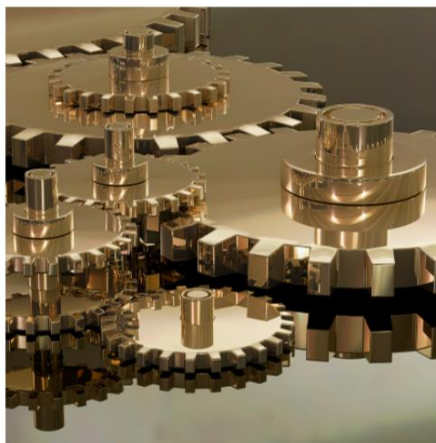


2022. II. FÉLÉV

HÍRLEVÉL

Komárom-Esztergom Megyei
Foglalkoztatási Paktum
2021-2027



TOP_PLUSZ-3.1.1-21-KO1-2022-00001

TARTALOMJEGYZÉK

A TOP PLUSZ program keretében tovább folytatódik a Komárom-Esztergom Megyei Foglalkoztatási Paktum	3
Meghosszabbított támogatási lehetőségek a tatabányai TOP foglalkoztatási paktum projektben.....	4
Munkaerő fejlesztési támogatás	4
Vállalkozások regionális munkaerő támogatása	5
NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT.....	6
Z generáció a munkaerőpiacon - Hogyan gondolkodj az ő fejükkel?	6
Kiszervezés helyett beszerzés?	10
A legjobb álláskereső oldalak	12
WHC csoport: Továbbra is munkaerőhiány van és a vendégmunkások iránt is magas a kereslet.....	13
Változáskezelés apró lépésekkel, azaz mi is az a mikrováltozás-menedzsment?	15
Ismét várják a jövőálló vállalkozások jelentkezését.....	15

A TOP PLUSZ program keretében tovább folytatódik a Komárom-Esztergom Megyei Foglalkoztatási Paktum

A 2021-2027-es költségvetési ciklusban megvalósuló TOP PLUSZ program keretében a Regionális Fejlesztési Programok Irányító Hatósága újabb európai uniós pályázatot írt ki, melyre a 2016-ban megalakult, azóta folyamatosan működő konzorcium benyújtotta újabb támogatási kérelmét. A TOP_PLUSZ-3.1.1-21-KO1-2022-00001 azonosítószámú, „Komárom-Esztergom Megyei Foglalkoztatási Paktum 2021-2027” című projekt megvalósítására 2022 márciusában aláírt támogatási szerződésnek köszönhetően Komárom-Esztergom megyében tovább folytatódhat a foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési tevékenység. Az immár 3. megyei foglalkoztatási paktum projekt tervezett megvalósítási ideje: 2022. április 1 - 2027. március 31.



A fejlesztés tárgya, célja: a 2016-ban megalakult foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési együttműködés fejlesztése, a gazdasági folyamatok, a járványhelyzet miatt bekövetkező foglalkoztatási problémák kezelése, a megye gazdaságának sajátosságaira épülő fejlesztési irányok kijelölésével és támogatásával a versenyképes munkaerőpiaci és gazdasági környezethez való hozzájárulás, a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítése, a másodlagos munkaerőpiaci hátrányokból fakadó nehézségek leküzdése és az inaktív, dolgozni tudó társadalmi csoportok munkaerőpiaci aktivitásának növelése.

A program célcsoportja:

- a 30 év feletti inaktív személyek,
- a 30 év feletti tartós álláskereső, illetve tartós álláskeresővel veszélyeztetett személyek, valamint
- az 50 év feletti álláskereső.

További részletek: <https://www.kempaktum.hu>

Meghosszabbított támogatási lehetőségek a tatabányai TOP foglalkoztatási paktum projektben

A Terület- és Településfejlesztési Operatív Program keretében 2018 végén elindult TOP-6.8.2-16-TB1-2018-00001 azonosító számú, *Tatabányai Foglalkoztatási Paktum II.* elnevezésű projekt 2022 nyarán mintegy 90 millió forint többlettámogatásban részesült. Ezzel párhuzamosan a projekt megvalósítása is meghosszabbodott 2023. március 31-ig. Így tovább folytatódik a Tatabánya városában élő hátrányos helyzetű álláskereső, foglalkoztatás szempontjából inaktív, illetve a jelenleg közfoglalkoztatásban lévők munkaerőpiaci integrációja.

