

**TEHETSÉG ÉS OKTATÁS  
A VÁLLALATOK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSÁBAN**

**Szerző:**  
Bene Ágnes  
Debreceni Egyetem

**Lektorok:**  
Balázs Katalin  
Debreceni Egyetem

Kun Ágota  
Budapesti Műszaki és  
Gazdaságtudományi Egyetem

Mező Ferenc  
Debreceni Egyetem

**Szerző e-mail címe:**  
beneagi@yahoo.com

Szilágyi Barnabás  
Debreceni Egyetem

Bene Á. (2016): Tehetség és oktatás a vállalatok társadalmi felelősségvállalásában. *Különleges Bánásmód*, II. évf., 2016/2. szám, 53-69. DOI 10.18458/KB.2016.2.53

**Absztrakt**

*A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR, Corporate Social Responsibility) lényege egy kiterjesztett definíció szerint, hogy „a vállalatnak is jó legyen és a szóban forgó társadalmi célt is szolgáljuk” (Kotler és Lee 2007. 10. o.). Kotler logikáját követve a kutatás célja a vállalatok társadalmi felelősségvállalásában olyan tevékenységek áttekintése, gyakorlati példákon keresztül, amelyek a különleges bánásmóddhoz kapcsolódhatnak. A kutatásban olyan CSR tevékenység csoportok feltárására kerül sor a hétköznapi gyakorlatból, amelyek a tehetséggel, a tehetséggondozással, és az oktatással hozhatók kapcsolatba.*

*A vizsgálatban szereplő 5 vállalat CSR tevékenységének értékelése honlapjaik tartalomelemzésével történt.*

*A vállalatok honlapjainak és Fenntarthatósági jelentéseiknek tartalomelemzése, kiegészítve az aktuális 2015-ös és 2016 első féléves vállalati híryananyagokkal, lehetőséget nyújtott egy széles spektrumú tevékenységleltár elkészítéséhez a vállalati társadalmi felelősségvállalás tehetséggel, oktatással kapcsolatos területein.*

**Kulcsszavak:** CSR, vállalatok társadalmi felelősségvállalása, tehetség, oktatás

**Diszciplina:** közgazdaságtan, pszichológia

**Abstract**

**TALENT AND EDUCATION IN THE CSR OF COMPANIES**

*According to a broader definition offered by Kotler and Lee (2007, 10 p), the focus of corporate social responsibility (CSR) is on „selecting an initiative that will do the most good for the social issue as well as the corporation”. Following this line of reasoning, the purpose of this study is to examine through the use of practical examples those activities of CSR that*

*can be in connection with the category of special treatment. To be more specific, these are the CSR activities related to talent and education.*

*The CSR activities of five companies were evaluated by performing a content analysis of their websites.*

*The content analysis of the Sustainability reports and websites of the selected companies, supplemented with the latest company news of 2015 and first 6 months of 2016, have opened the door to the preparation of a wide-spectrum activity inventory on the CSR areas related to talent and education. In this way the aim of this study has thus been fulfilled.*

**Keywords:** CSR, Corporate Social Responsibility, talent, education

**Disciplines:** Economy, Psychology

A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR, Corporate Social Responsibility) a honlapokat vizsgálva sokféleképpen jelenik meg: vállalati felelősség (CR, Corporate Responsibility), globális állampolgárság, társadalmi célú marketing, vállalati civilség, vállalati filantrópia, vállalati részvétel a helyi közösség életében, társadalmi szerepvállalás, társadalmi felelősségvállalás, fenntartható fejlődés, fenntarthatóság, felelősségvállalás, vállalati felelősségvállalás (Kotler és Lee, 2007; Bene 2016). Ez a fogalmi változatosság tükrözi a CSR tartalmának összetettségét, a tevékenységek sokszínűségét. Jelen tanulmány a vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR) kifejezést használja.

A CSR jelölhet egy olyan tevékenységcsoportot, amely nem közvetlenül a vállalat profitszerzését szolgálja. Viszont ha egy vállalat tehetséggel, oktatással kapcsolatos tevékenységeit elemezzük, szoros kapcsolatot feltételezhetünk a vállalat stratégiai és operatív humán erőforrás gazdálkodásával, mint abban az esetben, mikor szakmai gyakorlati pozíciók biztosításával tapasztalatszerzéshez juttatnak egyetemi hallgatókat, ezáltal biztosíthatják saját munkaerő igényüket is, amennyiben fennállt a kölcsönös megelégedés a szakmai gyakorlati időszakot követően.

Ha a tehetséggondozás intézményi, és intézményen kívüli megnyilvánulásait vesszük számba, azt találjuk, hogy a szereplők, a támogatók, és a kezdeményezők között is gyakran megjelennek különböző vállalatok.

Jelen kutatás a vállalati oldal CSR tevékenységeit kívánja feltárni, az esetlegesen felmerülő ellentmondások feloldása nélkül.

A kutatás tudományos háttérének leírásakor a CSR koncepció és a tehetségelméleteken keresztül kapcsolható össze a két terület a vállalatok törvényi és társadalmi környezet adta lehetőségek között megvalósuló gyakorlatával. Kotler és Lee (2005; 2007) tevékenység-orientált megközelítésével a vállalati társadalmi felelősségvállalás fogalomkörének bevezetésére kerül sor. A CSR tárgyalásakor megkerülhetetlen a TBL (triple bottom line) a vállalatok társadalmi felelősségvállalását a fenntarthatóság három alappilléreivel összekapcsoló koncepció (Elkington, 1997). Kiegészítve az etikai megközelítés szempontjaival (Paine, 2000) tárgyalható a CSR nagyvállalatok által értelmezett gyakorlata és annak kommunikációja, ami összhangban van az EU hosszú távú céljaival is (European Commission, 2001; Net6).

A különböző tehetségmodellek összefűzésével az egyéni tehetség meghatározásától az oktatásig, egy olyan fogalmi háttér felépítése a szándék, amelyben jól körvonalazott kapcsolódási pontok definiálhatók a vállalatok tényleges gyakorlatának elemzéséhez. A Renzulli féle háromkörös tehetségmodell (Renzulli, 1978; Balogh, 2004) az egyik legismertebb többtényezős modell. Mönks (1992) értelmezte újra, és bővítette ki a környezeti

tényezőkkel. A 2000-es évek magyar szakirodalmában Czeizel (2004) kutatási eredményei, és a nemzetközi trendeket befolyásoló Csíkszentmihályi (1998; 2010) tehetségkonceptiói is figyelmet érdemelnek. Az innovatív megoldások szorgalmazói közül érdemes Gyarmathy (2013) néhány gondolatát áttekinteni.

Ezen kutatásnak nem célja a tehetséggondozás intézményi kereteinek feltárása, és leírása, mivel a versenyszféra gazdasági szereplői, és CSR tevékenységük terepe elsősorban a hagyományos intézményi keretek határterületein, vagy azokon kívül esik.

A kutatás újszerűségét az adja, hogy ezen CSR területeket a gazdálkodó szervezetek szemszögéből vizsgálja a ténylegesen megvalósuló és közzétett gyakorlatuk áttekintésével. Beteljesíti a kutatás célkitűzését egy CSR tevékenység-hálózat kialakításával, amely a tehetséggel, tehetséggondozással és az oktatással kapcsolatos vállalati társadalmi felelősség-vállalási területeket írja le a vizsgált vállalatok tekintetében.

### **A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)**

Philip Kotler definíciója szerint a vállalati társadalmi felelősségvállalás azt az elkötelezettséget jelenti, amely során a vállalat a közösség jólétének érdekében folytat önkéntesen, szabadon választott üzleti gyakorlatot, amit erőforrásaival is támogat (Kotler és Lee, 2005).

A fogalmat a másik irányból, a társadalom oldaláról tekintve a Business for Social Responsibility szervezet szerint a CSR „a vállalat oly módon való működtetése, amely megfelel a vállalatokkal szemben a társadalom által támasztott etikai, jogi, üzleti és társadalmi elvárásoknak vagy túlteljesíti azokat” (Perrini, 2006, 307. o.).

