónak miután utolsó vizsgáját letette, bár diákigazolványa még érvényes az ezt követő időszakra is. A kormányrendelet *(A Kormány 321/2013. (VIII. 28.) Korm. Rendelete a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet módosításáról)* ezt a kérdést tisztázta azzal, hogy a hallgató a diákigazolvány érvényességéig vállalhat diákmunkát.

Diákmunka előnyei a humánerőforrás gazdálkodásban:

- szervezésében lényegesen rugalmasabb, könnyen mozgósítható, nagy létszámkapacitással rendelkezik
- minimálisan középfokú oktatási intézményben tanuló, a kor alapvető számítástechnikai és nyelvtudás elvárásainak megfelelő tagok
- ezen foglalkoztatás adminisztratív kötelezettségei lényegesen egyszerűbbek a normál foglalkoztatásénál
- gazdaságilag jelentős megtakarítás érhető el a cégek számára (Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, minddiak.hu, 2013.07.01.).

A 3. ábrából leolvashatjuk, hogy a diákmunkát végzők közel fele (43,5%) tanév közben és a szünidőben egyaránt végzett valamiféle munkát. További 25,4% csak tanév közben, míg 31,1% csak a szünidőben dolgozott. A nappali tagozatos tanulmányok mellett az év egészében munkát végző fiatalok (mintegy 82 ezer fő) 35,4%-a az év egészében rendszeresen, 45,9%-uk ugyancsak az év egészében, de kizárólag alkalmanként vállalt munkát. Kötelező iskolai, szakmai gyakorlaton a nappali tagozatos tanulmányok mellett dolgozók 59,3%-a vett részt, ezen belül csak egyötödük kapott fizetést is ezért. Jövedelmet biztosító munkát diákszövetkezet által 41 ezer fő végzett, míg egyéb munkákban mintegy 61 ezer fő helyezkedett el. Azt, hogy a diákok jellemzően mikor, tanév közben vagy szünidőben dolgoznak, azt elsősorban a végzett munka jellege határozza meg. Nappali tagozatos tanulmányaik mellett kötelező iskolai, szakmai gyakorlaton a diákok leginkább tanév közben dolgoztak (82,5%), míg az elsősorban szakmai tapasztalatszerzés céljából vállalt nem kötelező szakmai gyakorlaton főleg a szünidőben (89,4%). Önálló kereset, illetve jövedelemszerzésre irányuló diákszövetkezet által közvetített munkákban, illetve egyéb munkákban egész évben 56,1%, illetve 47,4% dolgozott, csak szünidőben további 36,7%, valamint 48,4%, míg kizárólag a szorgalmi időszakban 7,1% és 4,2% dolgozott. A nappali tagozatos diákok naponta átlagosan 6,3–6,8 órát dolgoznak. A munkatapasztalattal rendelkező fiatalok többségénél (55%) a munkához jutás, szülő, rokon, barát, ismerős segítségével történt. Hirdetés, internet útján 20,2%-uk tudott elhelyezkedni, a munkaügyi központ kirendeltségei által pedig mindössze 7,1%-uk. A felsőfokú végzettségűeknek kevésbé volt szükségük a kapcsolataik kihasználására, azaz az alacsonyabb végzettségűekkel összehasonlítva ők kisebb arányban vették igénybe a barátok, ismerősök, rokonok segítségét (46,3%), és nagyobb arányban jutottak álláshoz hirdetés, internet (28,5%) útján, volt tanintézetük segítségével (6,3%), illetve helyezkedtek el azokon a munkahelyeken, ahol korábban szakmai gyakorlatukat töltötték (7,1%) (KSH, 2011/a, ksh.hu).

A 15–29 éves nappali tagozaton tanuló fiatalok tanulmányaik melletti munkavállalása, 2010. IV. negyedév



3. ábra

Forrás: KSH, 2011/a., ksh.hu

„Nappali tagozatos diák munkavállalóink közt van, aki alkalmi munkát keres, kis pénzkereseti lehetőségként, de nagyobb részük év közben az iskolai időszak alatt végig vállal munkát.” - nyilatkozta Göbl Róbert a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet projektvezetője, a Metropol 2013. augusztus 9. számában. Továbbá elmondta, hogy a diákmunka már nem csak a nyárra jellemző, hanem egyre többen keresnek munkát a szorgalmi időszak ideje alatt is, és átlagosan havi 80 órát dolgoznak a felsőoktatásban tanulók.

Idén nyár elején került bevezetésre a „Nyári diákmunka elősegítése” nevű munkaerő-piaci program. Célja a fiatalok munkához jutásának elősegítése, már diákkorban, ami biztosítja a korai munkatapasztalat mellett a jövedelemszerzés lehetőségét is. A program keretében az önkormányzatok és önkormányzati fenntartású intézmények legfeljebb 2 hónap időtartamra bérköltségtámogatást igényelhetnek a 16 és 25 év közötti, nappali tagozaton tanuló, hallgatói jogviszonnyal rendelkező diákok foglalkoztatásához. A kerületi munkaügyi kirendeltség a közvetítést kérőként nyilvántartásba vett diákok számára általános és a helyi sajátosságokra is kitérő munkaerő-piaci információt nyújt. Ezt követően a beérkezett munkaerőigények alapján munkaerő közvetítést végez, majd bérköltség támogatást nyújt a foglalkoztatást vállaló

munkaadó számára. Az önkormányzatok, önkormányzati fenntartású alapfeladat ellátását szolgáló intézmények lehetnek a támogatott munkaadók. A támogatás összege a bérköltség maximum 100%-a, de legfeljebb 100 000 Ft lehet. A program forrása a Nemzeti Foglalkoztatási Alap foglalkoztatási alaprészének központi keretéből elkülönített 1,5 milliárd forint, melyből 7500 fő tervezett bevonása finanszírozható országosan a Baranya Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja tájékoztatója szerint (HR/Munkajog, munkajog.hu, 2013.09.06.). A programban résztvevő diákok az önkormányzati hivatalokban főleg irattár rendezési és postázási feladatokat kapnak, az intézményekben udvari, karbantartó, és játszótér felújítási munkákat végeznek. A napi nyolc órás munkával, mivel munkaviszonyban történik a foglalkoztatás, a minimálbért, azaz 98 ezer forintot lehet megkeresni.

3. A MIND-DIÁK ISKOLAI SZÖVETKEZET BEMUTATÁSA

3.1. A VÁLLALKOZÁS ALAPÍTÁSA

„A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet 1992-ben alakult, végzős közgazdász és műszaki egyetemi hallgatók részvételével. 1993-ban kezdte meg a működését azzal a céllal, hogy egyetemi, főiskolai és középiskolai tanulók részvételével és szervezésében szakmai és időszakos tevékenységeket lásson el. Alapvető feladatunk, hogy Megrendelőink igényeihez igazodva megtaláljuk a helyes megoldást, hogy az egyetemi, főiskolai hallgatók tanulmányaik ideje alatt és ahhoz igazodva, megfelelő munkalehetőséghez jussanak. Tanulmányaik mellett munkatapasztalatot szerezzenek, segítve ezzel a pályakezdés nehézségeinek leküzdését. A fiatalok diákmunka segítségével hamarabb elkezdhetik karrierjük építését, mely tapasztalat referencia lehet a későbbi főállású elhelyezkedéskor, ugyanakkor már a diákevek alatt kialakítja az öngondoskodás igényét és képességét, levéve a családról az iskoláztatás anyagi terheinek egy részét. Az így megszerzett jövedelem és munkatapasztalat a személyes szabadság egyik záloga is lehet” (Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, minddiak.hu, 2013.07.01.). Talán ez, a cég honlapján olvasott pár sor is lehetett az alapgondolat a szövetkezet megalapításakor, amikor 1992-ben Urbán Tibor, Medvegy István és Csaplár Zsolt alapításával megalakult a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet. A kezdeti cél a diákmunka népszerűsítése, és a versenytársaknál kedvezőbb vállalkozási díj kialakítása volt.

A három vállalkozó, már ezelőtt is rendelkezett vezetői tapasztalattal. Erényeiknek köszönhetően, ők hárman annak ellenére, hogy eltérő személyiségek, rendkívül jól tudtak együttműködni a közös cél elérése érdekében.

A cég neve többször változott az évek folyamán, de az alapgondolatát megtartotta. Mindig-Diák néven kezdte pályafutását, majd amikor egy adott oktatási intézményhez kellett csatlakozni a törvényi előírások miatt, megszületett a Mind-Diák KVIF Iskolai Szövetkezet, majd Mind-Diák Szövetkezet, és végül Mind-Diák Iskolai Szövetkezet lett a neve. A vállalkozás jogi formájának kiválasztásakor, eléggé könnyen megszületett a döntés. A vállalkozók együttesen szerettek volna vállalkozni, mivel ebben a formában érhetek el nagyobb növekedést. A cél a megélhetésen túlmutató, egy birodalmat szerettek volna felépíteni, ezért egy társas vállalkozást kellett választaniuk. Az 1992. I. törvény a szövetkezetekről kiadásával ez a gazdasági forma szimpatikussá vált a vállalkozók számára.

3.2. A VÁLLALKOZÁS TEVÉKENYSÉGI KÖRE

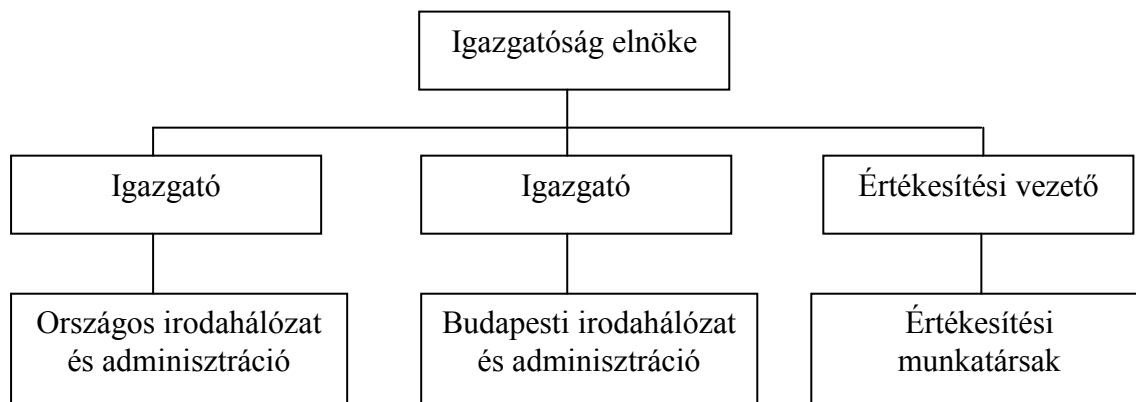
A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, a Humán Centrum Kft. és a Human Hygiene Kft. egy cégcsoportba tartoznak. A Humán Centrum Kft a Mind-Diák Szövetkezet kizárólagos partnere a felnőtt foglalkoztatásban. Alaptevékenysége a munkaerő-kölcsönzés, közvetítés, mellyel az ország teljes területén, 18 irodával állnak ügyfelek rendelkezésére. Céljuk az emberi erőforrás hatékonyságának növelése, fejlesztése és óvása, mivel ez az az erőforrás, amivel a vállalkozások tartós versenyelőnyt szerezhetnek egyediességük miatt. A Human Hygiene Kft. 1995 óta végzi tevékenységét az intézményhigiénia területén sikeresen. Fő működési területe Közép-Magyarország, de termékeivel jelen van az ország számos pontján. Szolgáltatásai közé tartozik például a vegyszerek feliratozása, higiéniai tervek elkészítése, új vegyszerek bevezetésekor alapoktatás, illetve rendszeres, visszatérő oktatások tartása (Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, minddiak.hu, 2013.07.01.). A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet indításakor a vezetők elsődleges feladata a megfelelő megrendelők kiválasztása, majd elnyerése volt. Kezdetben személyesen, ma már az internet, illetve direkt marketing segítségével folyik a megrendelők felkutatása. Az első 6-8 évben a vállalkozásnak csupán gyárak voltak a megrendelői, tehát termelő egységek. Akkoriban annyira friss volt ez a lehetőség, hogy nem voltak tisztában sem a megrendelők, sem a közvetítők azzal, hogy milyen munkát képes ellátni egy diák, ezért a legegyszerűbb feladatokat bízták rájuk (szalagmunka, csomagolás). Sajnos a cégeknek ez a hozzáállása rányomta a bélyegét a „diákmunka” megítélésére. Sok évig az volt a köztudatban, hogy a diákokat csak a legegyszerűbb feladatokra lehet alkalmazni, ez a diákok között is megtette hatását, sokaknak derogál a könnyű fizikai munka, hiszen miért végeznének ilyen egyszerű munkát, ha már felsőoktatásban tanulnak, és majd egyszer diplomásként fognak dolgozni, ennek a fizetésnek a többszöröséért. Viszont egy gyári munka, ami nagy fegyelmet követel, ami a legtöbb emberből hiányzik, tökéletesen alkalmas a monotónia tűrés és a terhelhetőség megtapasztalására, amit később a cégek nagyra értékelnek. Talán az ilyen tapasztalattal rendelkező fiatalok hatására, illetve a multinacionális cégek szélesebb körű megjelenésével a megrendelők, több bizalmat fektettek a diák munkába. Az első call-centerek, telefonos ügyfélszolgálatok megjelenésével, a telekommunikációs cégek térnyerésével megjelentek az első szellemi munkák a diák foglalkoztatásban. Manapság a cégen belül három cégvezető foglalkozik

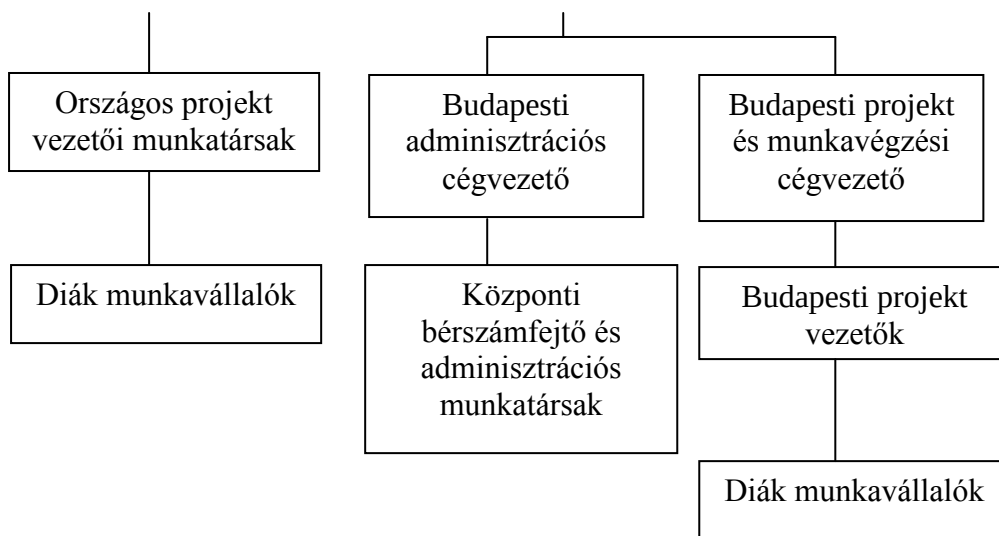
az ügyfélszolgálatokkal. Megrendelőik köré tartozik az UPC, Invitel, T-Com, Vodafone, és Telenor.

