

A SIKER KULCSA A DOLGOZÓK FELKÉSZÜLTSEGE

KOVÁCS SÁRKÁNY Hajnalka – KOVÁCS Vilmos

Absztrakt

Manapság egy cég sikeressége jórészt azon múlik, hogy dolgozói mennyire felkészültek. Ez többek közt rátermettséget, szakmában való jártasságot, a vevők iránti érzékenységet és pro aktivitást is jelent. Globalizálódó világunkban a dolgozók szakmai tudásának kiemelkedőnek kell lennie, de e mellett szükség van olyan szerteágazó ismeretanyagra is, mint a jogszabályok, szabványok, az eladásösztönző technikák ismerete, a műszaki és informatikai jártasság, valamint az idegen nyelv(ek) ismerete. E tudásanyag megszerzéséhez a munkaerőpiac szereplőinek elengedhetetlen a folyamatos, élethosszig tartó tanulás. Az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges iskolai végzettséget az élelmiszeripar számára jogszabályban írja elő a Szerb állam.

Kulcsszavak: dolgozói felkészültség, oktatás, szabványok, lifelong learning

Az egész életen át tartó tanulás jelentősége

„Régóta elfogadott, hogy az iskolázás egyik fontos célja a „művelt” felnőtt népesség kialakítása. Történetileg ez a cél egybeesett annak a biztosításával, hogy a felnőtt társadalom minden tagja képes legyen írni és olvasni. A műveltséget- írni és olvasni tudásként értelmezve –az önmegvalósítás, a társadalmi, kulturális és politikai életben teljes értékű felnőttként való részvétel, a személyes autoritás elérése, a munkahely megszerzése, és megtartása alapvető feltételének tekintették.” (Csapó 2002, 18.o.)

Manapság az olyan alap készség, mint az írni-olvasni tudás, korántsem elég a munkapiacra való belépéshez és boldoguláshoz. Már az egyetemi fokozattal rendelkezők közt is kialakult a versenyhelyzet a munkaerőpiacon, noha sok esetben egy-egy pozíció betöltéséhez a jogszabályokban nincs meghatározva a szükséges iskolai végzettségi szint. Hermann (2010) szerint mégis az egyetemi fokozattal rendelkező alkalmazottak százaléka az utóbbi tíz évben több mint a duplájára nőtt. Ennek oka abban rejlik, hogy egy cég sikerességének zálogát dolgozóinak a felkészültségében látja. E felkészültség megszerzése és megtartása azonban nem zárul le a felsőfokú végzettség megszerzésével.

A „lifelong learning”, azaz az élethosszig tartó tanulás fogalma mára már általános fogalomként vált. „Az emberi erőforrások folyamatos fejlesztése meghatározó szereppel bír a tudásalapú gazdaságban. Nem véletlen, hogy az UNESCO és az OECD dokumentumai mellett az Európai Bizottságban is több meghatározó stratégiai anyag készült az új paradigma: az egész életen át tartó tanulás jelentőségéről. (European Commission, 1997, 2000) Először az 1970-es években

jelent meg az UNESCO keretében a *lifelong learning* fogalma, melyet valamelyest eltérő tartalommal és részben eltérő szóhasználattal egyre több szervezet (pl. az OECD, az Európa Tanács, a Római Klub) kezdett használni, sokszor különböző filozófiai megközelítés és szándék alapján. A fogalom azért került az érdeklődés középpontjába, mert a kedvezőtlen világgazdasági változások nyomán komoly szerkezetváltási problémák és ennek következtében nagyarányú munkanélküliség alakult ki. Ehhez kapcsolódóan pedig az új készségek és ismeretek megszerzése alapvető fontosságú feladattá vált. Az egész életen át tartó tanulás vált a munka világába való bejutás és bennmaradás általános feltételévé.” (Kengyel 2012, 2.o.)

Az Európai Közösségek Bizottsága 2000 októberében jelentette meg az egész életen át tartó tanulásról szóló Memorandumát.