A program továbbra is a hátrányos helyzetű személyek mintegy 10 célcsoportja számára nyújt elhelyezkedést elősegítő munkaerőpiaci szolgáltatásokat (munkapiaci információkat, mentori szolgáltatást), munkáltatóik számára pedig bértámogatást, bérköltség támogatást maximálisan 2023. március 31-ig. A célcsoportok valamelyikébe tartozó álláskereső új egyéni vállalkozásuk elindításához is kaphatnak maximálisan 5 hónapra, a minimálbérrel megegyező támogatást. A foglalkoztatói kör széles: önkormányzatoknak, civil szervezeteknek, egyéni vagy társas vállalkozásoknak egyaránt nyújthatók a célcsoporti besorolástól függő bérjellegű támogatásformák. A lehetőségekről az álláskereső lakóhelye, tartózkodási helye szerint illetékes Tatabányai Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályán lehet érdeklődni.

Hivatali elérhetőségek: <https://www.kormanyhivatal.hu/hu/komarom-esztergom/hirek/tatabanyai-jarasi-hivatal-foglalkoztatasi-osztaly>

Bővebb információ a projektről:

<https://kemkh.hu/paktumok/tatabanya-folytatas>

<http://paktum.gfsz.hu>

Munkaerő fejlesztési támogatás

Tájékoztató „A munkavállalók és vállalatok alkalmazkodóképességének és termelékenységének javítása a munkaerő fejlesztésén keresztül” című GINOP Plusz-3.2.1-21 kódszámú projekt elindulásáról

A Felhívás alapján az Innovációs és Technológiai Minisztérium, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatalok által alkotott konzorcium a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény továbbá a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II.27.) Korm. rendelet felhatalmazása alapján feltételesen vissza nem térítendő támogatást nyújtja. A program forrását az Európai Szociális Alap+ és Magyarország költségvetése társfinanszírozásban biztosítja. A Támogatás képzési költségre, bértámogatásra, projekt-előkészítésre, projektmenedzsment és szakmai megvalósítói költségekre igényelhető.

Megjelent továbbá a GINOP PLUSZ-3.2.1-31 Kilépéskori adatszolgáltatás kitöltő, mely elérhető: [ITT!](#) valamint, a GINOP PLUSZ-3.2.1-41 Hatásvizsgálati adatszolgáltatás kitöltő, melyet ezen a [linken](#) talál!

Készült egy rövid, lényegre törő digitális útmutató, amely egy egyszerű regisztráció után bárki számára elérhető [itt!](#)

A támogatás további részletei a <https://nfsz.munka.hu/cikk/1674> oldalon találhatók!

Megjelent: 2022. február

Vállalkozások regionális munkaerő támogatása

A támogatás az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával a Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program keretében 2015 óta futó, Út a munkaerőpiacra GINOP 5.1.1-15-2015-00001, és az Ifjúsági Garancia GINOP 5.2.1-14 2015-00001 azonosító számú kiemelt projekteken valósul meg.

A munkaadók munkaerőpiaci programban az állami foglalkoztatási szervként eljáró járási hivatalhoz benyújtott kérelem alapján kaphatnak támogatást, ha a munkaerőpiaci program szempontjából hátrányos helyzetű személyt, vagyis

1. 25 éves életkort be nem töltött álláskeresőt,
2. 25-30 év közötti pályakezdő álláskeresőt,
3. 50 év feletti álláskeresőt,
4. legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező álláskeresőt,
5. tartósan, legalább 6 hónapja regisztrált álláskeresőt,
6. a közfoglalkoztatásból a versenyszférába visszavezethető álláskeresőt, aki legfeljebb 30 napja lépett ki a közfoglalkoztatásból,
7. megváltozott munkaképességű személyt,
8. vidékies területen élő álláskeresőt,
9. kérelem beadását megelőző 12 hónapon belül csecsemőgondozási díjban, örökbefogadói díjban részesült; illetve gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermekgondozási díjban, gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban, gyermekek otthongondozási díjában részesült, vagy részesülő álláskeresőt

foglalkoztatnak munkaviszony keretében teljes munkaidőben, vagy legalább a napi 4 órát elérő részmunkaidőben. A meghatározott feltételeknek a foglalkoztatás megkezdésének a támogatás iránti kérelemben megjelölt várható időpontjában kell fennállnia.

A támogatás folyósítási időtartama legfeljebb 6 hónap lehet, mérlegelési jogkörben az adott megye határozhatja meg a támogatás hosszát, így az megyénként eltérő lehet. A támogatás mértéke a foglalkoztatót terhelő bruttó bér és tényleges átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó 50%-a vagy 75%-a a támogatással foglalkoztatni kívánt álláskereső munkaerőpiaci hátrányainak számosságától függően, de megállapítás kori havi korlátja legfeljebb havi 150 ezer Ft teljes, napi 8 órás munkaidő esetében (részmunkaidő esetében arányosítani szükséges).