A diákok sokszor a felnőtt munkaerővel megegyező feladatokat látnak el, tehát mondhatni, hogy ez a munka már csak a nevében diákmunka. Ezek a lehetőségek már szélesebb körű tapasztalatot adtak a diákoknak, és a kiemelkedően dolgozóknak egyéni karrierlehetőségeket is biztosítanak, akár a megrendelői, vagy akár a Szövetkezeti oldalon.

3.3. A VÁLLALKOZÁS SZERVEZETI STRUKTÚRÁJA

A szövetkezet budapesti központtal és országos szervezeti háttérrel rendelkezik. Egységes feltételekkel, számlázási rendszerrel és arculattal teljesítik a megbízásokat a megrendelők igénye szerint az egész ország területén. A 4. ábra a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet szervezeti felépítését ábrázolja.





4. ábra: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet szervezeti felépítése

Forrás: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, Bor Katalin cégvezető e-mailje alapján
(2013.09.26.)

A szervezet struktúrája a földrajzi adottságok, a különböző régiók lefedése miatt divizionális. Erre a szervezeti struktúrára azért volt szükség, mivel funkcionális problémák lépnének fel, ha minden reakciót a centrumtól követelne meg az adott megrendelő. A reakciók nyilván lassabbak lennének, az operatív, adminisztratív tevékenységek mind-mind lassítanák a szervezetet egy központosított struktúrában. Az ellátandó feladatok egy idő után átláthatatlanná válnának, a központi versengés a vezetők kinevezését is korlátozná. Az előnyök, amiért a vállalkozásnak érdemes volt ezt a felépítést választania az a „legyünk mindig a megrendelő közelében” filozófia. A tevékenységi körbe tartozik a munkavállalók kiválasztása is, mivel diákokkal dolgoztat, így szükséges a közvetlen kapcsolat, egy bázispont kialakítása, ami a megrendelők és a munkavállalók számára is könnyen elérhető. A divíziók számának növekedése a cég növekedését is mutatja, hiszen olyan településre érdemes divíziót kihelyezni, ahol megfelelő árbevétel, haszon realizálható. Ehhez stabil megrendelőkre, biztos munkaerőforrásra, utánpótlásra és határozott menedzsmentre van szükség.

Jelenleg a központi divízióon kívül 15 irodával és 2 képvisellel (Kaposvár, Tatabánya) rendelkezik a cégcsoport. A vállalkozás székhelye Budapesten a VII. kerületben a Holló u. 1.-ben, a központi iroda pedig a 1072 Budapest Dob. u 20 címen található, a divíziók pedig a következő címen:

- HU-5600 Békéscsaba, Andrássy út 3-5.

- HU-4026 Debrecen, Mester u. 1. II/12
- HU-3300 Eger, Rózsa Károly u. 9.
- HU-2100 Gödöllő, Dózsa György út 13. Centrum Irodaház, II. em. 205.
- HU-9022 Győr, Szent István u. 19-25.
- HU-6000 Kecskemét, Csányi J. krt. 12.
- HU-3530 Miskolc, Széchenyi u. 70.
- HU-8800 Nagykanizsa, Zrínyi u. 20/E
- HU-4400 Nyíregyháza, Dózsa György utca 33. Fsz. 1. Dózsa Irodaház
- HU-7623 Pécs, Rákóczi út. 24-26.
- HU-8000 Székesfehérvár, Mátyás Király krt. 5.
- HU-6720 Szeged, Dózsa u. 2.
- HU-9700 Szombathely, Petőfi S. u. 20
- HU-8200 Veszprém, Budapest u. 8. /216-217.
- HU-8900 Zalaegerszeg, Rákóczi F. u. 4-8.

Bizonyos divíziókhöz több kirendeltség is tartozik, tehát a kirendeltségek irányításáért a fent említett valamelyik divízió vezetője a felelős. Erre azért van szükség, mert az *5. ábrán* található az összes kirendeltség, amely jól mutatja, hogy a Szövetkezet az országot teljesen lefedi, tehát minden megrendelőnek abszolút elérhető, hiszen 50 km-es körzetben belül talál egy olyan irodát, ami a segítségére tud lenni. Toborzás szempontjából is előnyös, mivel szintén 50 km-es körzetben tudja a diákokat bevonítani.



5. ábra: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet kirendeltségei

Forrás: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, minddiak.hu (2013.07.01.)

A központi ügyintézés helye a Budapest Holló utca 1. Itt történik az adminisztrációs munka, a bérek kiutalása, a számlák elkészítése, a diákok beléptetése, egyéb munkaügyi feladatok, illetve a felső vezetés is itt székel.

A felnőtt munkavállalók tekintetében átlagban 58 főt foglalkoztat a cég, ennyien dolgoznak a szövetkezet divízióiban, illetve a központban. A központi ügyintézés helyén is foglalkoztatnak diákokat az egyszerűbb adminisztratív munkák elvégzésére.

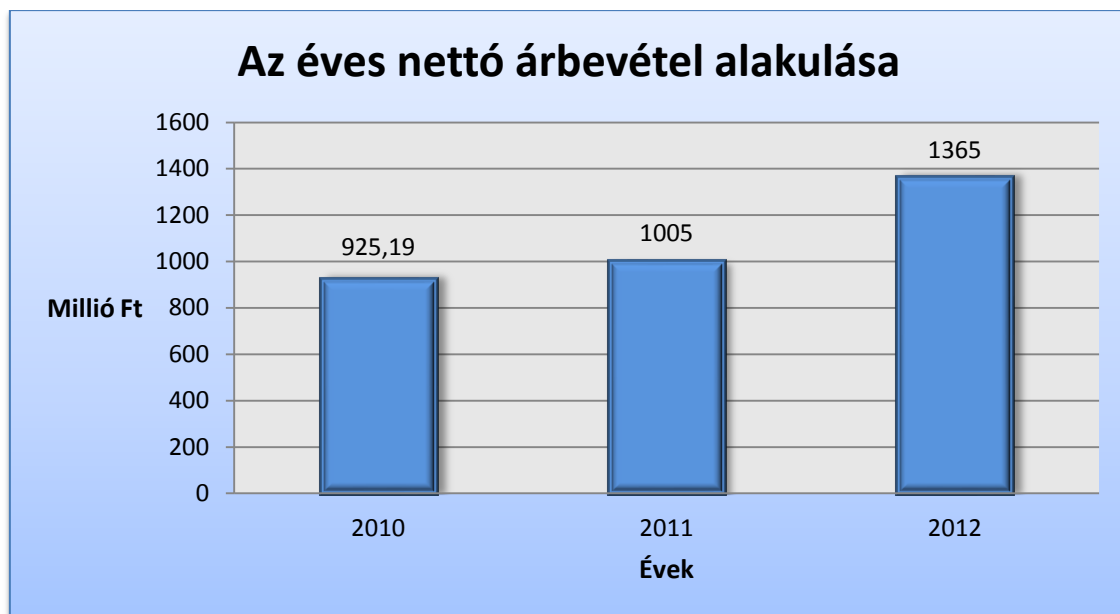
3.4. A VÁLLALKOZÁS EREDMÉNYEI, AZ ÁRBEVÉTEL ALAKULÁSA

Az alapításkor a vezetők nagyon jó kapcsolatokkal rendelkeztek, így az alapítást követően már fix megrendelőkkel tudtak dolgozni, azonban az első évben mégis veszteséggel zártak. A veszteség nem volt jelentős, de a terjeszkedések, az irodák megnyitása, a beruházások, irodák felszerelése nagyon sok költséget jelentett. A második évben az új megrendelőknek köszönhetően már nyereséget realizálhattak. A második évet követően stagnálás figyelhető meg az árbevételben, de ez sem volt

rossznak mondható, hiszen a beruházások tovább folytak, a Holló utcai iroda bővítése, és a Dob utcában történő terjeszkedés. 1996-ra erős csökkenés lett megfigyelhető, ami több multinacionális cég kivonulása miatt érződött. A felmentés a telekommunikációs cégek felől érkezett, a sikeres leszerződtetések következtében egészen 2012-ig az árbevétel folyamatosan nőtt.

2012. január elsejével eltörölték az adójóváírást, ami alapjaiban rázta meg a diákmunkát. Az intézkedés előtt, ha valaki 57. 470 Ft alatt keresett a bruttó bére megegyezett a nettó bérével, a 2012-es év elejétől már az első forint után levonásra kerül a 16% Szja. Tehát emelni kellett a diák béreket, és a vállalkozási díjakat is. A minimálbér órabérre levetítve 18%-ot emelkedett, tehát ahhoz, hogy a kifizetési arány a 2011-es szinten maradjon a vállalkozási díjakat is ilyen mértékben kellett emelni. A vidéki divíziók árbevétele nagyon visszacsökkent, főleg azért, mert legtöbb esetben minimálbéren vannak foglalkoztatva a diákok, míg Budapesten, illetve a frekvenciáltabb településeken a mozgó bérrel lehet olyan mértékben „játszani”, hogy mind a két félnek előnyös legyen. Elmondható, hogy a nyereségességet befolyásoló tényezők a cég eddigi életútja során legtöbb esetben a törvényi beavatkozások voltak.

Az éves nettó árbevétel alakulását a 6. ábra szemlélteti, melyen az elmúlt három év adatai láthatók. Jól látszik, hogy a cég bevétele évről évre növekvő tendenciát mutat. 2010-ben, míg 925,19 Milliő Ft volt a nettó árbevétele, addig 2011-re már meghaladta az 1 Milliárd Ft-ot, a tavalyi évben pedig már 1365 Milliő Ft nettó árbevételt ért el, ami az elmúlt évhez képest 35,82% növekedést jelentett.



6. ábra

Forrás: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, Göbl Róbert projektvezető e-mailje alapján
(2013.08.12.)

A tagok létszámának változásában is növekedés figyelhető meg az utóbbi három évet tekintve, melyet a 7. ábra szemléltet. 2010-ben 53 866 fő volt tagja a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetnek, 2011-re ez a létszám 126 fővel emelkedett, míg 2012-re meghaladta az 54 ezres taglétszámot.



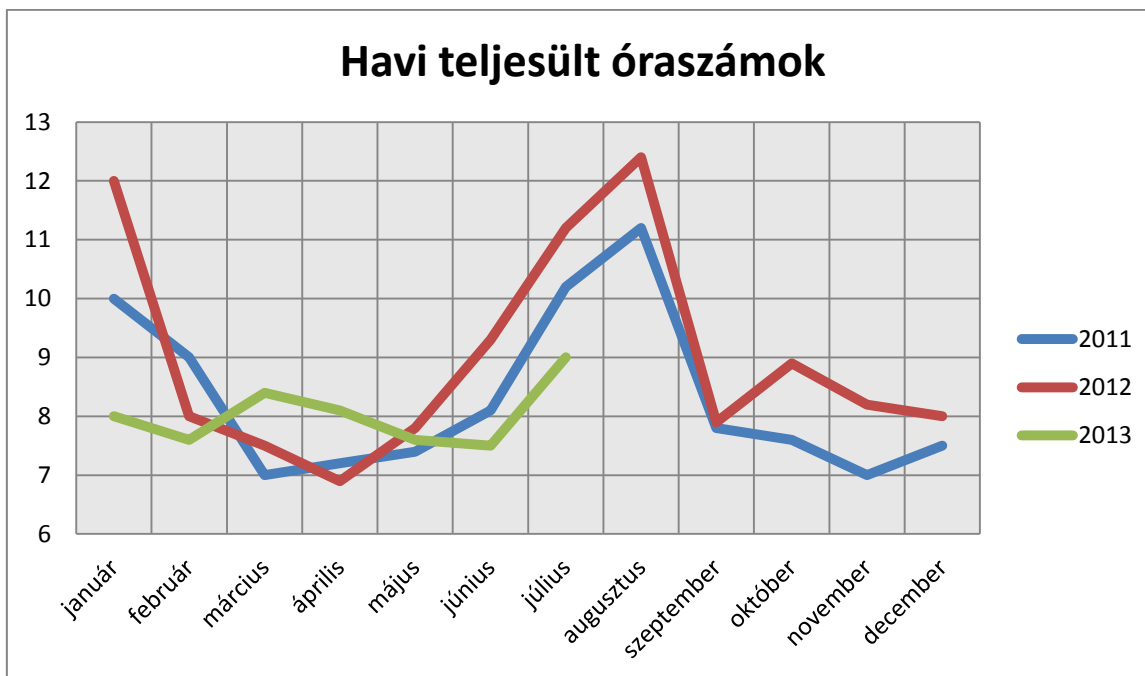
7. ábra

Forrás: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, Göbl Róbert projektvezető e-mailje alapján
(2013.08.12.)

3.5. A GÖDÖLLŐI DIVÍZIÓ

A budapesti központi irodán kívül a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet 2 képvisellel (Kaposvár és Tatabánya), valamint 15 vidéki irodával rendelkezik. Az egyik ilyen iroda Gödöllőn található, mely már 1998 óta várja az érdeklődő, dolgozni vágyó diákokat. Az iroda intézi a Gödöllő és környéki megrendeléseket. Legnagyobb megrendelőjük az Invitel Távközlési Zrt., mellyel már több mint 15 éve állnak szerződésben, de 2006-ig csak Veszprémben, Budaörsön és egyéb telephelyeken dolgoztak együtt. Az Invitel a magyar telekommunikációs piac egyik legnagyobb szolgáltatója. Szolgáltatásai közé tartozik a vezetékes telefon, internet, televízió és a mobilinternet. A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet 2006-óta közvetít diákokat az Invitel gödöllői telephelyére. Kezdetben csak adminisztratív, majd később sales és Call Center munkákat is teljesítenek a diákok.

A 8. ábra a Szövetkezet által az Invitel Zrt. gödöllői telephelyén teljesített havi óraszámokat ábrázolja a 2011-es, 2012-es évben, valamint a 2013-as év első 7 hónapjában. Megfigyelhető, hogy a nyár kezdetével megnő a havi teljesült óraszámok értéke, ami azzal magyarázható, hogy ilyenkor a főállású munkaerőt, a szabadságok miatt, részben diák munkavállalókkal pótolják.



8. ábra

Forrás: Mind-Diák Iskolai Szövetkezet, Bor Katalin cégvezető e-mailje alapján (2013.09.26.)

4. ANYAG ÉS MÓDSZER

Ebben a fejezetben leírom a saját kutatásaim eredményeit és a hozzájuk felhasznált módszertant. Az első részben a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet gödöllői divízióját elemzem egy saját folyamatábrán keresztül, kitérve az egyes tevékenységek részletes leírására. Majd a cég egyik vezetőjével készített mélyinterjú során ismeretem a kapott válaszokat és javaslatokat teszek a jövőre tekintve. A fejezet harmadik részében ismertetem a kérdőíves vizsgálatom eredményeit a dolgozat elején kitűzött részcélok és hipotézisek tükrében.