A gazdálkodó szervezetek felelősségvállalásukról gyakran Fenntarthatósági jelentés közzétételével számolnak be (Egis, Magyar Telekom, Siemens). A fenntartható fejlődés gyakorlati, mikro szintű megvalósításának eszköze a fenntarthatóság klasszikus három pillére (triple bottom line, TBL) a gazdasági, társadalmi és környezeti fenntarthatóság (Elkington, 1997). Azaz ezt a koncepciót követve a vállalatnak nem csak a pénzügyi, de a fenntartható fejlődés mindhárom dimenziójában mérnie, értékelnie és fejlesztenie kell teljesítményét, sőt nyilvánosságra is kell hoznia azt. Ezzel a CSR a hosszú távú értékteremtés, a fenntarthatóság, mint makro cél mikro eszközévé válhat, amely összhangban van az Európai Bizottság állásfoglalásával, mely szerint a Vállalatok Társadalmi Felelősségvállalásában az önkéntesség mellett a szociális és környezeti szempontok érvényesítése szerepel. Ezen túl a CSR a magánszektor fontos eszköze, hogy a vállalkozások aktívan részt vegyenek a fenntartható fejlődés elősegítésében, amely az EU hosszú távú célja a 2001-es „Zöld könyv” szerint. (Net6). Az EU 2015-ös CSR Érintettek Fórumán megerősítette elkötelezettségét a vállalatok CSR tevékenységének támogatásában, hangsúlyozva az átláthatóság fontosságát, a jó gyakorlatok terjesztését, a független jelentések és elismerések rendszerének erősítését.

A CSR kommunikáció eszközei lehetnek:

- Tematikus jelentés (CSR, CR, Fenntarthatósági)
- Vállalati pénzügyi vagy integrált jelentés része
- Etikai kódex
- Vállalati honlap (menüpont, vagy külön CSR honlap)
- Sajtóanyagok, sajtó megjelenés, sajtó tájékoztató
- Díj, pályázat, szövetség, védjegy
- Konferencia, kiállítás, rendezvény megjelenés, előadás
- PR, reklám (kereskedelmi, társadalmi célú (Balázs, Barkó és Vancza, 2012))
- Külső vagy belső vállalati hírlevél, brossúra
- Nyílt nap, vállalati rendezvény
- Kétirányú kommunikációs eszközök (Lukács, 2015)

- Hálózati kommunikációs eszközök (Lukács, 2015)

A megfelelően kommunikált CSR számos előnnyel járhat (Ásványi, 2010; Bene, 2016), amellett, hogy példát mutat a jó gyakorlatok megosztásával, fokozhatja a vállalat jó hírét, növeli a vállalat tekintélyét, és pozitív befolyással lehet a munkavállalók viselkedésére (Knox és Maklan, 2004).

Bhattacharya és szerzőtársai a tehetségeért vívott küzdelem leghasznosabb fegyvereként aposztrofálják a vállalati társadalmi felelősségvállalás fogalmkörébe tartozó tevékenységek stratégikus kombinációját (Bhattacharya, Sen és Korschun, 2008).

Ebben a kutatásban a CSR területek az a szűkebb keresztmetszete kerül fókuszba, ami a tehetséggel, tehetséggondozással, és az oktatással kapcsolatos tevékenységeket öleli fel.

### **Tehetség, tehetséggondozás, oktatás**

A tehetséggondozásnak széles körű nemzetközi és hazai szakirodalma van, ami elsősorban a tehetséggondozás intézményi keretek közötti megvalósítását tárgyalja.

A következőkben először egy tehetség koncepció felépítésére kerül sor, majd néhány újító oktatási módszertan áttekintésével jutok el arra a területre, ahol a gazdálkodó szervezetek is be tudnak kapcsolódni CSR tevékenységeikkel a tehetségek felismerése, a tehetséggondozás folyamatába az aktuális jogi és társadalmi környezet eredőinek összütésében.

A többtényezős tehetségmodellek között a legismertebb és leginkább alkalmazott elmélet a Renzulli féle ún. háromkörös modell (triász, háromgyűrűs modell). Renzulli (1978) abból indult ki, hogy minél általánosabban kell megfogalmazni, hogy ki számít tehetségnek, mert ezáltal csökkenteni lehet annak valószínűségét, hogy valakit „kihagyjon” a modell. A tehetség meghatározása pedig megszabja a tehetséggondozás kereteit, lehetőségeit és módszereit is. A háromkörös tehetségmodell egy komplex modell, amelynek fő alkotóelemei (Renzulli, 1978; Balogh, 2004):

- Átlagon felüli képességek: nem feltétlenül csak az intelligenciára vonatkozik a megnevezés (pl.: magas szintű elvont gondolkodás, jó memória, folyékony beszéd, gyorsaság, pontosság, alkalmazkodóképesség, numerikus képességek).
- Feladat iránti elkötelezettség: ami szűkebb értelmű a motivációnál. és tisztán személyiségjegyekből áll, mint például érdeklődés, kitartás, önbizalom, kritikus gondolkodás.
- Kreativitás: alkotókészség.

Csak akkor nevezhető tehetségnek az egyén, ha mindhárom alkotóelem együttesen jelen van, és egymással folyamatos interakciót folytatva bontakozik ki a teljesítmény.

Renzulli háromkörös modelljét Mönks (1992) értelmezte újra, és kibővítette az eredeti modellt a legfontosabb környezeti tényezőkkel: iskola - társak (kortárs csoportok) – család. Szerinte az intraperszonális képességek csak a környezet segítségével, azon keresztül juttathatók érvényre. Az iskola szerepe meghatározó, hiszen egy olyan iskolában, ahol a tanárok elkötelezettek a tehetséggondozás mellett, ott nagyobb valószínűséggel fognak tehetségeket is találni, hiszen törődnek a tehetséges diákok fiatalok azonosításával, felkarolásával.

Czeizel (2004) olyan szempontból dolgozta át a Mönks-Renzulli modellt, hogy abban megjelenik a sorsfaktor, valamint egy újabb környezeti tényezőt is bevezet, a társadalmat, ami hasonló Csíkszentmihályi (1998) szociokulturális közeg fogalmához.

Csíkszentmihályi (2010) arra is kereste a választ, hogy mi motiválja a tehetséges diákok egy részét arra, hogy ne hagyják abba saját maguk fejlesztését, miközben mások feladják. Eredményei azt mutatták, hogy részben személyiségfüggő a tehetségek által bejárt út. Függ olyan környezeti tényezőktől, mint, biztos anyagi és érzelmi háttér, szülői gondoskodás, és az, hogy a szülők mennyire tartják fontosnak a tehetség fejlesztését. További fontos tényező az

iskola, ill. az ott tanító tanárok szerepe. Ezek a tényezők összeadódnak, és az összesített érzelmi és információs halmaz alapján mérlegeli a fiatal tehetség, hogy érzelmileg melyik irányban érdemes elmozdulnia: fejleszti magát, fokozza az energiáit pl. a tanulás, gyakorlás felé, vagy hanyagolja azt.

Gyarmathy (2013) a tehetséggondozás fókuszát a környezeti ingerek gazdagítására helyezi. Szerinte a kisgyerekkortól folyamatosan meglévő általánosan fejlesztő óvodai és iskolai környezet által előzhető meg a hátrányos helyzetű tehetséges gyerekek lemaradása. Vizsgálati eredményeire alapozva állítja, hogy a digitális korban a gyerekek fejlődése a korábbiakhoz képest sokkal heterogénebb. Ugyanakkor számos új lehetőség adódik érdeklődésük felkeltésére, ingeréhségük kielégítésére. A tehetséggondozás során a társaiknál valamely területen több tevékenységet igénylők számára lehetőséget kell adni a további fejlődésre. Közülük kerülnek ki a kiemelkedők, akik már kiváló teljesítményekben is megmutatkoznak, majd közülük kerülnek ki a tehetségesek.

Mindezek alapján elmondható, hogy a tehetség gondozásának intézményesített terepe lehet az iskola, illetve mint a későbbi példákból láthatjuk már az óvoda is.

Számos példa létezik olyan újító módszertanra, amelyben a tananyag mögé a megszokottól eltérő rendszert rendelnek, a továbbiakban ezek közül tekintek át néhányat. Elsősorban olyan kezdeményezéseket, amelyek finanszírozásában vállalatok is megjelennek.

A sakkal történő tanítás egyik módszertanának kidolgozása Polgár Judit nevéhez fűződik. A Sakkpalota Program alapvető célkitűzése a képességfejlesztés, a logikus kreatív gondolkodás elősegítése és a digitális korban fellépő gondolkodásfejlődési hiányosságok pótlása. A sakk bevezetését már az óvodás kor végén megkezdik. Alapítványukon keresztül költségvetési és önkormányzati támogatáson túl céges támogatóik is vannak, közülük, a Magyarországon működő egyik legnagyobb pénzügyi intézményt nevesítik a honlapon (Net8).

A H2O Program nevelési módszerei (KIP, Komplex Instrukciós Program), csoportos órai munka, táblajátékok, differenciált oktatás, generációk közötti párbeszéd elősegítésével a heterogén csoportok tanítására, szocializációs folyamataik segítésére helyezik a hangsúlyt. A KIP további céljai között szerepel a kommunikáció és a kérdéskultúra fejlesztése, a képzelet és a fantázia facilitálása. A 2009 óta futó programot mára 10 intézmény (Alapfokú Oktatási Intézmények) alkalmazza. (Gyarmathy, 2013; Net9). A program fő támogatója egy információtechnológiai vállalat, de megjelennek további informatikai vállalkozások, telekommunikációs vállalat, élelmiszeripari vállalat, ipari termelő vállalatok is a támogatóik között (Net9).