A támogatás a Közép-Magyarországon kívüli régiókban érhető el. További részletek és feltételek a támogatás Hirdetményében olvashatóak, ami a [link](#) alatt található.

A munkaadók az állami foglalkoztatási szervként eljáró járási hivatalhoz benyújtott kérelem alapján **vissza nem térítendő támogatást** kaphatnak, ha az állami foglalkoztatási szervnél regisztrált 25 év alatti vagy legalább 1 hónapja nyilvántartott álláskeresőt foglalkoztatnak munkaviszony keretében.

A támogatás a Közép-dunántúli régióban is elérhető.

A támogatás folyósítási időtartama a korábbi fix 6 hónap helyett, 2022. április 18. napjától legfeljebb 6 hónap lehet.

A támogatás mértéke a foglalkoztatót terhelő bérköltség (bruttó bér és ténylegesen átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó) 50%-a, de teljes munkaidős foglalkoztatás esetén 2022. február 1. napja után megállapított támogatásoknál legfeljebb 150 ezer Ft havonta. A támogatás további feltételeit a *Hirdetményben* olvashatja (a *Hirdetmény* az alábbi linkről érhető el!).

Amennyiben kérdése merül fel, kérem forduljon a foglalkoztatni kívánt álláskereső személy lakóhelye, tartózkodási helye szerint illetékes állami foglalkoztatási szervként eljáró járási hivatalához, amelyhez segítséget ide kattintva talál.

További részletek [itt](#) olvashatók!

NEMZETI FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLAT

Aktív segítséget kínál álláskeresőknél és munkáltatóknak, mely elérhető a: <https://nfsz.munka.hu> oldalon!

Kitekintettünk a világhálóra, HR témakört érintő cikkeket fogtunk csokorba, melyekről az alábbiakban olvashat!

Z generáció a munkaerőpiacon - Hogyan gondolkozz az ő fejükkel?

Megjelent: 2022.10.13.

Az employer branding arról szól, hogy vonzó, hiteles és a lehető legegységibb munkáltatói arculatot alakítsuk ki. Mindez segít a kiszemelt munkavállalói célcsoportokat elérni, megszerezni, gördülékenyen beilleszteni, és ami még fontos, megtartani. Hogy mindezt sikeresen teljesíthessük, a kommunikációnkat úgy kell kialakítani, hogy a célcsoportunkat éadjuk vele el. Kimondottan az ő "nyelvükön" kell kommunikálni.

Ahhoz, hogy a HR biztosítani tudja a szükséges munkaerőt, figyelmet kell fordítania a Z generáció igényeinek megértésére és kielégítésére. Az Y generáció mellett, 33%-ban Z generációs munkavállalók töltik be a munkaerőpiacot. Elérésükre a Covid19, és az ezt követő gazdasági válság is hatással volt. A változással pedig lépést kell tartanunk, hiszen az embereket is a folytonos átalakulás jellemzi.

Hogyan ismered fel a Z generációt?

Az a cég tud sikeresen fennmaradni, amelyik követi a változásokat, mer újítani, elsőként fedez fel, tudatos és kellőképpen ismeri a célcsoportot. Cikk most azzal foglalkozik, hogy hogyan viselkedik a Z generáció a munkaerőpiacon, milyen igényei és preferenciái vannak egy munkahely kapcsán.

(...)

Mit vár a Z generáció a munkáltatótól?

- fejlesztési programokat
- képzési rendszert
- több pozícióban is kipróbálhassák magukat
- mentorálást és coachingot
- képességeiknek, szaktudásuknak megfelelő feladatokat
- sikerélményt
- kreatív feladatokat
- eredményt hozó feladatokat
- támogatást önmegvalósításra, szakmai fejlődésre, állandó tanulásra
- jókedvet, humort
- környezetbarát törekvést
- globális gondolkodást
- családbarát felfogást
- 0 túlórárt
- új kihívásokat.

Mit várhatsz a Z generációtól?

- digitálisan műveltek,
- gyorsan fogadják az információt,
- azonnali választ várnak,
- folyamatosan kapcsolatban vannak,
- párhuzamosan végeznek munkát, nagyon mobilisak,
- rendkívül szociálisak,
- nagy jelentősége van a munkahelyi személyes kapcsolatoknak, fontos számukra, hogy legyen fix munkahely,
- legyen lehetőség a home office-ra is,
- legyen fix munkaidő,
- legyen választási lehetőség esetenként élni 2-3 órányi rugalmassággal,
- a főnök elérhető közelségben legyen,
- ne ellenőrizték minden lépésüket.