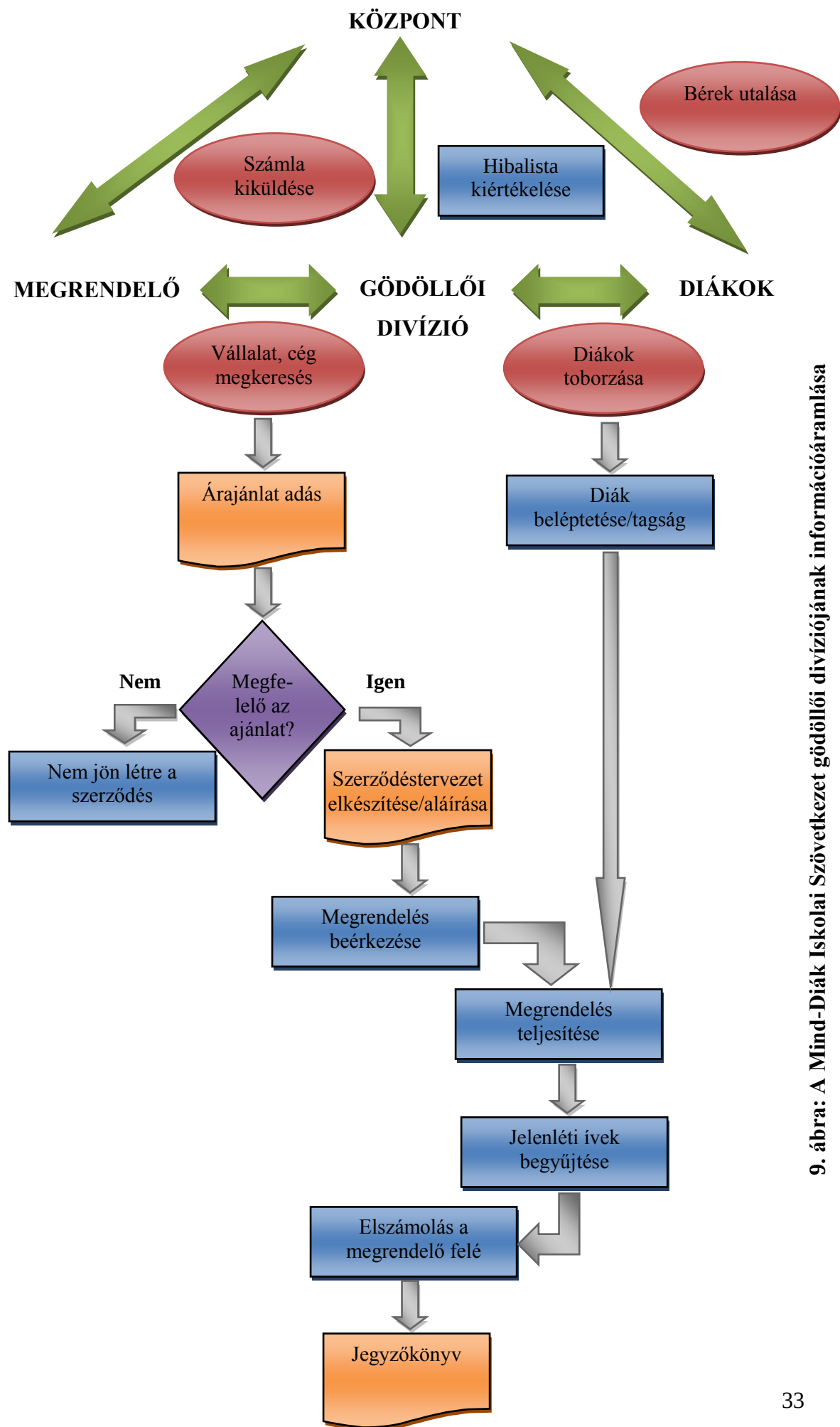
4.1. A MIND-DIÁK ISKOLAI SZÖVETKEZET GÖDÖLLŐI DIVÍZIÓJÁNAK ELEMZÉSE

Tudományos diákköri dolgozatomnak ebben a részében bemutatom és elemzem a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet gödöllői divíziójának azon tevékenységét, amely egyrészt a diákok toborzásával, másrészt az új megrendelők megkeresésével kezdődik és a bérek utalásával, valamint a számla kiküldésével zárul. A folyamatot a 9. ábra szemlélteti, ami bemutatja a központ, a gödöllői divízió, a megrendelő és a diákok között lezajló tevékenységeket, miközben ábrázolja a felek között az információáramlást is (zöld nyíl). „A folyamatára valamely feladat megoldásának, jelenségek, tevékenységek egymás utáni mozzanatainak grafikus ábrázolási módja. Lényege, hogy az adott jelenséget, folyamatot, műveletsort, illetve a feladat megoldásának egyes lépéseit önálló egységeknek tekintve, azokat egy-egy zárt geometriai alakzatban ábrázolja.” (kislexikon.hu, 2013)

A folyamatábrából jól látszik, hogy a gödöllői divízió kulcsfontosságú szerepet tölt be az információáramlásban. A Megrendelő és a divízió között lezajló tevékenységek, az új megrendelő felkutatása, megkeresése, az árajánlat adása, a szerződés megkötése, valamint a megrendelés beérkezése, teljesítése során, információk hosszú láncolata zajlik le. Ugyanez igaz a Diákokkal való folyamatra is, a diákok toborzása, beléptetése szintén számos információáramlással jár. Ezért fontos, hogy ez az áramlás folyamatos és kétirányú legyen mind a Megrendelő, mind pedig a Diákok irányába. A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet Központja és a gödöllői divízió folyamatos kapcsolatban van. A Központ készíti el és utalja a Diákok bérét, a divízió által megküldött információk, táblázatok alapján és ugyancsak a Központ értesíti az irodát az esetlegesen hiányzó dokumentumokról. A hibalista kiértékelését követően a divízió értesíti a Diákokat a

hiányzó papír pótlásáról, ami a bérek kifizetéséhez szükséges. A Központ nagyobb megrendelések esetében közvetlen kapcsolatban van a Megrendelővel, de általában csak közvetett módon, a divízió keresztül érintkeznek.

Mivel a folyamat lineáris szerkezetű, azaz nincs benne elágazás, tehát minden egyes tevékenység az előtte lévőtől függ, abból az információból következik, ezért fennáll annak a veszélye, hogy a folyamat végén információvesztés, információtorzulás következik be. Ezért nagyon fontos, hogy a folyamat több pontján legyen visszacsatolás. A folyamat egy kritikus pontja ebből a szempontból a „megrendelés teljesítése”, mivel itt össze kell csatolni az addigi információkat, ahhoz hogy sikeresen teljesítsék azt. Össze kell egyeztetni a megrendelő igényeit a rendelkezésre álló diákokkal, valamint mindkét felet informálni kell a pontos teendőjükről a megfelelő hatékonyság érdekében.



9. ábra: A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet gödöllői divíziójának információáramlása

Forrás: Sajat szerk. (2013)

4.1.1. Vállalat, cég megkeresés

A megrendelő vállalat felkutatása komoly marketingtevékenység keretein belül történik. A piacon nagyon sok a versenytársa a cégnek, ezért folyamatosan kell kutatniuk az új megrendelők iránt. A cégek felkeresésével, bemutatkozhat a szövetkezet, illetve az általa közvetített szolgáltatás, a diákmunka. A nagy, országos szerződéseket profi salesesek kötik meg, a divíziók feladata, egy a térség vállalatait magába foglaló táblázatot készíteni, amiben feltérképezik a helyi vállalkozásokat. Ez a táblázat tartalmazza a vállalkozás kapcsolattartójának nevét és elérhetőségét, akivel a későbbiekben a megrendeléseket lehet majd bonyolítani. Ez a lista az úgynevezett marketing lista, amit elkészítve, végighívva feltérképezhető a térség diákmunka igénye, és lehetőséget ad arra, hogy a szövetkezetet megismerhessék a vállalkozások. A lista a későbbiekben a központ számára is biztos adatbázist nyújt.

Új megrendelőket úgy is szerezhet a szövetkezet, ha felfigyel azokra a lehetőségekre, amikor nem közvetve a szövetkezeten keresztül szeretne munkaerőt egy vállalat, hanem maga próbál toborozni. Ez a folyamat a médiafigyelés, ami azt jelenti, hogy a helyi médiákban felbukkanó álláslehetőségeket kínáló cégeket keresi meg a szövetkezet, ismertetve a lehetőséget, hogy diákmunkával is betölthető lenne az adott pozíció. A médiafigyelés a gyakorlatban azt jelenti, hogy a helyi médiákat elérhetővé teszi a szövetkezet a divízió számára (hirdetési újságok, helyi lap, hirdetések) és a hirdetőkkal lép kapcsolatba a divízióban dolgozó vezető. A legnagyobb csábítóerő ennél a lehetőségnél a cégeknek, hogy megspórolhatóvá válnak a toborzási és a kiválasztási költségek.

A szolgáltatás értékesítésének másik módja, amikor a megrendelő keresi fel a szövetkezetet. A gödöllői iroda esetében inkább ez a jellemző. A kisebb helyi vállalkozások ad-hoc jellegű munkáira jellemző, hogy személyesen keresik meg a szövetkezetet. Ebben az esetben mivel a munka nem feltétlenül folyamatos, ezért leginkább az áron illetve a fizetési határidőn van a hangsúly, aminek a válság miatt egyre nagyobb a vonzereje. Ezért általában a tájékozott cégvezetők, akik ezeknél a cégeknél a HR-es szerepét is betöltik, minden környező diákszövetkezettől árajánlatot kérnek és a legkedvezőbb mellett döntenek. A multinacionális vállalatoknak nem kell külön megkeresni a szövetkezetet, hiszen vannak szövetkezetek, akik szeretnének betörni az adott multihoz, ezért folyamatos versenyeztetés van, amit nem feltétlenül az árral, inkább a személyre szabott ajánlatokkal lehet megnyerni.

Javaslat: A vállalatok, cégek telefonos, e-mail útján történő megkeresése helyett, szerintem célszerűbb lenne személyes megkeresést alkalmazni. Igaz, több erőforrást igényel, de a telefonos megkeresés a cégek számára személytelennek tűnhet, így egy személyes találkozó kapcsán már tudnának egy arcot társítani a Mind-Diák Iskolai Szövetkezethez. Így talán nagyobb valószínűséggel válik a Szövetkezet megrendelőjévé az adott cég.

4.1.2. Árajánlat adás

Ha sikerült felkelteni egy vállalat érdeklődését, akkor egy bemutatkozó prospektust küld a szövetkezet, amiben a cég rövid történetét mutatja be, illetve az országos referenciáit tünteti fel. A másik dokumentum, ami érdemben is tartalmaz információt, az árajánlat. Ennek megállapításához leegyeztetésre kerül, hogy milyen munkára szeretnének diákok foglalkoztatni, milyen képzettséggel, milyen fizetést szeretnének neki adni. Az vállalkozási díjat a cégvezetők állapítják meg, amit több tényező befolyásolhat. Számít az, hogy a megrendelés egyszeri, vagy folyamatos jellegű, a megrendelt munkaerő létszáma, a munka milyensége, a munkaerővel támasztott képzettségi és rendelkezésre állási igények, a munkába állás mikorra esik. Például, magasabb vállalkozási díjon lehet a vizsgaidőszakban találni olyan diákot, aki három nyelven beszél és 30 órát tud dolgozni egy héten, mert neki magasabb bért kell ígérni, mint nyári szünetben egy könnyű fizikai munkára jelentkezőnek. A kész árajánlatot láttamozniuk kell a cégvezetőknek, majd személyesen vagy e-mail formájában át lehet adni a leendő megrendelőnek.

4.1.3. Szerződéstervezet elkészítése, aláírása

Amennyiben a vállalat és a szövetkezet meg tudnak állapodni, abban az esetben a szerződést elkészíti a divízió vezetője egy sablon alapján. A nagy, országos szerződések sokkal személyre szabottabbak és az aláírást több hónapos egyezkedés előzi meg. Az elkészült szerződést a cégvezetők írják alá. A kész szerződést személyesen viszi ki a szövetkezet képviselője a vállalatnak. Általában a szerződés aláírását követő másfél hónapban érkezik az első megrendelés, de gyakori a „tegnap kellett volna, hogy” típusú megrendelések is.

4.1.4. Megrendelés beérkezése

A megrendelő a szövetkezettel, legalább egy héttel a munkakezdés előtt leegyezteti a diák igényét. Amennyiben a szerződés aláírást követően ez az első diák igénye a megrendelőnek, abban az esetben a szövetkezet maximum másfél hónapon belül tudja csak teljesíteni az igényt, a toborzási munkák miatt. Természetesen, ha az erőforrások adottak, akkor hamarabb is megkezdődhet a diákok kiközvetítése. A diák igény alatt a rendelkezésre álló diáklétszámot és a munka időtartamát értjük. A megrendelést az erre készült formanyomtatványon kell a divízió részére benyújtani.

Alkalmi és folyamatos igényeik lehetnek a megrendelőknek. Az alkalmi lehet váratlan, amire nehezebb felkészülni, a folyamatos igényekkel könnyebb dolgozni. A folyamatos igények az jelentik, hogy hosszú távú munkalehetőséget tud a szövetkezet biztosítani a diákoknak, ami a toborzást megkönnyíti.

4.1.5. Diákok toborzása

A szövetkezet időről-időre toborozza a diákokat. A szövetkezethez bárki ingyen beléphet, regisztrálhat, akár személyesen, akár online, akinek van nappali hallgatói jogviszonya. A toborzást segíti a cég weboldala, ahol regisztrálhatnak a diákok online vagy böngészhetnek az aktuális ajánlatok között. Az aktuálisan meghirdetett állásokra az önéletrajzukat is elküldhetik, amit folyamatosan dolgoznak fel a szövetkezet munkatársai. A személyes találkozásra az állásbörzéken van lehetőség, ahol a diákok találkozhatnak a szövetkezet képviselőivel és önéletrajz tanácsadással kapcsolatban is kérhetnek segítséget, valamint feltehetnek kérdéseket a diákmunkáról is.

Amennyiben az előbb említett csatornák valamelyikén sikerül olyan diákot találni, aki beleillik a megrendelő elképzeléseibe, vele felveszi a szövetkezet a kapcsolatot. Az interjúztatás folyamatának az összetettsége, a meghirdetett pozícióval támasztott elvárásokkal egyenesen arányos. A beérkező jelentkezések alapján, a meghirdetett pozícióra alkalmasnak talált diákokat első körben telefonon értesítik, ahol a személyes találkozás előtt megszerezheti az interjúztató az első benyomást, illetve amennyiben ez a benyomás nem pozitív, akkor a személyes találkozóra már nem is kerül sor. A személyes találkozóra behívott diákok megismerhetik a szövetkezetet, aki még nem találkozott a diákmunkával, azoknak ismertetik a munkavállalás szabályait. A bemutatkozót követően az interjúztatás veszi kezdetét, amivel fényt deríthet az interjúztató a leendő munkavállaló erényeire és gyengeségeire. Majd ezt követően

bemutatja az interjúztató a munkát, a feladatot, illetve a céget ahol dolgoznia kellene majd a jelentkezőnek.

A diákok kiválasztása azért is nehézkes, mert lehet, hogy megtalálta a szövetkezet az ideális jelöltet, akinek a képességei megfelelőek lennének a munka betöltésére, de ha az iskolai elfoglaltságai miatt nem tudja olyan kapacitással vállalni a feladatokat, akkor sajnos nem lesz alkalmas a munkára. Tehát egy olyan jelöltet kell kiválasztani, akinek a képessége és a szabadideje is egybevág a megrendelő elképzelésével és olyan személyiség, akivel együtt lehet működni. A szövetkezet úgy alakítja ki az adott projektekben dolgozó diáklétszámot, hogy többlettel számol. Így nem kell a diákoknak az iskolai elfoglaltságukról lemondani, hogy dolgozni tudjanak és a szövetkezet is biztos lehet abban, hogy a megrendelői igényeket létszám tekintetében maximálisan ki tudja elégíteni, ezzel a bevételét tudja maximalizálni.