2011 júniusában Felsőörsön nyílt meg a Snétberger Zenei Tehetség Központ. Diákjaik olyan hangszeren játszó gyerekek, akik hátrányos helyzetük miatt a képességeiktől messze elmaradó oktatásban részesülnek. Évente 60 tanulóval kötnek ösztöndíjszerződést. Ennek keretében a diákok intenzív zenei képzést, folyamatos mentori támogatást, személyre szabott készségfejlesztést, különórákat, vizsgafelkészítést és pályaaorientációs tanácsadást kapnak. Mindennek terepe a 12 hétnyi bentlakásos kurzus, amelyre minden évben az iskolai szünetek alatt kerül sor. Az indulást az EGT Norvég Finanszírozási Mechanizmus (Norvég Alap) és a Magyar Állam kettős dotációja tette lehetővé 2009-2010-ben. Azóta támogatóik sorában bankok, gyógyszergyár, telekommunikációs cégek, informatikai vállalatok, ügyvédi iroda képviselik a versenyszektort (Net10).

### **Környezeti tényezők, lehetőségek**

Az elméleti megközelítések és újító kezdeményezések után, az aktuális környezeti tényezők azon körét érdemes áttekinteni, amelyek hangsúlyosak lehetnek a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának ténylegesen megvalósuló tehetséggel, tehetséggondozással kapcsolatos tevékenységeire.

A területre közvetlenül is befolyással bír a vállalatok gazdálkodását érintő olyan törvényi kötelezettség, amelyek szabályozása az utóbbi években folyamatosan változott. Ez a kötelezettség a szakképzési hozzájárulás, amely hatással van a vállalatok gazdasági motivációjára a különböző tényezők és a várható költségek mérlegelésekor. A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény 8. § (1) bekezdése szerint a gazdálkodó szervezetek szakképzési hozzájárulás befizetési kötelezettségének összege csökkenthető gyakorlati képzés szervezésével.

2012-ben hirdette meg a Kormány ifjúságpolitikai keretprogramját Ifjúság a jövőért címmel. A dokumentumban prioritásként kezelik a felsőoktatási intézmények és a piaci szektor közötti együttélés és szoros együttműködés szorgalmazását, a szakképzési rendszer felélesztését – kötelező szakmai gyakorlattal.

A duális képzésben a tanulók szakmai, elméleti ismereteiket a szakképző iskolákban sajátítják el. Gyakorlati oktatásuk a gazdálkodó szervezeteknél zajlik, így versenyképes szaktudást szerezhetnek (Net11). 2015-től a cégek által fizetett szakképzési hozzájárulás a felsőoktatási duális képzés keretében szervezett szakmai gyakorlattal is teljesíthető.

Mivel a Nemzetgazdasági Minisztérium közleményei szerint a kormányzat jelentős mértékben kívánja növelni elsősorban a duális szakképzésben résztvevő cégek számát, a tanműhelyek létrehozására és egyéb feltételek biztosítására bővülő pályázati lehetőségek állnak rendelkezésre (Net12). Ha egy vállalkozás belép a duális képzésbe és pályázati forrásból kiépíti annak infrastrukturális és egyéb feltételeit, a befektetett erőforrásai több síkon térülhetnek meg. Ennek egyik színtere a saját dolgozók bevonása az utánpótlás nevelésbe oktatáson és mentoráláson keresztül. Ugyan ez jelentős munkaóra kieséssel járhat, viszont jutalomértékű lehet a felkért tehetséges kolléga számára, ugyanakkor fejlődhetnek kompetenciái, bővülnek ismeretei a szakképzésben való részvételével összefüggésben.

A vállalat a saját igényeihez igazított, szakképzett munkaerőhöz juthat akik, - mivel a cégen belül szerzik meg szakképesítésüket, vagy fejlesztik szaktudásukat a vállalati kultúrával is megismerkednek. Ennélfogva a majdani beillesztésük lényegesen kevesebb erőforrást igényel. Valamint további előnyökkel is számolhatnak:

- Az oktatási intézménnyel együttműködve a vállalat saját és az iparág munkaerő piaci igényeit követő tananyagok kidolgozásában vehet részt.
- Lehetőség nyílik a legtehetségesebbek kiválasztására már az iskolapadból célzottan a megfelelő szakmacsoportokból, tudományterületekről.
- A szakmai gyakorlatszerzés alatt egy hosszabb munkapróba nyújt lehetőséget a későbbi munkaerő kiválasztására.
- Szélesebb körben teszi ismertté a céget a számára munkaerő szempontjából releváns szakterületeken.
- A vállalat költségei egy részét a befizetett szakképzési hozzájárulásából visszaigényelheti az aktuális törvényi feltételeknek megfelelően.

2013 szeptemberben, a Nestlé Európában 200 cég csatlakozásával útjára indította az Összefogás a Fiatalok Foglalkoztatásáért partnerprogramot, több mint 100 000 munkalehetőséget teremtve ezzel a 30 év alatti fiataloknak 2016-ig. Magyarországon 2014-ben tíz vállalat és szakmai szervezet csatlakozott a kezdeményezéshez. Céljuk, hogy a lehető leghatékonyabban segítsék a fiatalok elhelyezkedését és szakmai fejlődését többek között gyakornoki programokkal, gyárlátogatásokkal középiskolásoknak és felsőfokú tanulóikat végzőknek (Net13).

A „Macro-Talent 2015-2017” hazai kutatás felmérte az elkövetkező évek közép- és nagyvállalati diplomás munkaerő-szükségletének és a felsőoktatás szakember kibocsátásának viszonyát. A kutatás eredményei alátámasztották, hogy a cégek különösen a műszaki mérnöki területen és az informatikában számolnak elhúzódó szakemberhiánnyal, ugyanakkor érdemi fiatalításban nem gondolkodnak, csak a legkiválóbbakat szeretnék foglalkoztatni (Net14).

Van hazai példa a vállalatok tehetségekkel, tehetséggondozással kapcsolatos CSR tevékenységének elismerésére is. A „Vállalatok és vállalkozók a tehetségekért” díj célja, hogy értékelje és elismerje a Magyarországon és a Kárpát-medence magyarlakta területein működő üzleti vállalkozásoknak és vállalkozóknak a tehetségek támogatása érdekében tett erőfeszítéseit. A Genius Loci Díjat 2015-ben alapította a Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége (MATEHETSZ). Nemzeti; regionális; és helyi kategóriákban díjazza a vállalatokat. A díjra a vállalattal, vállalkozóval kapcsolatban álló Tehetségpont, Tehetségsegítő Tanács, valamint a Magyar Tehetségsegítő Szervezetek Szövetsége és a Nemzeti Tehetségsegítő Tanács tagjai és tagszervezetei tehetnek jelölést (Net15).

A tehetséggondozás egy másik dimenziója a szervezeten belüli tehetséggondozás. Azt a vállalatok nagy része felismeri, hogy ha a saját erőforrásait használva a belső tehetségeket választják ki és fejlesztik sokkal kifizetődőbb, mintha a szervezeten kívül keresnének, esetleg fejjavadással kerestetnének megfelelő jelölteket kulcspozícióikba. Ez nem csak költséghatékony, hanem a tehetséges kollégákat motiválja, a cégnél tartja. Ha azonban mégis elmenének a cégtől, célszerű tartani velük a kapcsolatot és a későbbiekben, miután új ismeretekkel, tapasztalatokkal gazdagodtak, egy jó ajánlattal visszahívni őket (Capelli, 2009).

Az újító dolgozói kezdeményezések különösen értékesek lehetnek a szervezet számára. A dolgozóknak rálátásuk van a szervezet napi működésére, a termelésre, beszállítói és ügyfélkapcsolatokra. Olyan közvetlen információik vannak a szervezet működéséről, amelyek lehetőséget nyújtanak fejlesztések realizálásakor vagy éppen probléma esetén beavatkozási pontok beazonosításakor. Ha ösztönzik őket, és lehetőséget kapnak rá, folyamatjavító, vagy más újító javaslataikkal a működés különböző szintjein kapcsolódhatnak be. Akkor lehet sikeres egy ilyen rendszer, ha megvalósul az ötlettel arányos díjazás, javadalmazás is.

### **A vizsgálat célja**

Az alábbiakban öt nagyvállalat CSR tevékenységére irányuló vizsgálat bemutatására kerül sor. A vizsgálat célja, hogy minél szélesebb körben kerüljenek feltárára a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának azon területei, amelyek az oktatáshoz, tehetséghez, tehetséggondozáshoz köthetők. Ugyanakkor nem cél a vizsgálatban szereplő vállalatok CSR tevékenységének maradéktalan leírása, mivel ez kizárólag honlapjaik elemzésével nem is valósítható meg.