Mi mozgatja a Z generációt?

- Egészséges és biztonságos munkakörülmények
- Vezető személyisége
- Fejlődési és karrierlehetőség
- Vonzó alapbér
- Munkatársak személyisége
- Megfelelő fizikai munkakörnyezet
- Csapatmunka
- Rugalmas munkaidő
- Minőségi munkaeszközök
- Termékek és szolgáltatások kiváló minősége
- Változatos és ösztönző feladatok
- Teljesítményértékelés
- Családbarát-munkahely
- Béren kívüli juttatások
- Egészségmegőrzés támogatása

- **Vonzó vállalati környezetet, világos szervezetten belüli karriercélokat, objektív teljesítményértékelést, közösségi érzést és személyre szabott fejlesztést keresnek.** Gyakori teljesítményértékelő beszélgetésekre vágnak, ahol az eddigi teljesítmény értékelését túl a jövőbeli tervekről beszélhetnek.
- **Belépéskor inkább a fizetés és a munkakörülmények a mérlegelés szempontjai, távozáskor viszont a felettesük hozzáállása vagy a munkahelyi légkör.** Fontosak a családbarát intézkedések megléte, és az egészségmegőrzés támogatása.

Ezek a legfontosabbak a Z generáció tagjainak!

- Készítsük fel vezetőinket a munkaerőpiac átalakulására. Ösztönözzük a coaching szemléletű vezetést. **A Z generáció tagjai leginkább emberközpontú, igazságos, jó kommunikációs képességekkel rendelkező, és karizmatikus vezetőre vágnak.** Fontos számukra, hogy a főnök ne figyelje minden lépésüket, inkább mentorként támogassa őket.
- **Alakítsunk ki egy jó kompenzációs csomagot.** Ha az alpbért nem tudjuk emelni, akkor gondolkodjunk bónuszokban, egyéb juttatásokban! A Z generációnak fontos a magas fizetés, és mivel könnyen vált, könnyen csábíthatja el tőled a konkurencia.
- **Legyen képzési és karrierterved.** Ezt már az onboarding során **beszéld meg az új kollégával, hogy lássa, milyen lehetőségei vannak a vállalatban belül.** Ha ismered a képességeit, azokat a területeket emeld ki, amiről tudod, hogy neki megfelelő. Ne ijeszd meg túl nagy felelősséggel járó feladatokkal.
- **Készülj fel az új belépő érkezésére! Legyen előkészítve az asztala, a munkaeszközei.** Mutasd meg neki, hogy működik a nyomtató, a kávéfőző, és azok a programok, amelyeket használnia kell a munkája során. Úgy válaszd meg a munkaeszközeit, hogy azok segítsék a munkavégzését. Ha például nagy Excel táblákkal kell dolgoznia, készíts elő olyan laptopot neki, ami bírja a gyűrődést.
- **Készítsd fel a kollégákat az érkezésére! Gondold át, hogyan fogod bevonni a csapatmunkába!** Szervezz kisebb csapatépítő eseményeket, hogy be tudjon illeszkedni.
- **Átgondolt onboarding terv:** Találd ki előre, hogy mikor, milyen feladatokba tudod bevonni őket.
- Tarts **rendszeres teljesítményértékelő beszélgetéseket**, ahol a következő időszak céljai is kijelölhetők!
- **Alakíts ki egészségfejlesztési programot!** Ehhez rengeteg ötletet olvashatsz a munkahelyi egészségfejlesztési módszerekről szóló cikkemben.
- **Tegyél lépéseket a munka-magánélet egyensúlyának javításáért!** Ha teheted, biztosíts lehetőséget a home office-ra, és a rugalmas munkaidőre, vagy részmunkaidőre.