Javaslat: Célszerű lenne folyamatos toborzást alkalmaznia a Szövetkezetnek, nem csak akkor hirdetni, amikor bejön egy megrendelés. Így elkerülhető lenne, hogy jelentkező diák hiányában nem teljesül maximálisan a megrendelés.

4.1.6. Diákok beléptetése/tagság

A diákok a szövetkezeten keresztül akkor vállalhatnak munkát, ha tagjai a szövetkezetnek. Amennyiben a megrendelő elvárásai alapján alkalmasnak talált diák még nem tagja a diákszövetkezetnek, akkor be kell lépnie. A belépés a Belépési Nyilatkozat kitöltésével történik. 2011. augusztus 1-től a diák munkavállalókat le kell jelenteni a NAV felé. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az adott diákok TAJ számát, diákigazolvány számát és adószámát a divízió a központnak, a központ pedig a NAV-nak továbbítja. Ezzel tudja ellenőrizni a hatóság, hogy a diák valóban nappali hallgatói jogviszonnyal rendelkezik és a Tb-t valóban fizeti az iskola a tanulója után. A lejelentésnek a munkakezdés előtti napig meg kell történnie, különben nem dolgozhat az adott diák.

A belépési nyilatkozat tartalmazza a diák személyes adatait, egy jogi nyilatkozatot, amivel kijelenti, hogy belép a szövetkezetbe, hozzájárulva ahhoz, hogy az első fizetéséből levonásra kerüljön a tagdíj, ami 1000 Ft. A belépési nyilatkozathoz mellékelni kell az érvényes matricával ellátott diákigazolvány fénymásolatát is.

A belépési nyilatkozatot bárki kitöltheti, aki rendelkezik nappali hallgatói jogviszonnyal. De ez sajnos nem azt jelenti, hogy munkát is tud neki biztosítani a szövetkezet. Ahhoz hogy munkát vállalhasson a diák, egy általános munkaszerződést kell kitöltenie, amivel bármilyen típusú munkát vállalhat a szövetkezet keretein belül. A diák munkavállalóknak egy megállapodást is alá kell írniuk, ami az adott munka részleteit tartalmazza, a munkakör részletes leírását, a bruttó órabéreket. A megállapodás mellékleteként megkapják a megrendelőnél betartandó házirendet is. A dokumentumok aláírásával a munkavállalók elfogadják a feltételeket, és a munkaadót is kötelezi, hogy teljesítse a nyomtatványban foglaltakat.

Javaslat: A diákok beléptetéséhez papírok kitöltésére van szükség, ami sok időt vesz el a divízióban dolgozóktól. Ezért javasolnám, hogy regisztráció után, ezeket a nyomtatványokat tegyék elérhetővé a cég honlapján. Így amikor már az adott diák ott van az irodában, akkor már csak ki kell nyomtatni és aláírni, így időt spórolva meg.

4.1.7. Megrendelés teljesítése

A megrendelést a szövetkezet igazolja vissza a megrendelő felé. A visszaigazolás azt jelenti, hogy a megrendelőt tájékoztatja arról, hogy a leadott igényei miként fognak teljesülni. A visszaigazolásnak a munkába állás előtti hét közepéig meg kell történnie. Ha a visszaigazolás nem 100%-os akkor azon még mindig tud módosítani mind a két fél. De természetesen az a cél, hogy a megrendelőben leadott igény 100%-osan teljesüljön, sőt a szövetkezet részéről az a célszerű, ha tart tartalék munkaerőt is. A visszaigazolással a megrendelő tájékoztatást kap a munkát vállalók létszámáról, időbeosztásáról összevetve az általa leadott igényekkel.

A diákok heti ráérését két hétre előre bekéri a szövetkezet és ez alapján történik a visszaigazolás, illetve a diákok is eszerint vannak beosztva, eszerint kapják meg a beosztást a munkakezdés előtti héten, legkésőbb pénteken. A visszaigazolást követően, ha deficit az igény, akkor a többletvállalás miatt még egyeztetés történik a diákokkal, és az így kialakult beosztás kerül majd kiküldésre. Ha szufficites a diákok igénye a megrendelőben kért órákhoz képest, akkor a szövetkezet sajnos nem tud mindenkinek munkát biztosítani úgy, ahogy a diákok ráérnének.

A megrendelés teljesítését napi riportok alapján lehet ellenőrizni, amit a diákok közül egy csoportvezető összesít, vagy a megrendelő által történik visszaigazolás. Fontos,

hogyan a megrendelő és a szövetkezet folyamatosan tisztában legyen, hogy a visszaigazolt teljesítés miként is alakul. Sajnos mindig számolni kell olyan helyzettel, amikor egy diák lemondja az elvállalt munkát. Az ilyen esetekről a megrendelőt kötelezően tájékoztatni kell.

A megrendelés teljesülésében, illetve a visszaigazolás megvalósulásában a nagyobb projekteknél kulcsszerepe van a diák csoportvezetőnek. Erre a pozícióra a divízióvezető és a megrendelő közösen választanak ki egy diákot, aki segít a helyszínen koordinálni a diákokat, illetve tájékoztatást ad a divízió vezetőnek a megjelent diáklétszámról, a munka minőségéről, mindemellett a saját munkáját is ellátja.

4.1.8. Jelenléti ívek begyűjtése

A diákoknak történő munkabér kifizetés feltétele a leadott, és megfelelően kitöltött, a megrendelő által leigazolt jelenléti ív. Mivel, a megrendelők is vezetnek nyilvántartást, ezért szeretnék minél hamarabb megkapni az elszámolást. Ezért a hónap utolsó napján a divízióvezető begyűjti a jelenléti íveket a megrendelőknél, ami a papír alapú igazolása a vezetett órányilvántartásnak.

Javaslat: Véleményem szerint célszerű lenne a papír alapú jelenléti ív mellett digitális formában is vezetni azt, így a havi összegzés gyorsabb és megbízhatóbb lenne.

4.1.9. Elszámolás a megrendelő felé

Annak érdekében, hogy a bérek feladása előtt, minél hamarabb aláírásra kerüljön a jegyzőkönyv, az órák elszámolását a lehető leghamarabb, legkésőbb 5-éig el kell készíteni. Az elszámolás alatt azt értjük, hogy a Szövetkezet a begyűjtött jelenléti ívek és a folyamatosan vezetett riportok alapján összesíti az óraszámokat, és ezt a megfelelő formában összesítve felszorozzák a vállalkozási szerződésben szereplő vállalkozási díjjal. Ezt tételesen továbbítja a szövetkezet a megrendelő felé, ahol összevetésre kerül a megrendelő által vezetett összesítővel. Amennyiben a megrendelő visszaigazolja az óraszámokat, elismeri a teljesítést. Ebben az esetben a jegyzőkönyvek elkészíthetőek.

Javaslat: Célszerű lenne az elszámolást heti szinten elkészíteni, így többször kevesebbet kellene vele dolgozni, mint egy nagy, havi elszámolás során és a hibázás lehetősége is csökkenne.

4.1.10. Jegyzőkönyv elkészítése

A jegyzőkönyv az a dokumentum, ami tételesen tartalmazza a teljesített óraszámok és a nettó vállalkozási díjak szorzatát. Az így kapott bruttó összeg a számla alapja. A jegyzőkönyvet két példányban aláírva, írásos formában is elismeri a megrendelő a teljesítést, ez alapján a számlákat elkészíti a központ, majd postázza a megrendelőnek vagy a divízióknak.

4.1.11. Hibalista kiértékelése

A hibalista a központ által lekért riport, ami tartalmazza, hogy melyik diáknak hiányzik valamilyen papírja, ami gátolja a kifizetést. A kifizetésnek a feltételei, hogy az alábbi papírok legyenek meg, illetve érvényesek legyenek: érvényes diákigazolvány másolat, bankszámlaszám. Ha a munkavállaló nem rendelkezik saját nevére szóló bankszámlával, akkor lehet készpénzes fizetést is kérnie. A készpénzes kifizetés pár nappal később történik, mint a munkabérek átutalása.

A hibalistát a központ a divízióknak küldi, a divízió pedig értesíti azokat a diákokat, akiknek elmaradásuk van. A hiányzó papírokat a munkabér kiutalások napjáig meg kell, hogy kapja, illetve be kell, hogy iktassa a központ. Amennyiben a hiányzó papírokat csak később küldik be a diákok, akkor a törvényileg meghatározott időpontig történő utalással nem kapják meg a fizetésüket. De egy adott hónapban kétszer van pótbér utalás, tehát ha időben pótolják a hiányzó dokumentumokat, akkor az adott hónapban megkapják a diákok a bérüket.

Javaslat: Célszerű lenne, ha a központ közvetlenül az adott diákot értesítené, így a divízió mentesülne egy plusz feladat alól, ahol csak a közvetítő szerepét látja el.

4.1.12. Bérek utalása

A diákok bérét a központ bérszámfejtő, a divízió által összeállított táblák alapján. A bérek feladása a központ felé táblázatos formában történik, aminek az alapja a megrendelő felé történő elszámolás, és a jegyzőkönyvben szereplő óraszám. A könnyebb ellenőrzés miatt a projekteknek, projekten belüli osztályoknak külön táblázatot készítenek. Az elszámoló tábla az alábbi oszlopokból épül fel: a munkavállaló adószáma, a munkavállaló neve, a munkavállaló által ledolgozott és

megrendelő által leigazolt óraszám és a bruttó órabér oszlopából. Az esetleges kiegészítő pótlékok, jutalékok, bónuszok, órabér korrekciók, költségterítések növelik a bruttó munkabért. Abban az esetben, ha kötbért számít fel a szövetséget a munkavállalóval szemben, akkor azt csökkentő tételként tünteti fel a diák elszámolásában. A diákbérek elszámolását tartalmazó táblákat legkésőbb a hónap 5-éig el kell küldeni a központ felé, ahol első körben ellenőrzik, hogy kifizethető-e a bér a diák számára. A törvényben (Mt. XII. fejezet 158.§(2) *(A munkabér fizetési számlára utalással történő kifizetése esetén, a munkáltatónak úgy kell eljárni, hogy a munkavállaló munkabérével a bérfizetési napon rendelkezessen.)*)) meghatározott időpontig kell, hogy az utalás megérkezzen a munkavállaló bankszámlájára. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a 10.-ét megelőző munkanapon délután a központ kiutalja a béreket. A 4 órás utalásnak köszönhetően már aznap délután megérkezik a diákok számlájára a munkabér. Ha a hiányzó dokumentumok miatt csúszik az utalás, akkor van lehetőség póttutalásra, ha a kifizetéshez szükséges nyomtatvány hiányát pótolja a diák. Az utalásokkal egy időben a munkavállalók bérpapírjai nyomtatásra kerülnek, amit a központ postáz a divízióknak. A bérpapírokat a divízió irodájában lehet átvenni.

Javaslat: Véleményem szerint ez a tevékenység jól működik a folyamaton belül. Annyiban fejleszteném, hogy ha van rá igény a diákok felől, akkor a Szövetséget kapcsolatba léphetne egyetemekkel, hogy lehetőséget biztosítsanak arra, hogy a diákok úgymond előtakarékoskodjanak azzal, hogy a bérük egy részét visszatartanak, és a későbbiekben ebből finanszíroznák a tandíjukat, illetve más a tanulmányaikkal kapcsolatos kiadásait.

4.1.13. Számla kiküldése

A számlából három példány készül. A számla fizetési határideje átlagosan 30 nap szokott lenni, amit utalni tud a megrendelő a szövetséget központi számlájára. A beérkezett utalásokat központilag könyvelik. Amennyiben nem érkezik be a számlán szereplő összeg a fizetési határidőn belül, akkor a divízió tájékoztatást kap a késedelemről, erről tájékoztatja a megrendelőt. Ha a késedelem meghaladja a 60 napot, abban az esetben írásos fizetési felszólítást postáz a szövetséget központja a megrendelő felé. Ha a felszólítási eljárás eredménytelen, akkor a szövetséget polgári peres úton próbálja behajtani a tartozást.

Javaslat: A késedelmes kifizetések elkerülésére célszerű lenne a papír alapú számla mellett elektronikusan is megküldeni azt a megrendelő számára. Így a fizikális számla kiérkezése előtt látná már a megrendelő, hogy mikorra és milyen összeget kell neki elutalnia a Szövetkezet számára.

4.2. MÉLYINTERJÚ

„A mélyinterjú négyszemközt készülő kvalitatív eljárás, amelynek – amiként a neve is jelzi – a megkérdezett legmélyebb motivációinak, tudattalan (nem tudatos) indítékainak megismerése a célja” (Majoros, 2004). Ezt a típusú interjút akkor használjuk, ha olyan ismeretekre törekszünk, amelyek nem igényelnek számszerűsített adatokat, illetve ha a vizsgálat célja a csoportthatástól és csoportbefolyástól mentes egyéni, csak a személyre jellemző mélyebb információk feltárása. A mélyinterjú leglényegesebb jellemzője, hogy csak akkor járhat sikerrel az interjú vezetője, ha az interjút bensőséges hangulat jellemzi. Egy-egy interjú általában 1,5-2órát vesz igénybe. Az előzőekkel kiegészülve elmondható, hogy a mélyinterjú során a legegényibb és legmélyebb információk szerezhetőek meg. Az egyéni mélyinterjú nagyban hasonlít a szemtől-szembeni kérdőíves megkérdezéshez, azzal a különbséggel, hogy az interjúalany szabadabban, kötetlenebbül fejtheti ki a véleményét. Az interjúhelyzetben csupán csak az alany és az interjúvezető vesznek részt (Lehota, 2001, tankonyvtar.hu). Az egyéni mélyinterjút Bor Katalinnal, a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet egyik cégvezetőjével készítettem. A mélyinterjún elhangzottakat az előre megírt kérdések alapján bemutatom, a vázlatot pedig a mellékletben szemléltetem.

Az interjúalannyal a vállalat megalapításával, működésével kapcsolatos, gazdasági válság hatására vonatkozó kérdésekről beszélgettem.

1. Kérdés: A cég alapításának története

2. Kérdés: Milyen változások történtek az alapítás óta?

Válasz: A Mind-Diák Iskolai Szövetkezetet 1992-ben alapították végzős közgazdász hallgatók, ám csak 1993-ban kezdte meg a működését. Az alapítók célja az volt, hogy egyetemi, főiskolai és középiskolai tanulók szervezett keretek között tudjanak szakmai és időszakos munkákat végezni. Kezdetben egy irodával kezdte meg a működését a cég, majd folyamatosan, időről időre terjeszkedett, míg mára országos lefedettséggel rendelkezik. Az első irodák Győrben, Szegeden, Debrecenben és

Miskolcon jöttek létre. További terjeszkedések történtek az évek folyamán a megyeszékhelyeken, ma már 15 irodával és 2 képvisellel rendelkeznek a központi irodán kívül. A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet a Human Centrum Kft.-vel és a Human Hygiene Kft.-vel alkot egy cégcsoportot. A Human Centrum Kft. alaptevékenysége a munkaerő-kölcsönzés, közvetítés, míg a Human Hygiene Kft. az intézményhigiénia területén sikeres.

Következtetés: A jövőben, ha a megrendelők igényei úgy kívánják, további irodákat nyit a cég.