A Memorandum (2000) meghatározásában az egész életen át tartó tanulás fogalma magába foglal minden olyan folyamatos tanulási tevékenységet, amely a tudás, a készségek és a kompetenciák fejlesztése céljából valósul meg. Az egész életen át tartó tanulást, mint irányító elvet határozta meg a tanulás teljes folyamatában mind az oktatási feladatok ellátása, mind az oktatásban való részvétel tekintetében. A dokumentum meghatározásában az egész életen át tartó tanulás két egyformán fontos cél megvalósításának az alapját képezi, nevezetesen a tevékeny állampolgári magatartás, valamint a foglalkoztathatóság elősegítését. Hiszen Európa számára a legfőbb tőkét az emberek jelentik, és ezért az uniós ágazati politikák gyújtópontjában az egyéneknek kell állniuk. A technológiák és a technika fejlődésével szükség van a folyamatos tanulásra, így lépést tartva folyamatosan fejlődő világgal. A Memorandum (2000) meghatározásában a munkaadók egyre inkább megkövetelik a munkavállalóktól, hogy képesek legyenek új készségek gyors megtanulására és elsajátítására, az új kihívásokhoz és helyzetekhez való alkalmazkodásra. Ezen ismeretanyagoknak és készségeknek naprakésznek kell lennie.

Szlávitý (2008) szerint a 21. században a munkavállalók a vállalati gazdálkodás legfontosabb erőforrásai, hiszen csak a motivált, innovatív, megfelelő tudású és készségű dolgozók hatékony munkája által érhetők el a szervezeti célok, a piacon való megmaradás és sikeres előrehaladás.

„A Bizottság véleménye szerint annak ellenére, hogy a bolognai folyamatban résztvevő országokban több mint négyezer felsőoktatási intézmény működik, még mindig nagyon alulképzett az európai társadalom. Míg az Egyesült Államokban közel 40 százalék a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a munkaképes korú lakosságon belül, addig Európában csak 23. Az adott korosztályból az USA-ban 82, addig Európában csak 57 százalék tanul tovább, ami úgy gazdasági (munkaerő), mint társadalmi (aktív állampolgárság) és egyéni (személyes fejlődés) szempontból is alacsony.” (Kengyel 2012, 9.o.)

A formális és informális tanulás követelményei és lehetőségei szervezeti szinten

A z egész életen át tanulásról szóló Memorandum (2000) három tanulási formát határoz meg:

- A formális tanulás oktatási és képzési alapintézményekben valósul meg, és elismert oklevéllel, szakképesítéssel zárul.
- A nem formális tanulás az alapoktatási és képzési feladatokat ellátó rendszerek mellett zajlik és általában nem zárul hivatalos bizonyítvánnyal. A nem formális tanulás lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok (pl. ifjúsági szervezetek,

szakszervezet, politikai pártok) tevékenységének a keretében is. Megvalósulhat olyan szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. képzőművészeti, zenei kurzusok, sportoktatás, vagy vizsgára felkészítő magánoktatás), amelyeket a formális rendszerek kiegészítése céljából hoztak létre.

- Az informális tanulás a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulási tevékenység, és lehetséges, hogy maguk az érintettek sem ismerik fel tudásuk és készségeik gyarapodását.

Takács (2008) megfogalmazásában a formális és nem formális oktatással foglalkozó intézmények feladata, hogy mind több embert megtanítsanak arra, ami a munkáltató követelményei között szerepel: idegen nyelvismeret, számítógép használat. A megfelelő szakmai végzettség és jártasság mellett további követelmények sorakoznak: jó kommunikációs képesség, személyi adottságok, analitikus tulajdonságok, innovatív hozzáállás, kezdeményezőkézség, kitartás, stb.

A szerbiai élelmiszeriparban dolgozók iskolai végzettségére vonatkozó jogszabályi követelmények

Szerbia törvénykezése számos esetben előírja a formális tanulási tevékenység által megszerezhető oklevél fajtájának a meglétét az élelmiszeriparban dolgozó munkavállalók számára.

Ilyen általános követelmény e területen az ún. „higiéniai minimum” vizsga megléte a „Rendelet a személyi és élelmiszerhigiéniai alapismeretek megszerzésének a módszeréről és programjáról” alapján. Ez egy „általános tudásfelmérés az élelmiszerbiztonság és személyi higiéniai területén azon személyek részére, akik közvetlen érintkezésbe kerülnek az élelmiszerrel. Az általános tudásfelmérés négyévente történik.