### **Minta**

A vizsgálatban szereplő vállalatok körének meghatározásához egy, a szerző vezetésével a Debreceni Egyetemen zajló kérdőíves kutatás ( $n = 321$ ) részeredményei kerültek felhasználásra. A kutatás a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának összefüggéseit vizsgálja munkahely választási preferenciákkal egyetemi hallgatók körében. A kérdőívben olyan vállalatokról kérdeztük a kitöltőket, amelyek különböző iparágakat képviselnek, vagy CSR-rel kapcsolatos média megjelenések (kereskedelmi televíziós reklámok, elektronikus és nyomtatott sajtó) köthetők hozzájuk. A kérdőívek kiértékelése során akkor kerülhetett be egy vállalat jelen kutatás mintájába, ha CSR tevékenységével kapcsolatban érkezett válaszadás. Ez lehetett szöveges formában a szabad asszociációs kérdésben, illetve szerepelhetett a vállalat a jó vagy rossz CSR gyakorlatáról ismert vállalatokat firtató nyílt kifejtendő kérdésre adott válaszokban.

A vizsgálat célkitűzéseinek megfelelően a vállalatok kiválasztásának egyik szempontja volt, hogy különböző iparágak képviselői legyenek. A vizsgálatban résztvevő vállalatok<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Szerkesztőségi megjegyzés: tekintettel arra, hogy a Szerző nem tudott írásbeli hozzájárulási nyilatkozatokat bemutatni, melyben az elemzésre kerülő vállalatok felelős képviselői hozzájárulásukat adják jelen tanulmányban a vállalatok megnevezéséhez, s a tanulmány tartalma kéretlen pozitív/negatív hatással lehet az egyes vállalatok megítélésére, szerkesztőségi kérésre a vállalatok megnevezésére nem kerül sor – ugyanakkor

- *A vállalat1:* Magyarország egyik vezető gyógyszeripari vállalata. Dolgozói létszáma eléri a 2000 főt. Budapesten, és további 3 vidéki városban vannak gyártó és logisztikai telephelyei. 2010-ben a máig tartó „Transforming” vállalatcsoport szintű átalakítási projekt előhírnökeként a korábbi „Az egészség a legfontosabb” küldetés helyébe belépett a prevenciót hangsúlyozó „Gyógyszergyárból egészséggyár” (Net1; Net7).
- *A vállalat2:* Magyarország egyik legnagyobb külföldi ipari munkaadója 9 telephellyel és 10 500 fős dolgozói állománnyal. Vállalati társadalmi felelősségvállalási filozófiájának kulcs üzenete: a felelősség bizalmat teremt. A vállalat alapító szellemi örökségére fűzik fel tevékenységüket. A vevői elégedettség és bizalom, az oktatás támogatása vállalati keretek között és azon kívül, a dolgozók megbecsülése, erősítve ezzel lojalitásukat és a környezettudatos gazdálkodás állnak tevékenységeik középpontjában (Net2).
- *A vállalat3:* szolgáltató központjai rendszerintegrációs és üzemeltetési területeken szolgálják ki nemzetközi ügyfeleiket. A vállalat székhelye Budapesten van, további négy telephelye pedig vidéki nagyvárosokban található. Munkavállalói létszáma 4300 fő. Számukra a vállalati társadalmi felelősségvállalás egy olyan szemléletmódot, vállalatirányítási politikát jelent, amely a vállalat működésébe beépíti a felelős társadalmi és környezetvédelmi célkitűzéseket a fenntartható fejlődés jegyében (Net3).
- *A vállalat4:* a vállalati piac egyik vezető bankjaként definiálja magát. Több mint 60 bankfiókban, telefonon és interneten szolgálja ki ügyfeleit. A Banknál reorganizációs program zajlik 2014. decembere óta, aminek célja a hatékonyság növelése, ez részben tulajdonosváltáshoz kapcsolódik, de legfőbb oka a bank korábbi gazdaságtalan működése. A létszámleépítések során a dolgozói létszám 1700 fő alá zsugorodott. A vállalat4 Etikai kódexében külön területként jelennek meg az alapelvek: társadalmi felelősségvállalás; fenntarthatóság és etika; személyiségi jogok és a diszkrimináció elleni védelem; felelősségvállalás témakörökben. Hangsúlyozzák, hogy elkötelezett támogatói a szociális, a tudományos, a kulturális-művészeti és a sport-szférának (Net4).
- *A vállalat5:* 1995 óta működik Magyarországon. 208 boltot üzemeltet, amellyel az ország legnagyobb hipermarket kereskedelmi láncát építette ki. Több mint 20 ezer munkavállalónak biztosít állást. A vállalat felelősségvállalási stratégiája azon alapul, hogy szakértelmét és lehetőségeit arra használja, hogy a közösségek számára legfontosabb ügyeket kezelje, és a társadalom egésze számára hozzon létre értéket. Kiemelt figyelmet fordít három fő területre: az egészséges életmód népszerűsítésére, az élelmiszerhulladék csökkentésére, valamint a fiatalok fejlődési lehetőségeinek bővítésére (Net5).

A résztvevő vállalatok mindegyike 500 főnél több munkavállalót foglalkoztató szervezet. Különböző iparágakat képviselnek, CSR tevékenységük számottevő. Regionális szempontból a dunántúli régiók kissé alulreprezentáltak. A minta nem reprezentatív, a vizsgálati eredmények a vizsgálatban szereplő vállalatok tekintetében értelmezhetőek. Ezen tényezők ellenére a vizsgálat megbízható forrásként szolgálhat a magyarországi nagyvállalatok tehetséggel, tehetséggondozással, ezzel szoros összefüggésben az oktatással kapcsolatos CSR tevékenységek feltérképezésére.

### **Módszer**

A tartalomelemzés egy olyan módszer, amellyel információgyűjtést és elemzéseket lehet végezni különböző forrásokból. Az elemzési egységek, szavak, szókapcsolatok, más jellegű

---

igazoljuk, hogy a Szerző a Szerkesztőség számára bemutatta az itt tárgyalt honlapok URL címeit, s a vállalatok neveit.



tartalmi összefüggések (mögöttes tartalom, következtetés) egyaránt lehetnek. A tartalom-elemzés lényege, hogy az adatgyűjtés során valamilyen társadalmi produktumot, akár honlapot, jelentést „kérdzünk” az empirikus adatok forrásaként. Kvalitatív és kvantitatív módszerek együttes használatára is lehetőséget ad (Móré 2008).

A vállalat1 tekintetében a tartalomelemzésbe bevont honlapok a magyarországi vállalati honlap (Net1), az onnan elérhető tematikus CSR honlap (Net7), a tematikus honlapról letölthető Fenntarthatósági jelentések (2008-2009; 2010-2012) valamint a Rövid jelentés (2008-2009). A további vállalatoknál a vállalat2 magyarországi vállalati honlapja (Net2), a vállalat3 honlapja (Net3), a vállalat4 honlapja (Net4) és a vállalat5 magyarországi honlapja (Net5) valamint a vállalatok legfrissebb közzétett Fenntarthatósági jelentései képezték a tartalomelemzés tárgyát.

Az elemzést két időszakban végeztem el. 2016 januárban és júliusban. Mindkét alkalommal a vállalati honlapok teljes terjedelmére vonatkozóan (megj.: Vállalat1 honlapján 2016 júliusban nem volt elérhető hazai CSR tartalom. A tematikus CSR honlap nem működött).

Miután a tartalomelemzésben számszerűsíthető mutatók segítségével is vizsgálhatók a sajtó-megjelenések (Móré, 2008), valamint a honlapok CSR-hez kapcsolódó felületei nem minden esetben naprakészek, indokolt volt külön figyelmet fordítani a 2015-ös és 2016 első féléves hírfolyam (1. táblázat) és a kapcsolódó letölthető releváns sajtóközlemények elemzésére.

