

1 A SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS ÖSSZEFOGLALÓJA

A szakirodalmi áttekintés módszerének és eredményeinek rövid összefoglalója

Az Erasmus+ DIGIGEN projektjének célja egy továbbképzési program megtervezése tanácsadó szakemberek számára. A program segítségével a pályaorientációs szakemberek (karrier-tanácsadók és HR-szakemberek) képesítést szerezhetnek a tanácsadói módszerük kialakításához annak érdekében, hogy a digitális átalakulást kihasználva támogassák a nőket a vezetői pozíciókba való belépésük előtt, alatt, valamint a vezetői pozíció megtartásában. A három szakirodalmi áttekintés a Magyarországon, Németországban és Hollandiában gyűjtött transznacionális adatokat foglalja össze, hogy áttekintést nyújtson a témáról.

MÓDSZER

Az adatgyűjtés a következő szempontokra vonatkozott: a vezetői pozícióban a digitalizáció miatt bekövetkező változások, a női vezetőket támogató törvények/programok, a vezetők digitális kompetenciái, a digitális készségek elsajátítását célzó képesítési intézkedések, valamint a digitális női vezetők számára nyújtott tanácsadási megközelítések.

A szakirodalmi összefoglaló alapja a Massaro/Dumay/Guthrie (2016) féle strukturált szakirodalmi áttekintés volt. A tudományos háttérrel szabványosított keresőszavak használatával olyan adatbázisok adták, mint az EBESCO, a Science Direct és az Emeralds. A gyakorlati háttérhez nonprofit, európai és állami kezdeményezések keresőmotorjai és honlapjai szolgáltatottak adatot.

EREDMÉNYEK

A szakirodalmi áttekintések röviden összefoglalva a következő eredményeket hozták:

- **Változások a vezetésben a digitalizáció miatt:** A digitalizáció változást eredményezett a vezetői pozícióban. Az inkább nőkhöz kötődő kompetenciák és az új vezetői szerepek előnyt jelenthetnek a női vezetők számára. A változások, mint például az egyre inkább előtérbe kerülő távmunka, kettős hatást eredményeznek: egyrészt nagyobb rugalmasságot és összeegyeztethetőséget teremtenek a magánélet és a szakma között, másrészt a kutatások azt mutatják, hogy a távmunka megerősíti a gondozási munka hagyományos szerepmegosztását.
- **Törvények/programok a női vezetés előmozdítására:** A női vezetőket különböző törvények és programok támogatják. Ezek a törvények főként a nagyvállalatokra összpontosítanak, és kvótát teremtenek a női vezetők számára. A nők vezetői pozíciók arányában javulás figyelhető meg, de a nemek közötti szakadék továbbra is fennáll.

Massaro, M., Dumay, J. és Guthrie, J. (2016), "On the shoulders of giants: undertaking a structured literature review in accounting", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 29 No. 5, pp. 767-801. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2015-1939>.

- **Digitális kompetenciák a vezetők számára:** A digitális kompetenciák meghatározására számos különböző koncepció és megközelítés létezik. Közös bennük, hogy a digitális vezetéshez szükséges szociális és kommunikációs kompetenciák széles körét azonosítják. Ugyanakkor valamennyi szerző azt is megállapítja, hogy az említett "puha készségek" mellett konkrét műszaki ismeretekre is szükség van. A digitális vezetőknek tehát eszközspecifikus készségekre, kontextuális kompetenciákra és alapkompentenciákra van szükségük.
- **Képesítési intézkedések a digitális készségek elsajátításához:** A digitális készségek elsajátítását különböző intézkedések támogatják. Ezek az intézkedések elsősorban a technikai know-how-ra összpontosítanak, és alig szólnak a digitális kompetenciákról. A vezetői pozícióhoz kapcsolódó digitális kompetenciák nem elegendők. Végül pedig ezek az intézkedések jellemzően nem férfi-női specifikusak.
- **Tanácsadási megközelítések a digitális női vezetők számára:** A szerző tudomása szerint nincs olyan konkrét tanácsadói megközelítés, amely a fent említett szempontokat egyesítené.

A német, a magyar és a holland szakirodalmi áttekintés összehasonlítása során számos hasonlóság mutatkozik. Összefoglalva megállapítható, hogy nincs lényeges különbség Németország, Magyarország és Hollandia között.

KÖVETKEZTETÉS

A nőknek még mindig nagy támogatásra van szükségük a munkaerőpiacon ahhoz, hogy elérjék a férfiakkal azonos szintet, különösen a vezetői pozíciókban. Az EU és a nemzeti kormányok számos törvényben és rendeletben foglalkoznak ezzel a hiányossággal, de a teljes egyenlőségig még hosszú út vezet. A szakirodalmi áttekintés betekintést nyújtott abba, hogy a digitalizáció milyen lehetőségeket kínálhat a nők számára általában, de különösen a vezetői pozíciókba való belépéshez, vagy a vezetői pozíció megtartásához. A tanácsadó szakemberek továbbképzési programjának megtervezéséhez a következő alapvető tanulságok születtek:

- A digitalizáció új kompetenciákat igényel, amelyekkel a tanácsadással foglalkozó szakemberek továbbképzési programjának foglalkoznia kell, hogy a tanácsadási folyamat során ezeket a kompetenciákat egyénileg fejleszteni lehessen.
- Ezek a kompetenciák elsősorban szociális és érzelmi, valamint technikai jellegűek, és főként a nőket szolgálják, mivel inkább női konnotációval bírnak.
- A digitális munka segíthet a nőknek abban, hogy jobban összehangolják a hivatásukkal a magánéletüket. A digitális lehetőségek miatt egyre inkább tudatosul, hogy a férfiak is végeznek gondozási munkát.
- A megfelelő és személyre szabott tanácsadás pozitívan befolyásolhatja a kedvezőtlen személyes attitűdöket, a merev struktúrákat, valamint a megfelelő oktatás hiányát.