3. Kérdés: Az elmúlt években hogyan alakult a tagok létszáma?

4. Kérdés: Az elmúlt években hogyan alakult az árbevétel?

Válasz: A tagok létszáma 54 ezer fő körül alakult, az árbevétel pedig az elmúlt években dinamikusan nőtt. Továbbá megtudtam, hogy a diákok foglalkoztatásában periodikusság figyelhető meg. A nyári időszakban mindig több diákot foglalkoztatnak, a szünidő, illetve a főállású munkaerő szabadsága miatt, illetve hogy a vizsgaidőszakok kezdetével a diákok munkavállalási kedve lecsökken.

Következtetés: A diákok munkavállalási kedve nagyban függ a tanulmányi elfoglaltságuktól.

5. Kérdés: Mikor kezdte meg a működését a gödöllői iroda?

Válasz: A gödöllői iroda 1998-ban lett létrehozva. Az egyik nagy megrendelő együttműködése, megrendelése miatt volt szükség a megnyitására.

Következtetés: Egy stabil, állandó megrendelő már életre hívhat, létrehozhat egy divíziót.

6. Kérdés: Mennyiben és milyen módon érintette a társaságot a gazdasági válság?

7. Kérdés: Kellett-e megszorító intézkedéseket hozniuk, ha igen, melyeket?

8. Kérdés: Milyen kiutat lát a válságból, illetve ha már túl vannak rajta, melyek voltak azok?

Válasz: A mélyinterjú alanyom elmondta, hogy a 2008-2009-es gazdasági világválság őket is érintette. A Human Centrum Kft.-nél leépítéseket kellett alkalmazniuk, ezzel szemben, mivel a főállású munkaerő drága volt a munkáltatók számára, a diákmunka iránti kereslet megnőtt. A Mind-Diák bevétele nőtt a válság ideje

alatt is. A beszélgetés során megtudtam, hogy a bevétele nőtt a szövetkezetnek, de így is kellett megszorító intézkedéseket hozniuk a cégvezetőknek. A gazdaságos működtetés érdekében irodákat kellett bezárni, illetve összevonni, néhány helyen a költséges irodabérlés helyett képviselőket hoztak létre. Redukálták a marketing költségeket, illetve a válság óta kitolt fizetési határidőket alkalmaznak.

Következtetés: A válság ugyan érintette a céget, a szövetkezetet, de a diák munkaerő alkalmazása kisebb költséget jelent a munkáltató számára ezért megnőtt iránta a kereslet.

9. Kérdés: Milyen gazdaságpolitikai döntések voltak hatással a szövetkezetre?

Válasz: 2011. augusztus 1-től minden diák munkavállalót a munka kezdete előtt regisztrálni kell a NAV rendszerében, ami az iskolaszövetkezetre jelentős többletadminisztrációt jelent, viszont tisztább versenyt tesz lehetővé a tényleges jogviszony ellenőrzésével. 2012. január 1-től a személyi jövedelemadó mértéke 16% és eltörölték az adójóváírást, így már az első forint is adóköteles minden hónapban. Továbbá 2012. július 1-től a Munka Törvénykönyve külön fejezetben foglalkozik az iskolaszövetkezeten keresztüli munkavállalásról. (Mt. XVII. fejezet)

Következtetés: Elmondható, hogy a gazdaságpolitikai döntések mindig jelentős hatással voltak a Szövetkezetre, nagy mértékben befolyásolták a tevékenységét.

10. Kérdés: Hogyan és mi alapján történik a diákmunka értékesítése, az új megrendelők felkutatása?

Válasz: A cég rendszeresen részt vesz szakmai napokon, állásbörzéken. Az új megrendelők megszerzésére médiafigyelést, kéthetente versenytársfigyelést, illetve személyes megkeresést alkalmaznak. Továbbá fontosnak tartják a meglévő partnerek életben tartását, melyet hírlevelekkel, telefonos utánkövetéssel érnek el.

Következtetés: A cég nagy hangsúlyt fektet a marketingtevékenységre, amelynek az új megrendelőket köszönheti.

11. Kérdés: Mennyire van felosztva a diákmunka piac?

Válasz: Bor Katalin elmondta, hogy míg a '90-es évek elején három iskolaszövetkezet volt, addig ma már sorra nyílnak és megszámlálhatatlan van belőlük. Elmondása szerint vannak olyan iskolaszövetkezetek, melyek egy-egy területen jók, pl.: A4C Student: terjesztéses munkák; Rébusz iskolaszövetkezet: éttermi munkák; megint

más szövetkezet az IT területen jó. A Mind-Diákról elmondható, hogy széles körű a kínálatuk. A munkák 60%-a szellemi jellegű, ezen belül 20% gyakornoki munka. Tapasztalatuk alapján Budapesten ezt a jellegű munkát preferálják a diákok, míg vidéken nemigen tehetik meg, hogy válogassanak.

Következtetés: Ugyan a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet nem specializálódott egy munkaterületre, de véleményem szerint ez nem jelent hátrány a piacon, mivel így széles körű kínálatot tud a diákok számára biztosítani.

12. Kérdés: Milyen marketing stratégiát folytat a cég, milyen marketing eszközöket használ?

Válasz: Évente 2-3 alkalommal szerveznek DM kampányokat, illetve különböző állásportálokkal is kapcsolatban vannak. Kiemelten fontos a számunkra az egységes arculat, megjelenés, így céges névjegyet, papírt használnak, az irodáikat cégtáblával látták el. Számos munkájuk során használnak feliratozott, logózott pólót, sapkát, illetve a szakmai, karrier napokon, állásbörzéken különböző apró céges ajándékokkal (toll, kulcstartó, malom) várják az érdeklődőket. Ezenfelül szoktak sporteseményeket szponzorálni, illetve nyereményjátékokban támogatást nyújtani.

Következtetés: A cég nagy hangsúlyt fektet a marketingtevékenységre, de ezt az erőforrást, vagy legalábbis egy részét, fordíthatnák más tevékenységekre is, például a diákok toborzására.

13. Kérdés: Amikor bejött a diákhitel, volt-e érezhető változás a taglétszámban?

Válasz: A taglétszámban nem történt csökkenés, mert kevés diák lép ki a szövetkezetből a jogviszonya lejártával, de a munkavállalási kedvben érezhető volt egy hanyatlás. Általánosságban elmondható, hogy nagyjából négy csoportba lehet sorolni a dolgozó diákokat. Az első csoportba azok tartoznak, akik a szüleik vagy saját megélhetésük miatt dolgoznak, a második csoportba tartoznak azok, akik a szakmai tapasztalat adta lehetőséggel szeretnének élni a „felnőtt” lét előtt. A harmadik csoportba azok tartoznak, akik gyűjtenek valamire (pl.: számítógép, autó) és a negyedik csoportba azok sorolhatók, akik úgymond kedvtől függően vállalnak munkát. Ez utóbbi csoportba tartozók létszáma csökkent a diákhitel bevezetésekor.

Következtetés: A diákhitel bevezetésével csökkent a diákok egy részének a munkavállalási kedve.

14. Kérdés: Idéntől (2013) csökkentek az államilag támogatott helyek a felsőoktatásban, számítanak-e több diák jelentkezésére?

Válasz: Ennek leghamarabb egy év múlva lesz érzékelhető, számokban kifejezhető eredménye.

Összességében elmondhatom, hogy az interjúalanyom mindazt igazolta, amikről már korábban írtam. A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet a kezdetek óta sikeresen tevékenykedik a diákmunka területén, taglétszáma, árbevétele évről-évre növekvő tendenciát mutat a válság ellenére is. A cégcsoportot tekintve pedig interjúalanyom elmondta, hogy ugyan még nincsenek túl a gazdasági válságon, de a megfelelő irányba haladnak.

4.3. KÉRDŐÍV

„A kérdőíves vizsgálat a leggyakoribb primer kutatási, információszerzési technika. Célja információt gyűjteni az emberek, illetve a népesség egy meghatározott csoportjáról, csoportjától” (Majoros, 2004). A kvantitatív kutatások során standardizált kérdőíveket alkalmaznak, amelyek a kötelező előírások alapján alkalmasak arra, hogy a kapott információkból számszerű adatok szülessenek. A kérdések a válaszlehetőség szerint lehetnek nyitottak vagy zártak. A nyitott kérdésre a válaszadó szabadon, saját szavaival fogalmazza meg válaszát, míg a zárt kérdésnél a kérdőíven előre megadott válaszlehetőségek közül kell a megfelelőt kiválasztani (Lehota, 2001, tankonyvtar.hu). A kérdőív típusát tekintve lehet önkitöltős, vagy kérdezőbiztos által kitöltetett, az adatgyűjtés módszerét nézve lehet postai úton történő eljuttatás, személyes megkérdezés, telefonos lekérdezés, illetve elektronikus megkérdezés. A kérdőíves felmérés célja, hogy lényegi kérdéseket feltéve releváns információt nyerjünk (Majoros, 2004). Az általam végzett kérdőíves vizsgálat önkitöltő típusú és a személyes, valamint az elektronikus megkérdezés módszerét választottam. Azért döntöttem a megkérdezés e fajtája mellett, mert a kérdezőbiztos általi valamint a postai és telefonos megkérdezés magasabb költséggel járt volna, illetve elektronikusan az ország bármely pontjáról kitölthetik. A kérdőívem a megkérdezettek életkora és oktatási intézménye (középiskola, felső iskola, egyetem) miatt mondható reprezentatívnak, mert ebben a témában az ő véleményük a mérvadó. A lekérdezésekhez 125 fős mintát veszek alapul a kiértékelés során. A kérdőívek nyomtatott, valamint internetes formában kerültek

kitöltésre. Fogadtatásuk pozitív megítélésű volt, a nyomtatott kérdőívek Gödöllőn kerültek kitöltésre, a témából adódóan főleg fiatalok körében. A kitöltési hajlandóságról elmondható, hogy 100%-os volt (a papír alapú megkérdezések esetében).

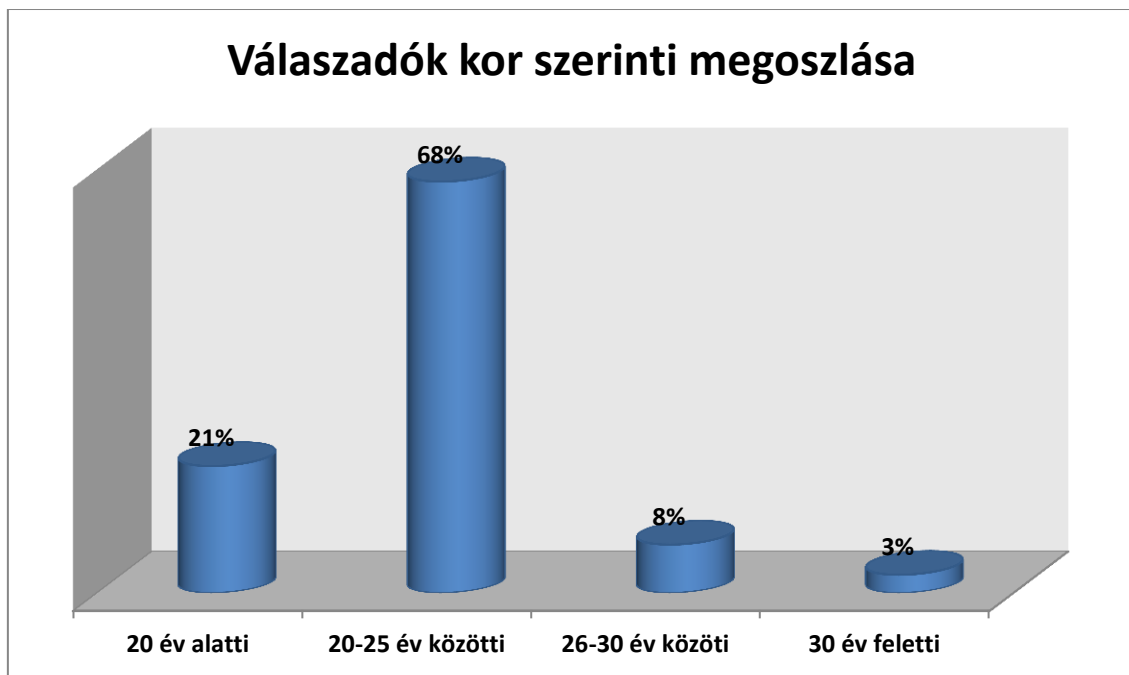
4.3.1. A minta demográfiára vonatkozó értékelése

1. A válaszadók neme

Az általam megkérdezettek 57%-a nő, 43%-a férfi.

2. A válaszadók kora

A diagramon (10. ábra) egyértelműen látszik, hogy a válaszadók többsége 20-25 év közötti (68%). A legkisebb százalékot (3%) a 30 éven felettiek érték el.



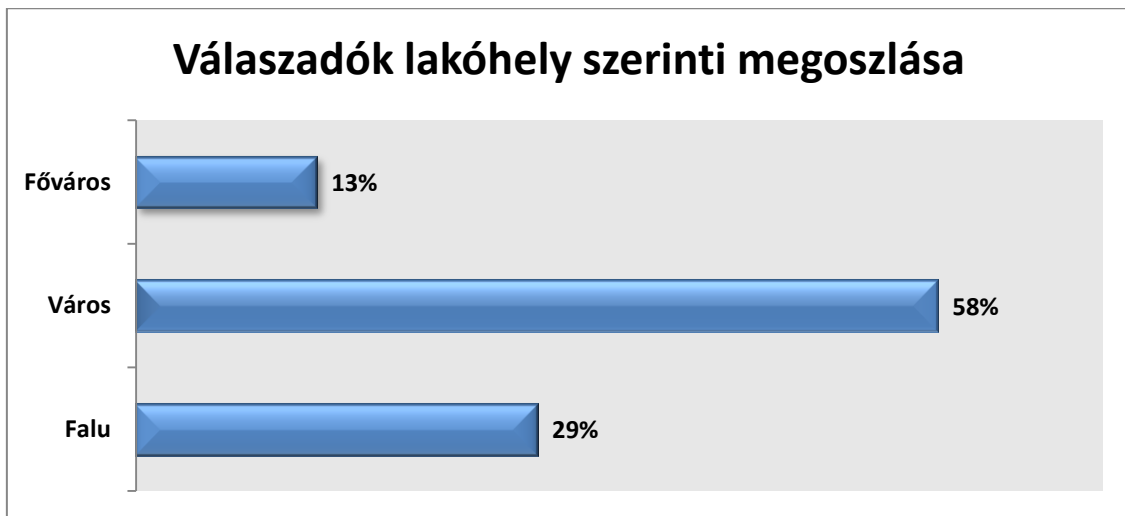
10. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

3. A válaszadók lakhelye

A lekérdezést Gödöllőn hajtottam végre. Az adatok is ezt igazolják (11. ábra). A válaszadók 58%-a városban lakik, míg mindössze 13%-a a fővárosban, valamint a

megkérdezettek egyharmadának nem egyezik meg a lakhelye a jelenlegi tartózkodási helyével.