1. táblázat: vállalatok 2015-ös és 2016 első félév hírfolyamának összesített adatai (forrás:a Szerző)

Vállalat	Változó	2015 első félév	2015 második félév	2016 első félév
Vállalat1	Összes hír (db)	4	5	0
	CSR hír (db)	1	0	0
	CSR hír arány (%)	25	0	0
Vállalat2	Összes hír (db)	37	33	30
	CSR hír (db)	10	7	11
	CSR hír arány (%)	27	21	36
Vállalat3	Összes hír (db)	18	17	16
	CSR hír (db)	14	9	8
	CSR hír arány (%)	78	53	50
Vállalat4	Összes hír (db)	15	13	40
	CSR hír (db)	0	2	2
	CSR hír arány (%)	0	15	5
Vállalat5	Összes hír (db)	21	20	25
	CSR hír (db)	10	10	14
	CSR hír arány (%)	47	50	56

A vállalatokról honlapjaikon keresztül naprakész információt hírfolyamaik szolgáltatták. A vizsgált vállalatok az első táblázatban látható számban és összetételben tettek közzé híreket 2015-ben és 2016 első félévben. A legtöbb hírt a vállalat2 honlapján tették közzé a vizsgált időszakban, míg a legtöbb CSR tevékenységgel összefüggő hír a vállalat3 és közel azonos számban a vállalat5 honlapján jelent meg, ami az összes közzétett hírük több, mint 50%-a. A vállalat1 és a vállalat4 egy nagyságrenddel kevesebb CSR hírt tett közzé. A vállalat1 honlapján 2016 első félévben nem volt aktivitás.

A vállalat1 honlapján (Net1) *Fenntartható fejlődés* navigációs ablakon keresztül lehet eljutni a vállalat felelősségvállalási honlapjára (Net7). 2016 januárban a Fenntartható fejlődés navigációs ablak eltűnt a honlapról, illetve a felelősségvállalási honlap elérését is felfüggesztették. Ezen lépéseket a honlapon nem kommentálták.

A vállalat2 honlapon (Net2) a *vállalat2 csoport Magyarországon* oldalon *Fenntarthatóság és Innováció* menüpontban található a CSR tevékenységük leírása. A részletes információk angol nyelven hozzáférhetőek. Magyar nyelvű hírek és sajtóközlemények számolnak be az aktualitásokról.

A vállalat3 honlapján (Net3) a *Bemutkozás* menüben szerepel *Társadalmi felelősségvállalásuk*. Számot adnak jó gyakorlataikról a *Környezetvédelem és a Társadalmi szerepvállalás* területén. Külön menüpontban helyezték el *Tudásba fektetünk* szlogennel a CSR-jük oktatással, képzéssel, tehetséggel kapcsolatos elemeit. Ezek: *Egyetemi együttműködéseink; Debreceni specializációk; Középiskolai együttműködéseink; Start Program; Train IT – Debrecen; - Pécs; - Miskolc; OKJ-s képzés a vállalat támogatásával; Belső tréningek, képzések; Pearson VUE vizsgaközpont; Application Maintenance Academy.*

Az vállalat4 honlapon (Net4) *Társadalmi szerepvállalás* menüpontban található a bank CSR tevékenységének gyűjteménye. Legfrissebb letölthető jelentés a 2011-es Fenntarthatósági jelentés magyar és angol nyelven. A *termékek* menüpont *Professzori klub* almenüpontjából érhető el a Professzori klub hírlevél 2015-ben: 11 lapszám, 2016 vizsgált időszakában: 6 lapszám.

A vállalat5 honlapján (Net5) *Vállalat5 és a közösségek* menüpontban érhető el a CSR tevékenység, illetve a kezdő oldalon találjuk a hírfolyamot. Legfrissebb letölthető jelentésük 2012-2013 évi.

Miután a honlapokon a CSR tevékenység nem jelent meg egységesen, indokolt volt a tartalomelemzés kiterjesztése a vállalatok honlapjainak teljes terjedelmére.

A kutatás másik pillérét a 2015-ös és 2016 első féléves hírfolyam, hírlevelek, sajtóközlemények elemzése jelentette, mert ez bizonyult az aktuális CSR tevékenységek leghitelesebb forrásának. Ezt követően került sor a honlapokról letölthető jelentések pdf formátumban való tartalomelemzésére.

Az adatelemzésekhez felhasznált szoftver a Microsoft Excel 2013 volt, míg az ábra készítéséhez a Microsoft Office 2013 SmartArt alkalmazása.

## **Eredmények**

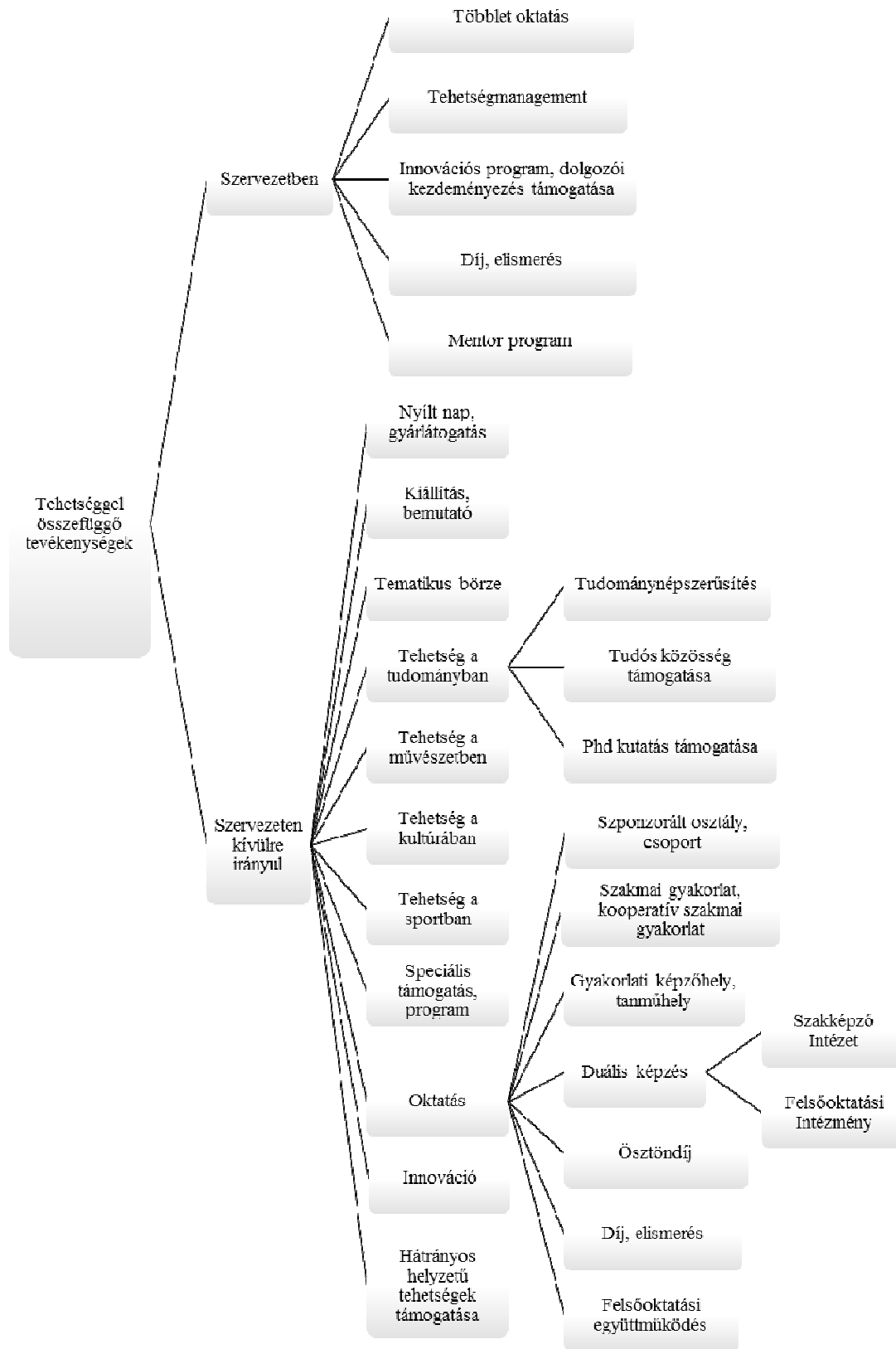
A tehetség fogalmával, a tehetséggondozással, összefüggésbe hozható CSR területeket foglalja össze az 1. ábra.

A vállalatok CSR tevékenységeit rendszerezve különbséget lehet tenni a szervezetben megvalósuló, a saját dolgozói állományt célzó tevékenységcsoport és a szervezeten kívülre irányuló tevékenységek köre között. A gyakorlati példák felvonultatásával kívánom megvilágítani a kialakított kategóriák tartalmát, a vizsgált vállalatok néhány oktatással, tehetséggel és tehetséggondozással összefüggésbe hozható CSR tevékenységének áttekintésével a következőkben.

### *A szervezetben*

*Többlet oktatás:* Ha a dolgozók számára munkakörük ellátásához nem feltétlenül szükséges ismeretek és készségek körében nyújt a vállalat képzést, tréninget, ismeretszerzési lehetőséget akkor az a CSR körébe tartozhat. A vállalat3 nyelvoktatást biztosít dolgozóinak munkaidőn kívül. IT képzéseken (Oracle, SAP, ITIL, Cisco) vehetnek részt a dolgozók. Soft skills tréningeket tartanak számukra. Ezek közül a honlapon feltüntetett területek: management, készségfejlesztő tréningek és csapatépítő aktivitások.