A Szerb Köztársaság meghatározza a növényi eredetű termékek részletes gyártási és kereskedelmi feltételeiről szóló rendeletében azon termékek körét, amelyek gyártásához meghatározott iskolai végzettség szükséges:

„Cukor, növényi olaj, növényi olajból nyert termékek, gyümölcs és zöldség alapú termékek, gyümölcsnektárok, üdítőitalok, élesztő, adalékanyag, keksz és rokon termékei, csokoládé és cukorkák gyártását élelmiszer technológia szakos mezőgazdasági mérnök, élelmiszermérnök vagy kémikus vezetheti.

A gyümölcs és zöldség alapú termékek, gyümölcsnektárok, üdítőitalok gyártását gyümölcsészet és szőlészet szakos mezőgazdasági mérnök is vezetheti.

A malomipari termékek, kenyér, péksütemény, tészta, tea, kávé alapú termékek, valamint kalácsok, torták és hasonló termékek gyártását a cukrászatokban megfelelő, legalább három évig tartó (III. szintű képzettség) középfokú képesítéssel rendelkező személy vezetheti.”

Az állati fehérjét feldolgozó üzemekben a „higiéniai minimum” vizsga megléte elégséges a munkához, bármilyen egyéb képesítés megléte nélkül. (A munkát a hatósági állatorvos felügyelete mellett végzik az üzemek.)

Megállapítható, hogy egyes esetekben egyetemi végzettséget ír elő a törvény, míg a másik élelmiszeripari ágazatban a tevékenységet nem köti iskolai végzettséghez. Ellenben a cégeknek mégis érdekükben áll a felsőfokú végzettséggel rendelkezők alkalmazása, mivel Kengyel (2012) szerint a gazdaság legtöbb

dinamikusan fejlődő ágazatában szükség van a felsőfokú ismeretekkel rendelkezők képességeire ahhoz, hogy a munkaerő az új ismereteket be tudja fogadni és innovatív módon fel is tudja használni. Ezt támasszák alá a szerbiai Nemzeti foglalkoztatási Szolgálat 2010. decemberi hírlevelében közölt adatok, miszerint a munkanélkülieknek mindössze 10,1%-át teszik ki a felsőfokú végzettséggel (VI és VII képzettségi fok) rendelkezők aránya.

Egyéb lehetőségek a tudás elsajátítására

A megkívánt iskolai végzettség mellett a munkavállalónak kiterjedt elméleti, és/vagy gyakorlati tudással kell rendelkeznie. Kengyel (2012) szerint egy adott képesítés keretében elsajátított ismeretek a mai világban már nem elegendők ahhoz, hogy az ember egész élete során helyt tudjon állni a munkaerőpiacon, ezért ma már az egész életen át tanulás vált a munka világába való bejutás és bennmaradás általános feltételévé. Kengyel (2012) szerint az a megközelítés, hogy az egyénnek szabad választása van abban, hogy az oktatási piacon mit választ, elfedi azt a tényt, hogy a hozzáférés biztosítása széles körű társadalmi feltételek megteremtésének kötelezettségét rója az államra. Tehát értelemszerűen nem szabad abba a hibába esni, hogy a tanulás, a képzés csakis az egyén felelőssége.

Szerbiában (még) nem alkották meg a felnőttoktatási törvényt, a felnőttoktatás jogilag szabályozatlan terület, ezért megfelelő intézményi infrastruktúrája sincs.

„A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat az egyetlen állami intézmény, amely úgy-ahogy rendszeresen foglalkozott és foglalkozik a felnőttképzéssel, mint annak a szervezője, bonyolítója és legtöbbször finanszírozója. Képzési programjaik azonban az esetek többségében nem a valós szükségletek függvényében valósulnak meg, kimenetelük kétes.” (Gábrity Molnár I. 59.o.)

A felnőtt munkavállalók, amennyiben képezni szeretnék magukat, igen sokszínű képzési kínálattal találják magukat szemben többek közt a szakmai továbbképzés, specializáció, idegen nyelvek elsajátítása területén. A tovább, ill. átképzésre szükség van, Kengyel (2012) megfogalmazásában mára már általánossá vált a munka melletti tanulás, az életút során többszöri szakváltás, vagy akár egy szakma elméleti és gyakorlati ismereteinek többszörös megújítása. „Az új belépő átlagos betanulási ideje adminisztrációs munkában 8 hét, szakképzettséget igénylő munkáknál 20 hét, vezetői beosztásban pedig 26 hét.” (Cross R. et al 2007)

A szervezeten belüli informális képzés részeként tekinthető a jogszabályfigyelés vagy a szakmai folyóiratokból, kiadványokból történő információszerezés.