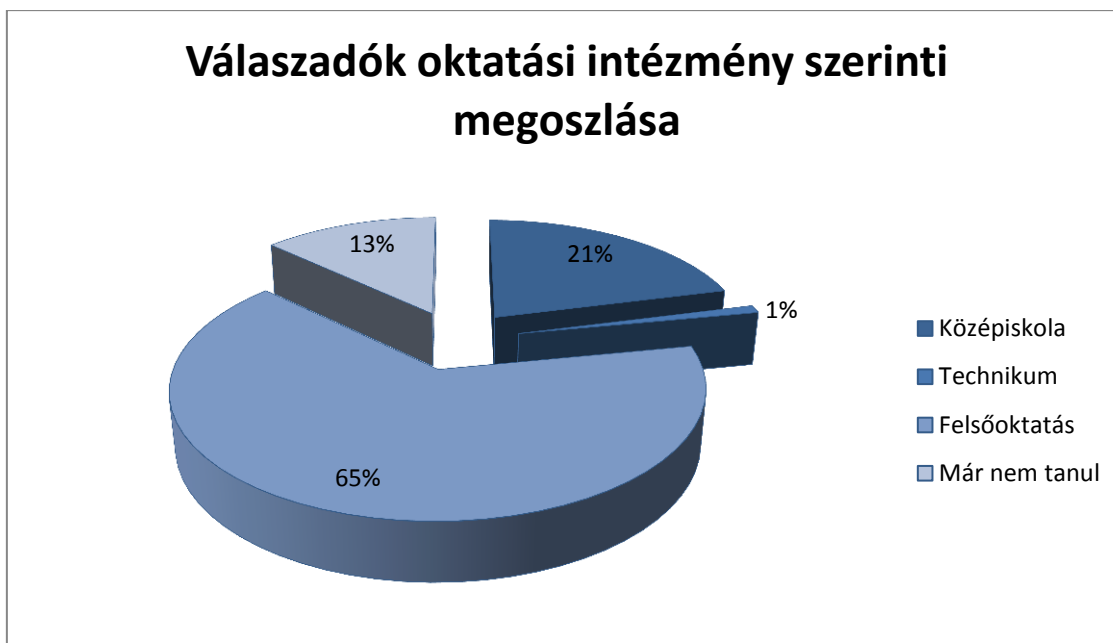


11. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

4. A válaszadók oktatási intézmény és képzési forma szerinti megoszlása

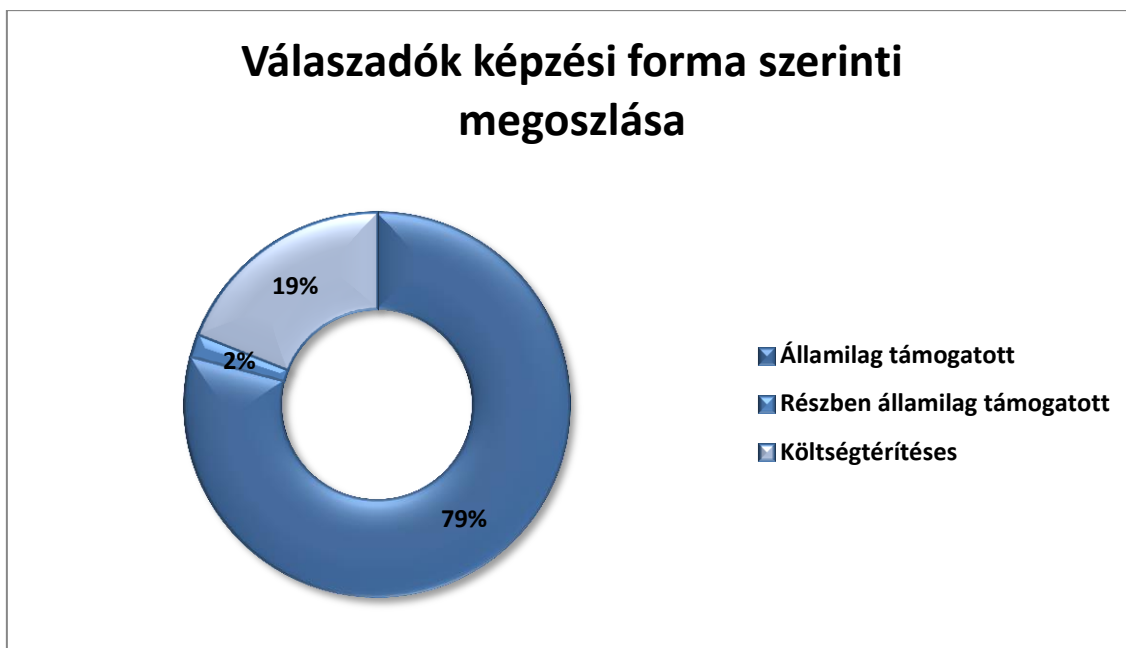
A 12. ábra szemlélteti a válaszadók oktatási intézmény szerinti megoszlását. A megkérdezettek legnagyobb része (65%) felsőoktatási intézményben tanul. A megkérdezettek 21%-a középiskolás, míg 13% már befejezte tanulmányait. A legkisebb értéket (1%) a technikum érte el.



12. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

Az ábrából (13. ábra) jól látszik, hogy a válaszadók több mint háromnegyede (79%) államilag támogatott képzési formában részesül, míg költségtérítéssel csak 19% és mindössze a megkérdezettek 2% válaszolta a részben államilag támogatottat.

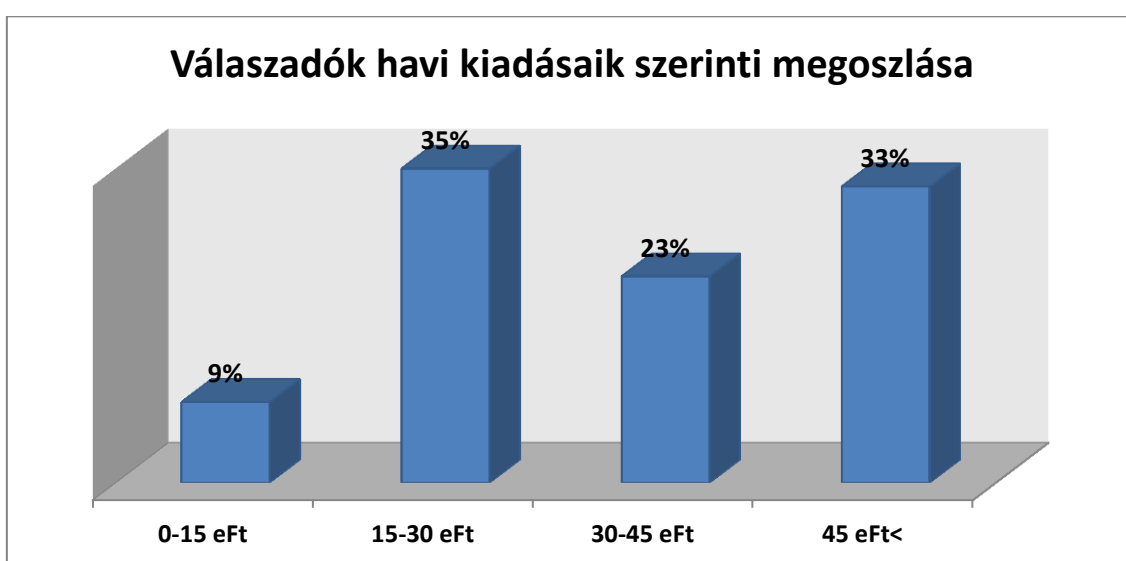


13. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

5. Mennyi a kiadása egy hónapban?

A diagramon (14. ábra) láthatjuk, hogy a megkérdezettek legnagyobb százalékának a havi kiadása 15.000–30.000 Ft között alakul. Ezt az adatot szorosan követi a 45.000 Ft fölötti kiadás. A legkevesebb választ kapott lehetőség a 0–15.000 Ft.

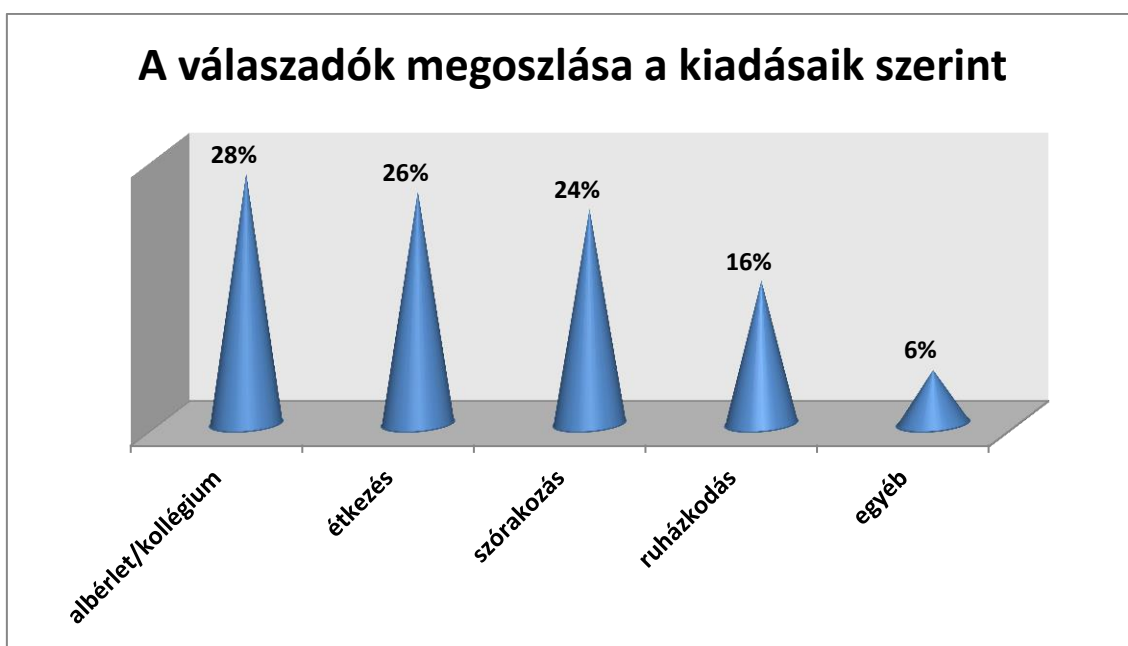


14. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

6. Mire költ a legtöbbet egy hónapban?

A megkérdezettek legnagyobb százaléka (28%), arra a kérdésre, hogy mire költ a legtöbbet egy hónapban, az albérlet/kollégium válaszlehetőséget adta. Második helyen, 26%-kal az étkezést jelölték meg a legtöbben, míg a válaszadók 24% a szórakozást, 16% a ruházkodást és mindössze csak 6% választotta az egyéb kategóriát (15. ábra). Az utóbbi lehetőségnél a válaszadók a tandíjat, a telefon- illetve egyéb számlákat, az autót és a benzint sorolták fel.



15. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

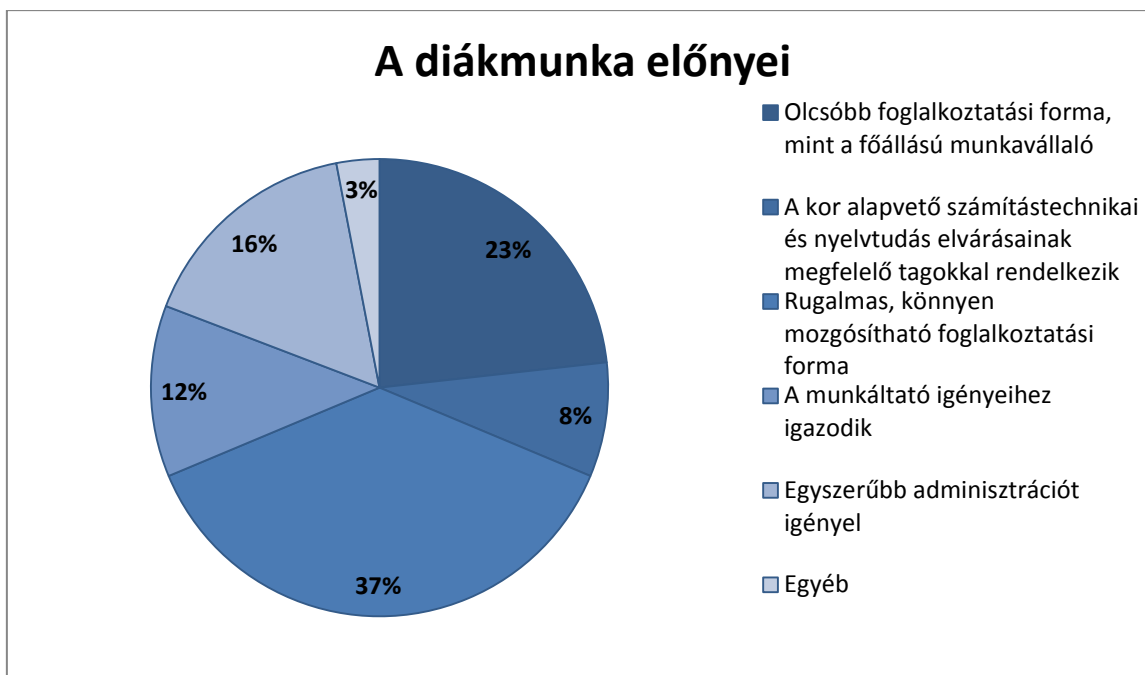
A kiadásokhoz kapcsolódóan megkérdeztem a válaszadókat arról, hogy részesülnek-e rendszeres szülői támogatásban, amire a megkérdezettek 65%-a igennel és csak 35% válaszolt nemmel.

4.3.2. Diákmunkára vonatkozó értékelés

A hetedik kérdésnél arra kerestem a választ, hogy a válaszadók hány százaléka dolgozott már iskolaszövetkezeten keresztül. A válaszok összegzéséből kiderült, hogy 58% már dolgozott, és 42% még nem dolgozott iskolaszövetkezeten keresztül.

A következő kérdés az előző választól függően alakult, miszerint ha már a válaszadó dolgozott iskolaszövetkezeten keresztül, akkor milyen típusú munkát végzett, illetve ha nem dolgozott, akkor tervez-e a jövőben diákmunkát vállalni. Azok közül, akik eddig még nem dolgoztak iskolaszövetkezeten keresztül, 53% ezután sem tervezi a jövőben, hogy ilyen típusú munkát végezzen. Akik dolgoztak már, a következő típusú munkákat adták meg a legtöbbször: adminisztratív, telefonos ügyfélszolgálat, árufeltöltés, gyártósori munka, szórólapozás, könnyű fizikai munka, illetve volt, aki végzett hostess, csomagolási és kérdőíves munkákat is.

A következő kérdésnél arra kerestem a választ, hogy a kérdőívet kitöltők tudják-e, hogy mik a diákmunka előnyei. A *16. ábrából* leolvasható, hogy a válaszadók több mint egyharmada véli úgy, hogy a diákmunka előnye az, hogy rugalmas, könnyen mozgósítható foglalkoztatási forma, további egynegyedük gondolja, hogy olcsóbb foglalkoztatási forma, mint a főállású munkavállaló és 16% jelölte az egyszerűbb adminisztrációt igényel lehetőséget. Meglepő, hogy mindösszesen csak 8% gondolja azt a megkérdezetteknek, hogy a diákmunka előnye az, hogy a kor alapvető számítástechnikai és nyelvtudás elvárásainak megfelelő tagokkal rendelkezik.