1. ábra: CSR tevékenységek tehetséggel, tehetséggondozással kapcsolatban (forrás: a Szerző)



*Tehetségmanagement:* A szervezeten belül a tehetségek stratégiai szintű támogatása a tehetségmanagement. A vállalat1 Talent Development programjába vezetői javaslatra, személyes kompetenciáik, kiemelkedő teljesítményük és az éves teljesítményértékelésekre alapozva kerülhetnek be munkavállalók. Hasonló módon kerülnek be a legtehetségesebb munkavállalók a vállalat2 vezető utánpótlás programjába a Junior Managers Programba.

*Innovációs program, dolgozói kezdeményezés támogatása:* A vállalat1 minden magyar telephelyén működik dolgozói javaslatvételi rendszer, Veresegyházon ALMA (ALkotó Műhely Alapítvány) néven, Csanyikvölgyben CSIP (Csanyikvölgyi Innovációs Program). A beadott dolgozói javaslatokat a rendszeresen ülésező Bíráló Bizottság értékeli és jutalmazza. A kiemelkedő innovációkat a telephelyek továbbítják a magyarországi központ felé, illetve benevezik a cégcsoportban minden évben különböző témákban meghirdetett Vállalat1 Innovation Award-ra. Szintén a vállalat1 telephelyenként évente díjazza a „kiváló dolgozókat”. Központi elismerés a Wolf Emil díj amely a vállalat egyik alapítójáról kapta a nevét, olyan egyéni pályázóknak és csoportoknak ítélik oda minden évben, akik tevékenysége innovatív, aktuális és eredménynövelő.

*Mentor program:* 2015-ben 8. alkalommal indította el Frissdiplomás Programját a vállalat5. A felvételt nyert frissdiplomások egy 12 hónapos programon vesznek részt, melynek során betekintést nyernek a vállalat5 három alapterületének - az áruházak, a logisztikai központok és a központi iroda – működésébe. A pályakezdők mielőbbi beilleszkedését orientációs programmal segítik, a program során folyamatos képzéseket, készségfejlesztő tréningeket biztosítanak az új kollégáknak. Kulcsfontosságú eleme a programnak, hogy a vállalat5 minden frissdiplomás mellé felkér egy mentort, aki a program teljes ideje alatt segíti a beilleszkedést, és folyamatos támogatást nyújt a fejlődéshez.

Vállalat2 mentorok segítik a hallgatók munkáját a Miskolci Egyetemen együttműködésében elindított Vállalat2 Lean Akadémián, ami gyakorlatorientált lean képzést nyújt együttműködve a Lean Enterprise Institute magyarországi szervezetével. A mentorok a lean ismereteken túl azokat a készségeiket és képességeiket fejleszthetik, melyek az állásinterjúk több éves tapasztalata alapján hiányosságként merülnek fel. Ilyenek például a problémamegoldó képesség és metodika, a csapatmunkában való munkavégzés képessége, a prezentációs készség, az önreflexió képessége és a projektmenedzsment ismerete.

#### *A szervezeten kívülre irányul*

*Nyílt nap, gyárlátogatás:* A vállalat1 Veresegyházi Gyógyszergyárának nyílt napján előzetes bejelentkezés alapján szakértői kísérettel ismerkedhetnek meg a látogatók a termelési folyamattal. A központi kommunikáció koordinálásával középiskolás csoportoknak is biztosítanak gyárlátogatásokat. A Szegedi Egyetem Gyógyszerészkarának hallgatói az Ipari gyógyszergyártás kurzushoz kapcsolódóan vesznek részt gyárlátogatáson és kötetlen beszélgetésen az ott dolgozó gyógyszerészekkel.

A vállalat3 2016-ban negyedik alkalommal kapcsolódott be a Lányok Napja elnevezésű országos kezdeményezésbe, aminek célja, hogy a pályaválasztás előtt álló középiskolás lányoknak megmutassa a műszaki/informatikai pálya szépségeit és lehetőségeit. A négy órás interaktív programot a tényleges munkakörnyezetben valósítják meg.

*Kiállítás, bemutató:* Az Újpesti Telephelyen a vállalat1 100 éves múltját felvonultató interaktív ipartörténeti kiállítóteret nyitottak meg 2010-ben. Iskolás csoportokat egyéb érdeklődőket fogadnak bejelentkezés alapján.

*Tematikus börze:* A Gödöllői Szent István Egyetemen évente megrendezésre kerülő Kooperatív szakmai gyakorlatok Börzénél előadásokkal és kooperatív szakmai gyakorlati helyekkel várják a mérnök hallgatókat a vállalat2 hatvani és a vállalat1 veresegyházi gyárainak munkatársai.

A Felsőoktatási Intézmények állásbörzéin a vállalat4 kivételével, minden a kutatásban szereplő vállalat képviselteti magát.

*Tudománynépszerűsítés:* A Kémia Éve alkalmából 2011-ben megrendezett Tudományok Hídja rendezvény gyógyszeripari támogatója a vállalat1 volt. A vállalat4 Professzori klub keretei között 2016-ban országos rendezvényen biztosított bemutatkozási lehetőséget az MTA Atommagkutató Intézetében működő kutatócsoportoknak, népszerűsítve ezzel az elméleti és kísérleti fizikát egyetemi hallgatók és kutatók közreműködésével.

*Tudós közösség támogatása:* A vállalat4 2006-ban vezette be szolgáltatáscsomagját Professzori Klub néven. A klub tagjai a köztársasági elnökök által kinevezett egyetemi tanár, kutatóprofesszor, tudományok doktora vagy MTA doktora tudományos címmel rendelkező személyek lehetnek (a Bank adatai szerint a magyar egyetemi tanárok 70%-a tag). Ugyan a szolgáltatáscsomag egy terméke a banknak, viszont a hozzá kapcsolódó filozófia és a szolgáltatások valós tartalma CSR tevékenységek sorába emelhetik a program egyes elemeit. A Professzori Klub célja, hogy az évente, több egyetemi városban megrendezésre kerülő összejöveteleken találkozhassanak egymással a tudósok és tudományos eszmecserét folytassanak kötetlen formában. Havi rendszerességgel készítettek számukra hírlevelet kulturális, művészeti és tudományos közéleti témákkal 2015-ben és 2016 vizsgált időszakában is.

*PhD kutatás támogatása:* A vállalat1 doktori ösztöndíjat pályázat útján nyerheti el gyógyszeripari érdeklődési körbe tartozó kutatási témával (ez a kitétel tágran értelmezendő) orvosi, gyógyszerészeti, biológusi, vegyészeti, vegyészmérnöki, biomérnöki alapképzettségű doktorandusz.

*Tehetség a művészetben:* A vállalat4 2008 év elején a KOGART házban megrendezett A magyar film 100 éve című kiállítást támogatta, amely a magyar filmművészet képi és tárgyi rekvizitumait gyűjtötte egy csokorba, tisztelegve a filmművészet tehetségeinek. 2007-ben a Magyar Nemzeti Galéria félévszázados jubileumi ünnepségének megrendezését segítette a vállalat4. A támogatással a Bank a magyarországi képzőművészet kialakulásának és fejlődésének folyamatát dokumentáló és bemutató legnagyobb közgyűjtemény tevékenysége előtt tisztelgett.

*Tehetség a kultúrában:* A magyar borkultúrát támogatja a vállalat5. 2015-ben a legtehetségesebb borászoknak 7 Nagy Arany, 82 Arany és 30 Ezüst díjat osztottak ki a Magyar Bormustra országos borverseny díjátadóján. A vállalat4 Professzori klub rendezvényeire kortárs alkotókat hívnak meg, hogy bemutakozzanak, vagy számot adjanak aktuális tevékenységükről. Könyvajánló, filmklub, színházi ajánló is elérhető a Hírleveleikben honlapjukról.

*Tehetség a sportban:* A vállalat4 a Magyar Kajak-Kenu Szövetség arany fokozatú támogatójaként segítette a legtehetségesebb sportolók felkészülést a 2012-es Londoni Olimpiára. 2011-es Fenntarthatósági jelentésükben számolnak be a Vállalat4 Kajak-kenu Prémium Díjak és a Kolonics díj díjazottjairól. Utóbbi gondozását már egy másik szervezet végzi. A vállalat4 a Junior Prima Díj Sport kategória társ alapítója. A vállalat3 dolgozói a Debrecenben és vonzáskörzetében élő gyerekeknek szerveztek pingpong bajnokságot.