Az Európai Közösségek Bizottságának az egész életen át tartó tanulásról szóló Memoranduma (2000) szerint az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba való átültetése mindenki részéről hatékony együttműködést igényel, egyéni és szervezeti szinten egyaránt.

Másik tanulási lehetőség szervezeten belül a szervezet többi tagjától történő tanulás, a cég működési struktúrájába, szabályzataiba és előírásokba beépült tudásanyag hasznosítása.

Az élelmiszeriparban azon dolgozók számára, akik közvetlen érintkezésbe kerülnek az élelmiszerrel, a kötelezően alkalmazandó HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) rendszer keretében szintén oktatást, képzést lát elő az előírás. Számos élelmiszeripari cég a HACCP rendszer mellett az MSZ ISO 9001:2009 minőségirányítási rendszer bevezetése, alkalmazása, valamint tanúsítása mellett dönt.

E szabvány hatos fejezetének része az emberi erőforrás kezelés, amely a következőket határozza meg:

Azoknak a munkatársaknak, akik olyan munkát végeznek, amely hatással van a termékre vonatkozó követelményeknek való megfelelésre, felkészültnek kell lenniük a megfelelő oktatás, képzés, készségek és gyakorlat alapján.

A szabvány előírja, hogy a szervezetnek:

- meg kell határoznia a termékre vonatkozó követelményeknek való megfelelést befolyásoló munkát végző munkatársak számára szükséges felkészültséget,
- gondoskodnia kell képzésről vagy más tevékenységről a szükséges felkészültség elérése érdekében,
- ki kell értékelnie az elvégzett tevékenységek eredményességét,
- gondoskodnia kell arról, hogy munkatársai tudatában legyenek tevékenységük szerepének és fontosságának, valamint annak, hogy miképpen járulnak hozzá a minőségcélok eléréséhez, valamint
- megfelelő feljegyzéseket kell megőriznie az oktatásról, a képzésről, a készségekről és a gyakorlatról.

E szabályozás elősegíti azt, hogy az egyén által megszerzett tudásanyag beépüljön a szervezeti kultúrába, ezáltal a szervezet többi tagja számára elérhetővé váljon. Ennek megvalósulásában a szervezetnek kiemelkedő szerepe van.

Az MSZ EN ISO 9004:2009 Magyar szabvány útmutatást nyújt bármely szervezet számára a tartós siker elérésének támogatásához a minőségirányítási megközelítés alkalmazásával, szélesebb kitekintést nyújt a minőségirányításra, mint az ISO 9001 szabvány (azonban nem tanúsítható).

A szabvány megfogalmazásában a munkatársak a szervezet jelentős erőforrásai, és teljes bevonásuk növeli azt a képességüket, hogy értékeket hozzanak létre az érdekelt felek számára. A munkatársak a legértékesebb és legkritikusabb erőforrások, biztosítani kell, hogy munkakörnyezetük támogassa a személyes fejlődést, tanulást, tudásátadást és csoportmunkát. A szervezetnek a szükséges felkészültség biztosítása érdekében ki kell dolgoznia és karban kell tartania egy „munkatársi fejlesztési tervet” a hozzá kapcsolódó folyamatokkal. Ezeknek a folyamatoknak segítenünk kell a munkatársak felkészültségi szintjének a meghatározását, fejlesztést és bővítését. A szabvány szorgalmazza olyan intézkedések bevezetését, amelyek a dolgozók képességének fejlesztésére és/vagy megszerzésére irányul a hiányok csökkentése érdekében.

Az élelmiszeriparban azon dolgozók számára, akik közvetlen érintkezésbe kerülnek az élelmiszerrel, a kötelezően alkalmazandó HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) rendszer keretében szintén oktatást, képzést határoz meg az előírás.

Egyéb szükséges képességek a munkaerőpiacon

Szerbiában a megfelelő iskolai képesítés mellett elengedhetetlen a szerb nyelv ismerete, a jogszabályi előírások értelmezésének alapvető feltétele, a kommunikáció alapvető kelléke. Jenei (2008) felmérése szerint kijelenthető, hogy az a vajdasági magyar diplomás, aki nem beszél az államnyelvet minimális, vagy semmilyen eséllyel sem rendelkezik a munkába állást és az érvényesülést illetően.