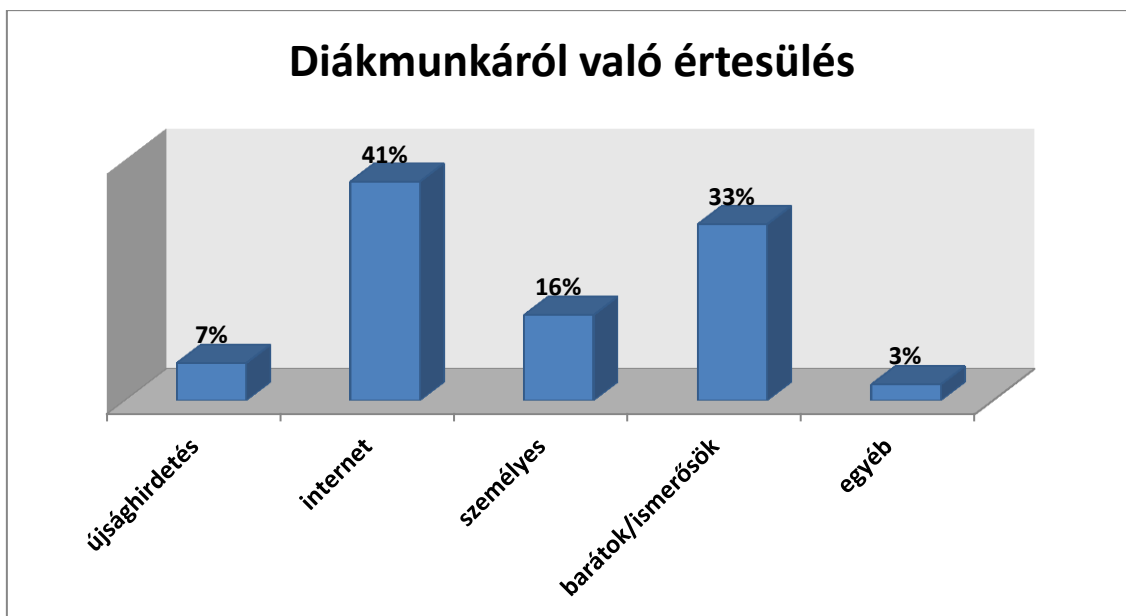


16. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

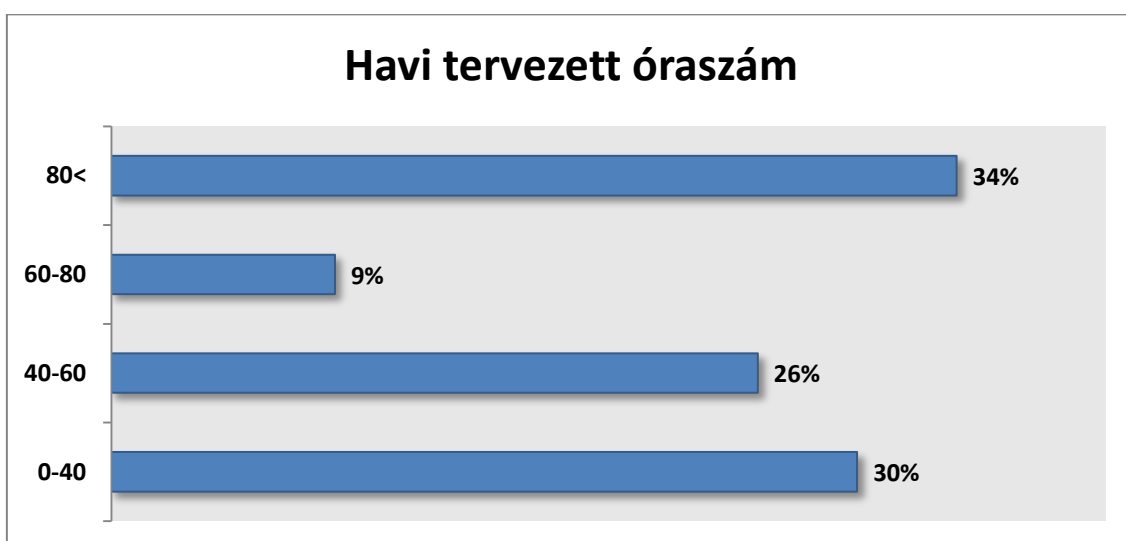
A kilencedik kérdésnél felmértem, hogy az egyes tényezők (közelség, órabér, érdeklődési kör, hosszú távú munka, kötetlen munkaidő) mennyire fontosak a válaszadóknak a diákmunka megválasztásakor. Válaszadáskor minden tényezőt 1-től 5-ig rangsorolni kellett, ahol az 1-egyáltalán nem fontos és az 5-nagyon fontos jelentette. A válaszok kiértékelése után kiderült, hogy a megkérdezettek 69%-a az órabért tartja a legfontosabb tényezőnek a diákmunka megválasztásakor. A válaszadók 49%-nál a közelség, míg 28%-nál a kötetlen munkaidő áll a rangsor elején. Az érdeklődési kört és a hosszú távú munkát a megkérdezettek 17%, illetve 8% jelölte nagyon fontosnak a diákmunka megválasztásakor.

A következő kérdés arra irányult, hogy megtudjam, mely csatornákon keresnek/kerestek diákmunkát a válaszadók. Az ábrából (17. ábra) jól látszik, hogy a válaszadók 41%-a interneten keresztül keres/keresett diákmunkát (háttérbe szorítva az újsághirdetést (7%)). Ezt követi a barátok/ismerősök (33%), valamint a személyesen megkeresés (16%). A megkérdezettek közül a legkevesebben, mindösszesen 3% tájékozódik egyéb csatornákon (plakát, szórólap).



17. ábra
 Forrás: Saját kutatás (2013)

A tizennegyedik kérdésnél arra szerettem volna választ kapni, hogy a válaszadók hány órát dolgoznak, illetve terveznek dolgozni egy hónapban. A 18. ábrából látszik, hogy elég szélsőséges a megoszlás a válaszok között. A legtöbb megkérdezett a 80 óra feletti lehetőséget választotta, de csak 4%-kal kevesebben jelölték a 40 óra alatti kategóriát. A legkisebb százalékot (9%) elérő kategória a 60–80 óra lett, míg a 40–60 órát a megkérdezettek 26% választotta.



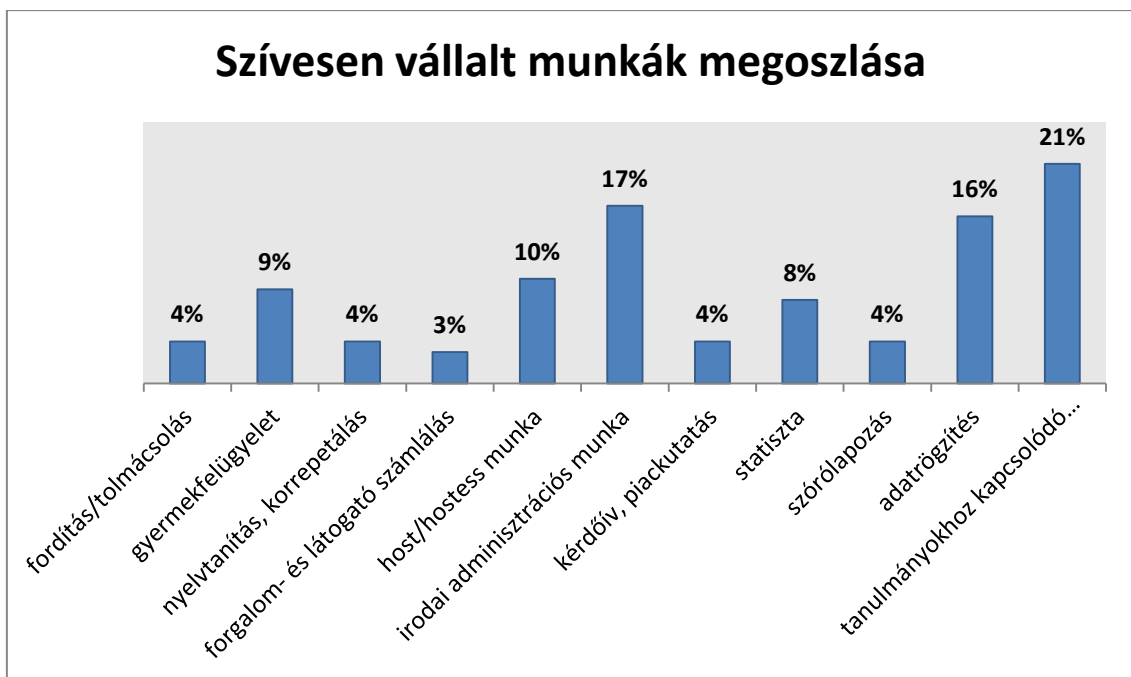
18. ábra
 Forrás: Saját kutatás (2013)

A következő kérdésnél azt kérdeztem meg a válaszadóktól, hogy mi a céljuk a diákmunkával. Az eredményből (19. ábra) jó látszik, hogy a válaszadók 60%-a a pénzszerzés miatt vállal diákmunkát. Második helyen, 29%-kal a tapasztalatszerzést jelölték meg a legtöbben, míg az elfoglaltság/időtöltést, valamint az új ismerősök szerzését csak 5%, illetve 6% jelölte meg céljaként.



19. ábra
Forrás: Saját kutatás (2013)

A 20. ábra azt mutatja be, hogy a válaszadók, mely munkákat, hány százalékban végeznék szívesen, iskolaszövetkezet keretein belül diákmunkaként. A legkevesebb százalékot elért munkák a fordítás/tolmácsolás, nyelvtanítás, korrepetálás, forgalom- és látogató számlálás, kérdőív, piackutatás, valamint a szórólapozás. 8–10% ért el a statiszta, a gyermekfelügyelet, illetve a host/hostess munkák, míg a válaszadók 16% szívesen vállalna adatrögzítést és 17% irodai adminisztrációs munkát. A legtöbb választ a tanulmányokhoz kapcsolódó munka kapta, 21%-kal.



20. ábra

Forrás: Saját kutatás (2013)

A kérdőív végén, megkértem a válaszadókat, hogy soroljanak fel pár általuk ismert iskolaszövetkezetet. Összegezve több mint 15 iskolaszövetkezetet soroltak fel és a leggyakrabban említett öt között megtalálható a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet.

Végül az utolsó kérdésem arra irányult, hogy megtudjam, mivel lehetne „vonzóbbá” tenni a diákmunkát. Számos válasz érkezett, ezek közül a leggyakrabban említettek az órabérek emelésére, a kötetlen, illetve a nappali tanrendhez jobban igazodó munkaidőre, az otthonról végezhető munkára, valamint az adómentesség, illetve adó visszaigénylés lehetőségére vonatkoztak.

4.3.3. Hipotézisek értékelése

A kérdőíves vizsgálatomnak az összegzéseként táblázatba foglaltam (2. táblázat) a dolgozatom elején kijelölt részcélokat, a felállított hipotéziseket és megválaszolásukhoz szükséges kérdéseket.

2. táblázat: A kérdőíves vizsgálat összegző táblázata

Célkitűzések	Hipotézisek	Kérdések
1.A diákmunkát igénybevevők szociodemográfiai ismérveinek jellemzése	1.A diákmunka a felsőoktatásban tanulókra jellemző	5.Jelenleg milyen intézményben tanul?
	2.A diákmunka igénybevétele aránya azonos a férfiak és a nők között	1.Neme?
2.Vizsgálatom kiterjed arra, hogy a tanulók kiadásai hogyan hatnak a diákmunka igénybevételeire	3.Azon hallgatók vállalnak diákmunkát, akik költségtérítéssel képzési formában részesülnek	6.Milyen képzési formában részesül/részesült?
	4.A tanulók az albérletre/kollégiumra költenek a legtöbbet egy hónapban	15.Mire költ a legtöbbet egy hónapban?
3.A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet által nyújtott diákmunka mennyire felel meg a dolgozni vágyó tanulók igényeinek	5.A tanulók első sorban a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát vállalnak szívesen	12.Mi a célja a diákmunkával?
		13.Milyen típusú munkákat vállalna szívesen?
	6.A diákok számára a kötetlen munkaidő a legmeghatározóbb tényező munkaválasztáskor	9.Kérem értékelje az alábbi tényezőket...

Forrás: Saját szerk. (2013)

A hipotézisek értékelése táblázatban (3. táblázat) való jelölésnél a pipa, az elfogadva, az x, az elutasítva verziót jelöli. Az első hipotézisre a kiértékelés során az ötödik kérdést vettem alapul. A válaszadók közel kétharmada a felsőoktatásban tanul, illetve a már nem tanul kategóriában is a legmagasabb iskolai végzettség, túlnyomó részt az egyetemi, főiskolai. A hipotézist ezek alapján elfogadtam. A második hipotézist az első kérdés alapján értékeltem ki. Az eredmény alapján nincs jelentős eltérés a férfiak (43%) és a nők (57%) között, ezért a hipotézist elfogadtam. A harmadik hipotézist a hatos kérdés válaszolja meg. A válaszadók 79% államilag támogatott képzésben részesül,

ezért a hipotézist elutasítottam. A negyedik felállított hipotézist a tizenötös kérdés válaszolja meg. A kiértékelés során a válaszadók az albérlet/kollégium lehetőséget jelölték meg a legnagyobb százalékban (28%), viszont az étkezés (26%) és szórakozás (24%) lehetőséget is sokan jelölték meg. Az eredmény alapján a hipotézist részben elfogadtam. Az ötödik hipotézisre a tizenkettes és a tizenhármas kérdést vettem alapul. A diákok többségének (60%) a pénzszerzés a célja a diákmunkával, a tapasztalatszerzést 29%-a jelölte meg a válaszadóknak. A megkérdezettek kicsivel több, mint egyötöde válaszolt úgy, hogy a tanulmányaihoz kapcsolódó munkát vállalna szívesen, ezért ezen hipotézist részben elfogadtam. Végül az utolsó állítást a kilences kérdés alapján értékeltem ki. Eszerint a válaszadók csak 28%-a tartja a kötetlen munkaidőt a legfontosabb tényezőnek a diákmunka megválasztásakor. Ennél magasabb százalékot ért el a közelség (49%) és a legtöbb választ kapott órabér (69%). Ez a különbség jelentős, így a hipotézist elutasítottam.

3. táblázat: Hipotézisek értékelése

1. <i>A diákmunka a felsőoktatásban tanulókra jellemző</i>		teljes mértékben elfogadom
2. <i>A diákmunka igénybevételének aránya azonos a férfiak és a nők között</i>		teljes mértékben elfogadom
3. <i>Azon hallgatók vállalnak diákmunkát, akik költségtérítéssel képzési formában részesülnek</i>		teljes mértékben elutasítom
4. <i>A tanulók az albérletre/kollégiumra költenek a legtöbbet egy hónapban</i>		részben elfogadom
5. <i>A tanulók első sorban a tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát vállalnak szívesen</i>		részben elfogadom
6. <i>A diákok számára a kötetlen munkaidő a legmeghatározóbb tényező munkaválasztáskor</i>		teljes mértékben elutasítom

Forrás: Saját kutatás (2013)

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet egy nagy múlttal rendelkező cég, Magyarországon a legismertebb iskolaszövetkezetek közé tartozik. Ám lehetne sokkal jobb pozícióban is, ha egy kicsit több erőforrást fordítana *a diákok toborzására*. Az első következtetéseimet ezzel kapcsolatosan írom le.