*Speciális támogatás, program:* A vállalat2 és a Müncheneri Műszaki Egyetem Innovációs és Vállalkozásalapítási Központja gyorsító-programot indított 2015-ben startup cégek számára. A résztvevő vállalkozások innovatív termékplatformokhoz kapnak kizárólagos hozzáférést és szakmai támogatást. A startup cégeknek TechFounders trénernek, valamint tapasztalt vállalat2 mentorok és vállalkozók adnak intenzív támogatást. Emellett minden csapat az iroda mellett egy csúcstechnológiás prototípus műhelyhez való hozzáférést is kap.

Szintén speciális együttműködésként jellemezhető a vállalat5 2015-ös ismételt stratégiai partnersége az Ökumenikus Segélyszervezet „Felhőtlen gyermekkor” elnevezésű adománygyűjtő akciójában. Az akció túlmutat az adománygyűjtésen, mivel a táboroztatás mellett, a támogatásokból épülő új csepeli központban a Segélyszervezet folyamatos, személyre szabott

fejlesztő foglalkozásokkal szeretné segíteni a nehéz sorsú gyermekek felzárkóztatását.

Távolugró pályát építettek a vállalat3 dolgozói 2016 tavaszán önkéntes munkával és a szerszámok, építő anyagok biztosításával egy debreceni általános iskolában.

*Szponzorált osztály, csoport:* A vállalat1 Alapítványi bölcsődét és óvodát működtet Újpesten, óvodás csoportokat patronál a vidéki telephelyeken. Azon túl, hogy megfelelő körülményeket biztosít a munkavállalóknak gyermekeik elhelyezésére, a folyamatos fejlesztésekkel és a szakmai munka támogatásával biztosítja a feltételeket az óvodáskorú gyermekek tehetségének kibontakoztatására.

A hatvani Szent István Általános Iskolában a 2013/2014-es tanévben indult el az első általános iskolai Vállalat2-osztály, jelenleg 3 ilyen osztály működik. Az itt tanuló gyerekek számára kora reggel és késő délután tanári felügyeletet, illetve igény szerint német nyelvoktatást, úszást, lovaglást, zenei és táncoktatást és rendszeres kirándulásokat is biztosít a vállalat2, valamint a napi friss gyümölcsöt és gyümölcslevet is „szállítja” a gyerekeknek. Tematikus napokat tartanak, önkéntes munkával segítenek felújítási munkálatokban.

*Szakmai gyakorlat, kooperatív szakmai gyakorlat:* A Mechwart András Gépipari és Informatikai Szakközépiskolában, valamint a Brassai Sámuel Gimnázium és Műszaki Szakközépiskolában működő, érettségire épülő szakképzésben résztvevő diákok az előírt kötelező nyári szakmai gyakorlatot töltik 2013 óta a vállalat3 Debreceni Telephelyén.

*Gyakorlati képzőhely, tanműhely:* 2015-ben indította el a vállalat5 a Pék Mesterképzést. A képzés elindításával országos lefedettségű szakmai műhelyt hozott létre, így szakiskolás tanulókat is fogadhatnak, ezáltal a vállalat gyakorlati képzőhelyként működhet a pék szakmában.

2015-ben adták át a 200 fős befogadóképességű Tréning Központot (oktató termekkel, tanműhelyekkel, bemutatófalakkal, szimulációs cellákkal), a Vállalat2 hatvani telephelyén. A Tréning Központot a régió középfokú és felsőfokú duális képzésének stratégiai fontosságú bázisának szánják, emellett a cégcsoport műszaki és gazdasági szakembereinek képzése is itt zajlik.

*Duális képzés:* A vállalat2 2015 április 14-én közzétett sajtóközleménye szerint a középfokú duális képzés keretében két – mechatronikai és elektronikai technikus – osztályban összesen 48 diákot oktatnak a Hatvani Damjanich János Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium valamint az aszódi Petőfi Sándor Gimnázium Gépészeti Szakközépiskola és Kollégium együttműködésével. A 2016/2017 tanévtől a Budapesti Gazdasági Főiskola öt első éves hallgatója valamint a Szent István Egyetem, Gépészmérnöki Karának nyolc hallgatója részesül felsőfokú duális képzésben a hatvani gyár támogatásával.

*Ösztöndíj:* Minden évben 14 magyar, bolgár, cseh, észt, horvát, litván, lengyel, román, szlovák, szlovén vagy szerb fiataalt választanak ki a vállalat2 által támogatott alapítvány, a Rochus und Beatrice Mummert Stiftung ösztöndíjprogramjába. A kiválasztottak 30 hónapra utaznak Németországba, ahol ez idő alatt a RWTH Aachen műszaki egyetemen, illetve a Kölni Egyetemen tanulnak. A programba azok pályázhatnak, akik műszaki, természettudományi, gazdaságtudományi vagy turizmus szakterületen alapfokú diplomát szereznek, illetve kiemelkedő tudományos vagy tanulmányi eredményekkel, jó matematikai készséggel, biztos angol és német nyelvtudással bírnak, emellett érdeklődést mutatnak nemcsak a sport és a kultúra, hanem a társadalmi szerepvállalás iránt is.

*Díj, elismerés:* A „Vállalat3 talent” díjat a Debreceni Egyetem informatika szakos hallgatói körében évente hirdetik meg. A díj egy egyszeri pénzjutalom, valamint felajánlanak egy diplomás pozíciót a díjazottnak a vállalat3 Debreceni Telephelyén.

*Felsőoktatási együttműködés:* A Miskolci Egyetem és a Vállalat2 együttműködésében elindított Vállalat2 Lean Akadémia 2014 őszén pilot projektként indult és gyakorlatorientált lean képzést nyújt egyetemi hallgatóknak, együttműködve a Lean Enterprise Institute magyarországi szervezetével.

A Debreceni Egyetem és a vállalat<sup>3</sup> együttműködésében 2009-től két informatikai specializáció, 2011 óta kihelyezett tanszék biztosítja a kutatás, oktatás, és a piacképes tudás összehangolását.

*Innováció:* A Go-kart, Go-Vállalat<sup>2</sup>! egy olyan innovációs verseny, melynek során a hazai műszaki képzés legjobb diákjai mérik össze tudásukat. A versenyhez a cégcsoport biztosít csapatonként egy-egy gokartot és azokat az elemeket, melyeket kötelezően be kell építeni. A beépítéshez nemcsak a tárgyi eszközöket kapják meg a hallgatók, hanem szakmai felkészítésben is részesülnek. A projektidőszak novembertől májusig tart, a csapatok a projektidőszak végén megrendezett versenyen mutatják be munkájukat és mérhetik össze erejüket egymással. Az előkészületek során a csapatoknak különböző mérföldköveket kell követniük, miközben a vállalat<sup>2</sup> csapata rendszeresen tartja velük a kapcsolatot többek között rendszeres hírlevelek, személyes látogatások és telefonos egyeztetések formájában. A résztvevőket folyamatosan támogatják a mérnök mentorok. A csapatoknak a modern autók jövőbe mutató funkcionalitását kell minél ötletesebben és profibban megvalósítani a gokartjukban a jövő autóinak mintájára. A rendezvénysorozat fő célja mindemellett, a mérnök szakma és a gyakorlatorientált képzés népszerűsítése egész Magyarországon, felhívni a figyelmet arra, hogy miért jó mérnöknek lenni.

*Hátrányos helyzetű tehetségek:* Az vállalat<sup>4</sup> 1997-ben ösztöndíjat alapított azzal a céllal, hogy támogassa a tehetséges és kiváló tanulmányi átlagot elérő, de szociálisan hátrányos helyzetű gyermekeket. A Bank az NGYSZ Magyar Egyesület bevonásával minden évben pályázati rendszerben ítéli oda az ösztöndíjakat. Az első vállalat<sup>4</sup> ösztöndíjas - akit a Bank az általános iskolai tanulmányaitól kezdve támogatott - 2007-ben vehette át főiskolai diplomáját.

### **Konklúzió**

Jelen kutatás feltárta a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának széles eszköztárát, rávilágít a benne rejlő potenciálra a tehetséggondozáshoz, oktatáshoz kapcsolódó tevékenységek, a jó gyakorlatok felvonultatásával.

A kutatás eredményeként összeállt egy tevékenység rendszer (1. ábra), azon CSR területekre vonatkozóan, amelyek a tehetséggel, a tehetséggondozással és az oktatással hozhatók összefüggésbe. A honlapokon elérhető tartalmakból azonosítható tevékenységeknek két csoportját lehet megkülönböztetni abból a szempontból, hogy szervezeten belülre a dolgozók felé irányulnak, - ilyen a tehetségmanagement, vagy a belső innovációs program, vagy a szervezeten kívülre. Utóbbinak szélesebb eszköztárát tárta fel a kutatás, összhangban az alkalmazott módszertannal és a kutatási célkitűzésekkel. A vállalati nyílt napoktól, a tehetségek támogatásán át a tudományban, művészetben, sportban, jelennek meg a vállalatok CSR törekvései. Legnagyobb változatosságot az oktatással kapcsolatban megvalósult és kommunikált küldő CSR tevékenységek mutatják. Az is látható a bemutatott konkrét példák elemzésekor, hogy a kialakított kategóriák egy-egy megvalósuló tevékenységben összemósíthatnak, illetve különböző kombinációban érvényesülhetnek.