A szerb nyelv ismerete azonban nem minden esetben elégséges, szükséges az idegen nyelvek ismerete is. Szerbia 2012. 03. 01.-én megkapta az EU-tagjelölt ország hivatalos státuszát. A megkezdődött társulási szándék nyomán megjelentek Európai unió által kiírt pályázatok, amelyek lebonyolításához az angol nyelvtudás felsőfokú ismerete elengedhetetlen.

Egyre fokozódik a tendencia, hogy az élelmiszeripari cégek külföldi tulajdonú cégek beszállítójává válik. Ennek hozadéka az ún. "vevői audit", amelynek keretében a vevő személyesen győződik meg a cég beszállítói alkalmasságáról. Ekkor már nem elég jónak lenni, annak is kell látszani- sőt, ezt bizonyítani is kell. Kiválóságukat bizonyítván a szervezetek számos esetben minőségirányítási és/vagy élelmiszerbiztonsági rendszert vezetnek be, működtetik azt, és tanúsítatják. Ezekben az esetekben a munkatársaknak ismerniük kell az iparágra vonatkozó szabványokat, tudniuk kell azokat alkalmazni.

A boldoguláshoz Jenei (2008) felmérése szerint szükség van továbbá a jó kommunikációs készségre, munkavédelmi ismeretekre, vezetői jogosítványra is. Mindezek mellett a munkaadók a munkavállalóktól elvárják azt is, hogy jó „csapatjátékosok” is legyenek.

A tudásalapú gazdaság

„Ha az adott régió nem tör az élre a szellemi versenyben, a kutatók és a fejlesztőmérnökök piacán, hosszú távon rendkívül rosszak a kilátásai” (Marján 2007. 117.o.) A Bizottság az egész életen át tanulásról szóló Memoranduma (2000) meglátása szerint a tudáson alapuló gazdaságban az emberi erőforrások teljes körű fejlesztése és kiaknázása a versenyképesség fenntartásának döntő tényezője.

Ezért egy sikeres cégnek Shumann és Libby (2010) szerint mágnesként kell magához vonzania a tehetséges munkavállalókat és meg is kell tartani mindazokat, akik eredményeket hoznak. Ahhoz viszont, hogy a dolgozók a tudásuk legjavát bocsájtsák a cégük rendelkezésére, hajlandóak legyenek a tudásuk bővítésére, motiváltaknak kell lenniük.

Az Európai Közösségek Bizottságának az egész életen át tartó tanulásról szóló Memoranduma (2000) szerint Az emberek csak akkor fogják konzisztens módon megtervezni egész életükre szólóan a tanulási tevékenységüket, ha akarnak tanulni. Csak abban az esetben hajlandóak azonban energiát és pénzt fektetni a továbbtanulásba, ha az általuk elsajátított tudást, készséget és szakértelmet elismerik érzékelhető módon, tekintet nélkül arra, hogy a tanulást öngazolási vágyból vagy munkahelyi előmenetel céljából folytatták. Ezért az egész életen át tartó tanulás gyakorlatba való átültetése mindenki részéről hatékony együttműködést igényel egyéni és szervezeti szinten egyaránt. Ez alapvető fontosságú, mert Hermann (2010) szerint az alkalmazottak motivációja és az azonosulási érzése a vállalat sikerének a kulcsa.

Azonban le kell szögezni azt, hogy ez a siker csakis abból a tudásanyagból és készségekből épülhet fel, amelyet a szervezeten belül a munkavállalók birtokolnak.

Irodalomjegyzék

Cross R. et al. (2007) Az új belépők gyors integrálása és értékes csapattaggá fejlesztése in [szerk FALCSIK M.]: *Gazdálkodj okosan- a tehetséggel: döntéshozóknak és humán szakembereknek* Budapest, HVG kiadó.