A kutatásaim is igazolják, hogy a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetet jóval kevesebben ismerik, mint például a Fűrge Diák Iskolaszövetkezetet. A fő oka, hogy a Mind-Diáknál, ugyan foglalkoznak a marketinggel, de szerintem nem eleget. A marketingtevékenység eltolódik a megrendelők irányába, ami persze nagyon fontos, de a diákok toborzására is hangsúlyt kell fektetni. Nem hirdetik magukat a különböző kommunikációs csatornákon keresztül (nyomtatott sajtó, rádió, TV), illetve az iskolákban sincsenek kihelyezve szórólapok, plakátok. A Szövetkezetről kizárólag interneten, illetve személyesen, barátok/ismerősök által lehet tájékozódni. Az alábbi hiányosságok oda vezetnek, hogy a dolgozni vágyó diákok közül kevés az, aki konkrétan a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetet keresi meg. Azt viszont pozitívan értékelem, hogy a megrendezésre kerülő állásbörzéken mindig jelen vannak és hirdetik magukat, illetve a diákmunkát. Véleményem szerint, hatásos lehetne a cég számára, ha a középiskolákban, illetve főiskolákon, egyetemeken előadásokat tartanának a diákok számára. Ezeken az előadásokon megismerhetnék a Szövetkezetet, illetve az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkát, a diákmunkát. A tanulók tájékoztatást kapnának a munkalehetőségekről, a szükséges teendőkről, papírokról, illetve a diákmunka előnyeivel is szembesülnének (pl.: munkatapasztalat szerzés).

A következő következtetést *az információáramlásra és a folyamatokra* vonatkozóan teszem. A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet a megrendeléseit projektek keretein belül végzi. A szakirodalom részben felsorolt, a projekt részeihez kapcsolatosan, azt a következtetést állapítom meg, hogy az utóelemzés szakasz nem kap elég hangsúlyt a szervezetben. Javasolom, hogy egy projekt lezárását követően több időt szánjanak az elért eredmények elemzésére, a pozitív negatív dolgok megállapítására, mivel ezeket az információkat a későbbi megrendelések során sikeresen lehet alkalmazni.

A felállított folyamatábrából, illetve maga a gödöllői divízió folyamatának elemzéséből azt a következtetést vonom le, hogy a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetben hatékony az

információáramlás, mind a Szövetkezeten belül, mind a megrendelők felé. Javasolnám a diákok felé történő információáramlás hatékonyságának növelését, mégpedig úgy, hogy a cég honlapján egy olyan felület létrehozását, ahol minden diáknak úgynevezett saját profilja lenne. Így a tagok nyomon tudnák követni a ledolgozott óráikat, látnák a már leadott és még hiányzó papírjaikat (ez azért lenne hasznos, mert előfordul, hogy egy diák nemcsak egy iskolaszövetkezetnek a tagja), illetve ahol testre szabottan tudnának válogatni a munkalehetőségek közül. Továbbá ez a felület hasznos lenne a visszacsatolásra, a diákok megkérdezésére az elvégzett munka kapcsán, illetve elégedettségük feltérképezésére.

Pozitívan értékelem, hogy a Szövetkezet havonta rendez meetingeket, ahol a cégvezetők és a divízióvezetők átbeszélik az elmúlt egy hónap eseményeit, eredményeit, illetve az elkövetkezendő időszak teendőit.

A kérdőíves kutatásom során arra a következtetésre jutottam, hogy a diákok a lakhatásra (albérlet/kollégium), étkezésre illetve szórakozásra költenek egy hónapban a legtöbbet. A szakirodalmi részben leírtakat, miszerint a diákmunka a 17–25 éves korosztályra jellemző, igazolja kutatásom is, mely szerint a megkérdezettek 21% 20 év alatti és 68% 20–25 év közötti. Kérdőíves vizsgálatomban megkérdeztem a válaszadókat, hogy egy hónapban hány órát terveznek dolgozni. A kiértékelés során megállapítottam, hogy a válaszadók több mint egyharmada havi 80 órát tervez dolgozni, és a válaszadók nagy része (65%) a felsőoktatásban tanul, ahogy az Göbl Róbert, a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet projektvezetőjének a nyilatkozatából is kiderült.

Véleményem szerint több diák vállalna munkát, ha több olyan lehetőség lenne, ami a tanulók időrendjéhez igazodna. Mivel csak nappali tagozatos diák vállalhat diákmunkát, így a passzív státuszú hallgatók elesnek ettől a lehetőségtől, ami a munkáltatónak is hátrány, mivel ezen hallgatók akár napi 8 órát is tudnának dolgozni, akár csak egy főállású munkaerő, viszont jóval kisebb költséggel járna a cégeknek. A nappali tagozatos diákok, mivel hétköznapi iskolába járnak, ezért nehezen találnak olyan munkát, ami összeegyeztethető a tanulmányaikkal és mindemellett hosszú távú is lenne. Kevés az a munkahely, ahol lehetőség van délután 3-4 órát dolgozni és mindemellett a közelben is van. Ezért javasolnám, olyan megrendelőkkel felvenni a kapcsolatot, akik olyan munkákat tudnának biztosítani, amit ha nem is mindig, de lehetne „otthonról” is végezni. Így a diákok könnyebben tudnák összeegyeztetni a tanulmányaikat a munkával. Továbbá arra a következtetésre jutottam, hogy a diákok, ha tehetnék, főleg a

tanulmányaikhoz kapcsolódó munkát vállalnának, így ha több ilyen lehetőség lenne, akkor a munkavállalási kedvük is megnőne.

A kérdőíves vizsgálatomból kiderült, hogy a megkérdezettek 69%-a az órabért tartja a legfontosabb tényezőnek a diákmunka megválasztásakor. Számos diák, főleg akik nyelvvizsgával, illetve kiváló tanulmányi eredményekkel rendelkeznek, nem szívesen mennek el minimálbérért dolgozni. Ezért érdemes lenne elgondolkoznia a Szövetkezetnek a kínált bérekről. Bár tudom, hogy ez főként a megrendelőktől függ, és hogy nagy a verseny a piacon, de lehet, hogy egy kicsivel magasabb bérért, több diáknak lenne kedve munkát vállalni.

További kutatást javaslok a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet többi divíziójának elemzésére. A Szövetkezet országos hálózattal rendelkezik, ezért fontos, hogy a folyamatok ne csak egy irodán keresztül legyenek vizsgálva, hanem az összesen keresztül. Így lehetőség nyílik a cég számára, hogy átfogó képet kapjon a tevékenységekről és ezáltal optimalizálja a folyamatait.

6. ÖSSZEFOGLALÁS

Pályamunkámban a Mind-Diák Iskolai Szövetkezetet elemeztem, azon belül is a gödöllői divízióját. Az általam bemutatott cég egy jól működő vállalat, ezt bizonyítja az a sok ezer diák is, aki őket választotta. Magyarországon az egyik legismertebb iskolaszövetkezetek közé tartozik. Egész országot lefedő hálózatot működtetnek, Szombathelytől Pest megyén keresztül egészen Nyíregyházáig jelen vannak.

A dolgozatom első részében bemutattam a célkitűzéseimet, illetve ismertettem a téma aktualitását, fontosságát. Célkitűzéseim között szerepelt a szövetkezet gödöllői divíziójának elemzése egy új információáramlási folyamatában keresztül, valamint hogy a cég egyik vezetőjével készített mélyinterjú segítségével rávilágítsak néhány fontos kérdésre. Végül a kérdőíves vizsgálat segítségével a felállított célkitűzések és hipotézisek alapján következtetéseket vonjak le.

A második fejezetben bemutattam az információáramlás fontosságát, a folyamatszemplélet előnyét, továbbá ismertettem a projektmenedzsment lényegét, a projekt folyamatát illetve résztvevőit. A harmadik alfejezetben bemutatásra kerültek a kis- és középvállalkozások jellemzői, helyzetük hazánkban, illetve ismertettem az iskolaszövetkezet és a diákmunka fogalmát, jellemzőit.

A következőkben a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet alapítását, tevékenységét mutattam be, illetve ismertettem az elmúlt három év nettó árbevételének és taglétszámának alakulását, valamint említést tettem a szövetkezet gödöllői divíziójáról.

Dolgozatomban bemutatásra került, egy általam felállított folyamatában keresztül, a Szövetkezet gödöllői divíziójának folyamata, illetve ismertettem a tevékenységet a megrendelők felkutatásától, illetve a diákok toborzásától kezdődően, egészen a számlák, bérek kifizetéséig.

Az általam feltett kérdéseket a primer kutatásom eredményei alapján válaszoltam meg. Két kutatási módszert hívtam segítségül. A mélyinterjút, valamint a megkérdezés (kérdőív) módszerét. A kérdőívezés során hipotéziseket állítottam fel, amelyet az eredmények alapján kiértékeltem.

Következtetéseim között szerepelt a hiányos marketingtevékenység a diákok felé, az információáramlás hatékonyságának megállapítása, illetve hogy kevés a tanulók igényeihez igazodó munkalehetőség. Ezek alapján javasoltam a cég számára előadások tartását a középiskolákban, illetve a felsőoktatási intézményekben, ahol a diákok közelebből is meg tudnak ismerkedni a Mind-Diák Iskolai Szövetkezettel, és a

diákmunkával kapcsolatos kérdéseikre is választ kaphatnak. Továbbá javasoltam, a hatékonyabb információáramlás miatt, egy, a cég honlapján létrehozott felületet, ahol a diákoknak saját profiljuk lenne, és itt naprakész információk jelennének meg mind a két fél számára. Ahhoz, hogy még több diák vállaljon munkát, olyan lehetőségre van szükség, ami jobban figyelembe veszi az idejüket, illetve kapcsolódik a tanulmányaikhoz, ezért javasoltam, hogy a Szövetkezet ilyen megrendelőkkel lépjen kapcsolatba.

Témaválasztásomat indokolta, hogy amióta tehetem, iskolaszövetkezeten keresztül diák munkavállalóként dolgozom. Régebben, a középiskola alatt, csak a nyári szünetekben vállaltam munkát, de amióta egyetemre járok folyamatosan, a tanulmányaim mellett is dolgozom. A dolgozatom során sikerült megismernem a Szövetkezet, a Megrendelő, valamint a Diákok között lezajló folyamatokat.

Összességében a Mind-Diák Iskolai Szövetkezet egy jól működő cég, azonban neki is lenne még lehetősége a fejlesztésre. A Szövetkezet egy igazi sikertörténet, egy baráti beszélgetésből indult ki és ma már országos hálózattal rendelkező vállalkozássá vált.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom:

- Chikán A. (2010): Bevezetés a vállalatgazdaságtanba. Budapest, Aula Kiadó, 352 p., 193–199 pp.
- Chikán A.–Demeter K. (2006): Az értékteremtő folyamatok menedzsmentje. Budapest, Aula Kiadó, 599 p., 3–132 pp.
- Csányi T.: Az információ szerepe a versenyképességben, <http://edok.lib.uni-corvinus.hu/239/1/PZ5-Z7PRO1.pdf> (letöltve: 2013.06.26.) jogforrás: Budapesti Corvinus Egyetem
- Dobák M.–Antal Zs. (2010): Vezetés és szervezés. Budapest, Aula Kiadó, 483 p., 204–292 pp.
- Eszterházy Károly Főiskola, 2. Az információ fontossága, az információs rendszerek ppt.
http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CDAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ektf.hu%2F~botal%2Ftanegys%2Fgazdinf.alk%2F2_history.ppt&ei=kdlBUqr7MInMtAaG_4HwCw&usg=AFQjCNF6OVIAXi1LrKjg_fdgZzU5Ey7LOW&sig2=pENnZ4yRzouLJ9dt7g-bDw&bvm=bv.53077864,d.Yms (letöltve: 2013.06.26.) jogforrás: EKF Médiainformatika Intézet, Multimédia Kutatólaboratórium
- Görög M. (2008): Projektvezetés. Budapest, Aula Kiadó, 239 p., 27–52 pp.
- Gyenge B. –Székely Cs. (2007): Vezetés és szervezés. Gödöllő, Egyetemi jegyzet, 154 p.
- Hobbs, P. (2000): Projektmenedzsment. Scolar Kiadó, 94 p., 8–68 pp.
- HR/Munkajog: „Nyári diákmunka elősegítése” nevű munkaerő-piaci program <http://munkajog.hu/rovatok/hirek/nyari-diakmunka-elosegitese-nevu-munkaero-piaci-program> (letöltve: 2013.09.06.), jogforrás: CompLex Kiadó Kft.
- IFUA Horváth & Partners (2006): Folyamatmenedzsment a gyakorlatban. 370 p., 11–13 pp.
- Kertész Dalma (2012): „Megsebzett generáció” avagy a fiatalok munkanélküliség rákfeneje. HR Portál (jogforrás), <http://www.hrportal.hu/hr/megsebezett-generacio-avagy-a-fiatalok-munkanelkuliseg-rakfeneje-20120821.html> (letöltve: 2013.08.06.)
- Kovács L.–Herbst Á.(szerk.)–Jurenkó Sz.–Szira Z.–Orlovits Zs. (2011): A gazdasági jog alapjai. Gödöllő, BA/Bsc egyetemi jegyzet, hatodik, átdolgozott kiadás, 183 p., 106 pp.
- Központi Statisztikai Hivatal/a.: A fiatalok munkaerő-piaci helyzete, 2011. október, http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ifjusag_munkaero_piac.pdf (letöltve: 2013.06.26.) jogforrás: Központi Statisztikai Hivatal

- Központi Statisztikai Hivatal/b.: A kis- és középvállalkozások helyzete a régiókban, 2011. szeptember, <http://mek.oszk.hu/11100/11197/11197.pdf>, (letöltve: 2013.06.26.) jogforrás: MEK
- Lehota J. (2001): Marketingkutató az agrárgazdaságban, Mezőgazda Kiadó <http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tkt/marketingkutatas/ch03s05.html> (letöltve: 2013.08.23.)
- Majoros P. (2004): A kutatómódszertan alapjai. Budapest, Perfekt Kiadó, 250 p., 109–130 pp.
- Salamonné Huszty A.(szerk.)–Illés B. Cs.–Kozma T.–Bálint A.–Bögel Gy. (2010): Kis- és középvállalkozások menedzsmentje. Gödöllő, Egyetemi jegyzet, 151 p., 19–20 pp.
- Szegedi Z.–Prezenszki J. (2010): Logisztika-menedzsment, Budapest, Kossuth Kiadó, negyedik, átdolgozott, bővített kiadás, 474 p., 25–36 pp.

Források:

- Bor Katalinnal, a Mind-Diák cégvezetőjével készített mélyinterjú. Budapest, 2013.08.27.

Egyéb dokumentumok:

- Göbl Róbert nyilatkozata (2013): Metropol, Havi 80 óra diákmunka. 2013. augusztus 9., 15 p., 3 p.
- A Kormány 321/2013. (VIII. 28.) Korm. Rendelete a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet módosításáról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről XII. fejezet 158.§(2)
- Göbl Róbert projektvezető e-mailje (2013.08.12.): Az éves nettó árbevétel alakulása. A tagok létszámának alakulása.
- Bor Katalin cégvezető e-mailje (2013.09.26.): A Mind-Diák Iskolai Szövetkezet szervezeti felépítése. Havi teljesült óraszámok.

Internetes források:

- Diákmunka meghatározása: Szociális és Munkaügyi Minisztérium (jogforrás) <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=14105&articleID=22691&ctag=articlelist&iid=1> (letöltve: 2013.04.05)

Folyamatábra szócikke:

<http://www.kislexikon.hu/folyamatabra.html> (letöltve: 2013.09.11.) jogforrás:
Kislexikon.hu

Iskolaszövetkezet szócikke:

<http://hu.wikipedia.org/wiki/Iskolasz%C3%B6vetkezet> (letöltve: 2013.04.05.)

Magyarországi Diák vállalkozások Országos Érdekképviselői Szövetsége
<http://diakesz.hu/> (letöltve: 2013.04.05.) jogforrás: DiákÉSZ

Mind-Diák Iskolai Szövetkezet (jogforrás)

<http://www.minddiak.hu>, (letöltve: 2013.07.01.)

MELLÉKLETEK