Az összeállított kategóriarendszer jól használható a vállalati gyakorlatban, meglévő gyakorlataik értékelésében, és új tevékenységek kialakításában

A kutatás eredményeit áttekintve úgy tűnik, hogy az oktatás és innováció támogatásának hátterében az önzetlen társadalmi szerepvállalás mellett, hangsúlyosan üzleti érdekek is állhatnak. Részben a jogszabályi keretek által biztosított megtakarítási lehetőségek motiválják a vállalatokat. Ezen túlmenően saját erőforrásaik, a szakképzett munkaerő megtartása és vonzása, illetve az innováció és kreativitás élénkítése érdekében alakítják belső CSR-jüket, vesznek részt aktívan a szervezeten kívüli oktatásban, oktatási intézmények, kutatóhelyek kutatási projekteiben, díjazzák a kiváló teljesítményt, biztosítva mindezekkel a vonzó munkáltatói összkep (image) kialakítását és fenntartását. Utóbbi motiváció jelenléte

különösen felfedezhető a szakemberhiánnyal küzdő műszaki-mérnöki és az informatika területén érintett vállalatoknál. A vizsgálatban résztvevő informatikai szolgáltató és ipari termelő vállalat CSR tevékenységében is tetten érhető a tervezettség, és a honlapjaikon transzparensen jelen van a tehetséggel, oktatással kapcsolatos szerepvállalásuk. Ezen iparágak vállalatainak módszeresebb vizsgálata még szélesebb körben tárhatja fel a tehetséggel, tehetséggondozással és oktatással összefüggésbe hozható tevékenységüket.

### **Korlátozások és lehetőségek**

Azon túl, hogy a CSR tevékenység „önkéntes, önbevallásos” jellege alapjaiban nem tekinthető objektív adatközlésnek, a tanulmány legfőbb korlátjának a minta megválasztása bizonyult. A vizsgált vállalatok tevékenységei között sok a hasonlóság, érdemes lehet a továbbiakban más iparágak képviselőit is bevonni a kutatásba. A másik kihívást az támasztotta, hogy a vizsgált honlapok nem voltak naprakészek a CSR tevékenységeket illetően. Nagyban segítette a munkát a hírfolyamok részletes tartalomelemzése. Ennek ellenére még teljesebb képet lehet kapni, ha a vállalatok részéről kompetens adatközlőt sikerül bevonni a kutatásba.

Nem szabad megfeledkezni a tartalomelemzés módszerének hiányosságairól sem. Mindenekelőtt tudni kell, hogy az objektivitás a legsebezhetőbb pontja. Alkalmazása során erre külön figyelmet kellett fordítani. Ez azt jelenti, hogy a tartalomelemzés során nem kell sok kategóriát megállapítani, a megállapítottakat pontosan kell definiálni, és jelen esetben konzekvensen ragaszkodni a definíciókhoz minden vizsgált adatközlő (itt a honlapok, hírfolyamok, hírlevelek, sajtóközlemények, jelentések) esetében.

További vizsgálati módszerek alkalmazása,- mélyinterjúk vállalati CSR felelős szakemberekkel, a témakörök teljesebb kidolgozására adhatnak lehetőséget.

### **Irodalom**

- Ásványi, K. (2010). Corporate Social Responsibility and CSR Communication according to the Society In.: László, Á. és Kóczy I. (szerk.), Proceedings of Fikusz 2010. Budapest: Keleti Károly Faculty of Business and Management, Óbuda University, 7-16.
- Balogh, L. (2004). *Iskolai tehetséggondozás*. Debrecen: Kossuth Egyetemi Kiadó
- Balázs, K., Barkó, M., & Vancza, G. (2012). Társadalmi célú reklámok kreativitássablonjai és hatásmechanizmusuk. *Alkalmazott pszichológia, 1*, 5-24.
- Bene, Á. (2016). A CSR különleges bánásmódja. *Különleges Bánásmód 1*, 27-41.
- Bhattacharya, CB., Sen, S., & Korschun, D. (2008). Using corporate social responsibility to win the war for talent. *MIT Sloan Management Review, Winter, 49(2)*, 37-44.
- Czeizel, E. (2004). *Sors és tehetség*. Budapest: Urbis Könyvkiadó
- Csikszentmihályi, M. (1998). *Kreativitás. A flow és a felfedezés, avagy a találmányosság pszichológiája*. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Csikszentmihályi, M. (2010). *Tehetőséges gyerekek*. Budapest: Nyitott Könyvműhely
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: the Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Oxford: Capstone Publishing
- Donovan, R. & Henley, N. (2010). *Social marketing*. Cambridge University Press
- EUROPEAN COMMISSION (2001). Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility (Letöltés: 2015.12.07.) (Web: file:///C:/torrent/DOC-01-9\_EN.pdf).
- Gyarmathy, É. (2013). Tehetség és tehetséggondozás a 21. század elején Magyarországon. *Neveléstudomány 2*. 90-106.
- Knox, S. & Maklan, S. (2004) Corporate Social Responsibility: Moving Beyond Investment



- Towards Measuring Outcomes. *European Management Journal* V. 22, I. 5, October 2004, 508–516.
- Kotler, P., & Lee, N.(2007). *Vállalatok társadalmi felelősségvállalása*. Budapest: HVG Kiadó
- Kotler, P., & Lee, N.(2005). *Corporate Social Responsibility*. Hoboken: John Wiley & Sons
- Lukács, R. (2015). A vállalati társadalmi felelősségvállalás kommunikációjának elvei és eszközei a marketingben. *Vezetéstudomány*, 46(9-10), 2-11.
- Móré, M. (2008) A tartalomelemzés szerepe a vezetéstudományban In Dienesné-Pekurár (szerk.), *Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben* (430-435 o.) Debreceni Campus
- Mönks, F. J. (1992). (szerk.) *Talent for the Future*. Maastricht: Van Gorcum
- Paine, L. S. (2000). Does Ethics Pay? *Business Ethics Quarterly*, 10(1), 319-330.
- Perrini, F. (2006). SMEs and CSR Theory: Evidence and Implications from an Italian Perspective. *Journal of Business Ethics*, 67, 305-316.
- Renzulli, J. S. (1978). What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. *Phi Delta Kappa*, 60(3), 180-184.

#### *Törvények*

2003. évi XCII. törvény az adózás rendjéről (Art.)
2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról (Szht. tv)
2014. évi LXXVI. törvény a tudományos kutatásról, fejlesztésről és az innovációról (Inno tv.)

#### *Internetes hivatkozások*

- Net1: vállalat1 honlapja Letöltés: 2016.01.11. ; 2016.07.16.
- Net2: vállalat2 honlapja Letöltés: 2016.01.11. ; 2016.07.16.
- Net3: vállalat3 honlapja Letöltés: 2016.01.11. ; 2016.07.16.
- Net4: vállalat4 honlapja Letöltés: 2016.01.11. ; 2016.07.16.
- Net5: vállalat5 honlapja Letöltés: 2016.01.11. ; 2016.07.16.
- Net6: [www.ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index_en.htm)  
Letöltés: 2016.01.11.
- Net7: [www.egeszsegelelos.hu](http://www.egeszsegelelos.hu) Letöltés: 2016.01.11.
- Net8: [www.sakkpalota.hu](http://www.sakkpalota.hu) Letöltés:2016.01.04.
- Net9: [www.h2oktatas.hu](http://www.h2oktatas.hu) Letöltés: 2016.01.09.
- Net10 : [www.snetbergerkozpont.hu](http://www.snetbergerkozpont.hu) Letöltés: 2016 07. 22.
- Net11: [www.dualis.hu](http://www.dualis.hu) Letöltés: 2016.01.07.
- Net12: [www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium](http://www.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium) Letöltés: 2015.12.10.
- Net13: [www.nestle.hu](http://www.nestle.hu) Letöltés: 2015.12. 03.
- Net14: [www.origo.hu/gazdasag/20150409-ilyen-diplomasokra-vagynak-a-cegek.html](http://www.origo.hu/gazdasag/20150409-ilyen-diplomasokra-vagynak-a-cegek.html)  
Letöltés: 2016.01.12.
- Net15: <http://tehetseg.hu/aktualis/tehetseges-fiatalokat-tamogato-vallalatokat-dijazott-matehetsz>. Letöltés: 2016.08.12.



## **MÓDSZERTANI TANULMÁNYOK**