- Csapó B. (2002): Az iskolai műveltség. Elméleti keretek és a vizsgálati koncepció in [Bukta Katalin et al.]: *Az iskolai műveltség* Budapest, Osiris kiadó
- European Commission (2000): A Memorandum on Lifelong Learning. Brussels-Európai Közösségek Bizottsága: Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. URL: <http://www.nefmi.gov.hu/download.php?docID=270>
- Gábrity Molnár Irén (2008): Oktatásunk helyzete in [szerk. BARLAI J. és GÁBRITY MOLNÁR I.]: *Hazaérsz- Esély és esélyegyenlőség a Vajdaságban*, Szabadka, Vajdasági Módszertani Központ
- Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP) General principles of food hygiene URL: http://www.codexalimentarius.org/standards/list-of-standards/en/?no_cache=1 letöltés:2012.10.18.
- Hermann S. (2010): *Rejtett bajnokok a XXI. században: ismeretlen világpiaci vezetők sikeres stratégiái* Fertőhomok, Leadership
- Jenei E., (2008) A vajdasági pályakezdő diplomások munkába állási modellje 7. Vajdasági Magyar Tudományos Diákköri Konferencia, 2008 November 21-23 Újvidék URL: [vmtk.edu.rs/fex.file: JENEI_DOL_doc/JENEI.DOL.doc](http://vmtk.edu.rs/fex.file:JENEI_DOL_doc/JENEI.DOL.doc)
- Kengyel Á. (2010): Ipar és kutatásfejlesztési politika in. *Az Európai Unió közös politikái* szerk Kengyel Ákos Budapest, Akadémia kiadó
- Kengyel Á. (2012) Emberi erőforrások és versenyképesség. Az egész életen át tartó tanulás az Európai Unió oktatáspolitikájában, Műhelytanulmány (working paper). Budapesti Corvinus Egyetem, Világgazdasági Tanszék, Budapest http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/583/1/Kengyel_wp2012d.pdf. letöltés:2012.10.18.
- Magyar Szabványügyi Testület (2009) MSZ ISO 9001:2009 *Minőségirányítási rendszer*
- Magyar Szabványügyi Testület (2010) MSZ EN ISO 9004:2009 *A szervezet tartós sikerének irányítása. Minőségirányítási megközelítés*
- Marján A. (2007) Európa sorsa: *Az öreg hölgy és a bika* Budapest, HVG kiadó
- Nacionalna Služba za zapošljavanje.: Nezaposlenost i zapošljavanje u Republici Srbiji. Mesečni statistički bilten Nemzeti foglalkoztatási Szolgálat: Munkanélküliség és foglalkoztatottság a Szerb Köztársaságban. Havi statisztikai hírlevél -100. sz. 2010. december
- Pravilnik o bližim uslovima za proizvodnju i promet prehrambenih proizvoda biljnog porekla -Rendelet a növényi eredetű termékek részletes gyártási és kereskedelmi feltételeiről. A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 1996. 50. sz.
- Pravilnik o načinu i programu za sticanje osnovnih znanja o higijeni hrane i ličnoj higijeni Rendelet a személyi és élelmiszerhigiéniai alapismeretek megszerzésének a módszeréről és programjáról.A Szerb Köztársaság Hivatalos Közlönye 2010. 87. sz.
- Shumann M.-Sertain L., (2010) *Tehetségmágnesek*. Budapest, HVG kiadó
- Szlávitý Á. (2008): Az észak-bácskai régió munkaerő-piaci tendenciái in [szerk. GÁBRITY MOLNÁR I., MIRNICS Zs.] *Regionális erőnlét –A humánerőforrás befolyása Vajdaságban* - Szabadka, MTT
- Takács Z.: (2008) Területi szerveződés és Regionalizáció Szerbiában in [szerk. GÁBRITY MOLNÁR I., MIRNICS Zs.]. *Regionális erőnlét.– A humánerőforrás befolyása Vajdaságban* –Szabadka, MTT

THE WORKERS' SKILLS ARE THE KEY OF SUCCESS

Hajnalka SÁRKÁNY KOVÁCS – Vilmos KOVÁCS

Summary

Today the workers' skills significantly contribute to the companies' success. This includes among others aptitude, professional experience, sensitivity towards customers, and pro-activity. In our globalized world the workers are required to have outstanding professional knowledge, but beside this, there is a need for additional knowledge related to law regulations, standards, sales promotion techniques, technical and informatics skills as well as foreign languages. In order to acquire such knowledge the actors of the labour market need constant, lifelong learning. The Serbian government implemented law regulations to define the level of education necessary for each profession in food industry.

Keywords: worker skills, education, standards, lifelong learning