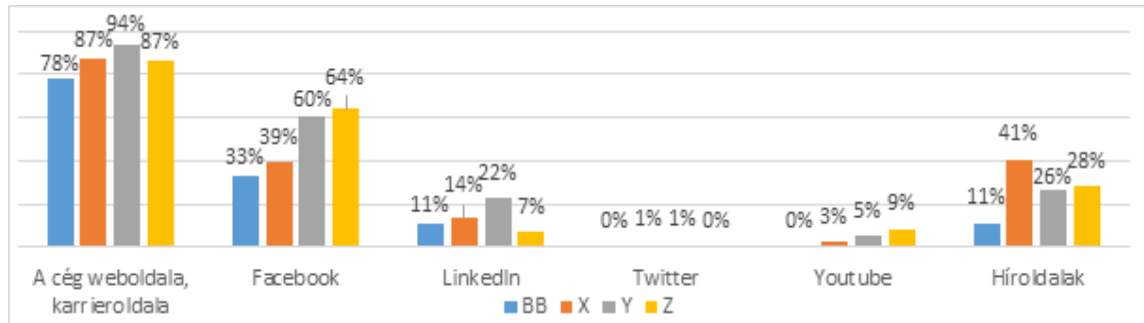
Hogyan szólítsd meg a Z generációt?

A fiatal korosztálynak fontos a cég megjelenése, az image, a márka népszerűsége, ezért **a social media oldalakon követik a számukra vonzó cégeket.** Ilyen oldalak a már jól ismert **Facebook, Instagram, LinkedIn, de a brand népszerűségét fokozhatod TikTok megjelenéssel,** ami a Covid alatt robbant be a fiatalok körében.

(...)

Hol, és hogyan keres állást a Z generáció?

Talán már sejtet Te is, hogy a Z generáció, **elsősorban az interneten keres állást. Ezt követik az állásportálok, majd a családi, ismerősi kapcsolatok.** Minden második Z generációs fiatal használja csak ki a kapcsolati hálóját. Csaknem egynegyedük az egyetemen keresztül is elérhetőek, az állásbörzék azonban az ő esetükben sem kiemelkedő álláskeresési forma.



Hova kattint legszívesebben a Z generáció?

A cégekről való információszerzés esetén a Z generáció legtöbbször **a cég weboldalát, karrier oldalát keresi fel. Ezt követi a Facebook 64%-kal, valamint a híroldalak 28%-kal.** Érdekes tehát nyomon követni, hogy mi jelenik meg cégünkéről a nagyobb hírportálokon.

Emellett szintén jó megoldás, ha **aktivizáljuk a social media felületeinket és reagálunk az ott megjelenő trendekre is.** A Z generáció nagyobb arányban használja a Youtube-ot, mint a LinkedIn-t, így őket a Facebook mellett inkább a videós portálon érdemes megszólítani. Valószínűleg fogékonyabbak is egy jól megfogalmazott videós üzenetre.

Ebből munkáltatóként az a fontos, hogy a legfőbb információkat, mindig tegyük elérhetővé a karrier oldalunkon. **Kommunikáljunk ott is minél több mindenről, ami segít a potenciális jelöltnek elképzelni, hogy milyen lehet a cégnél dolgozni. Weboldalunk legyen felhasználóbarát, könnyű folyamatok vezessenek a jelentkezéshez.**

A második legfontosabb platform a Facebook, ezért fontos, hogy naprakészen tartsuk az oldalunkat. A Youtube-ot az Z generáció tagjai használják leginkább, így, ha ők a fő célcsoportod, használd bátran ezt a platformot is.

A teljes cikk [itt](#) olvasható!

A témával kapcsolatos egyéb források:

<https://brandma.hu/egyeb/munkaero-megtartas-modszerei-egeszseges-munkahelykent-konnyebb/>
<https://brandma.hu/egyeb/a-jo-munkahely-7-legfontosabb-jellemzoje/>
<https://brandma.hu/egyeb/toborzas-es-kivalasztas-folyamata/>
<https://brandma.hu/egyeb/munkavallaloi-elegedettseg-felmeres-dolgozoi-elegedettseg-kerdoiv/>
<https://brandma.hu/egyeb/elkotelezett-munkatarsak-12-kerdes-a-munkaero-megtartasahoz/>
<https://brandma.hu/egyeb/mukodo-onboarding-terv/>
<https://brandma.hu/egyeb/a-munkahelyi-stressz-kezelese/>
<https://brandma.hu/egyeb/a-mukodo-munkaltatoi-marka-5-titka/>
<https://brandma.hu/egyeb/elkotelezett-munkatarsak-12-kerdes-a-munkaero-megtartasahoz/>
<https://brandma.hu/egyeb/mentori-rendszer-az-onboarding-leghatekonyabb-eszkoze/>

<https://brandma.hu/egyeb/mukodo-onboarding-terv/>
<https://brandma.hu/egyeb/uj-dolgozo-beillesztese/>
<https://brandma.hu/egyeb/tegyuk-elmennye-az-elso-munkanapot/>
<https://brandma.hu/egyeb/ezek-a-munkahelyi-egeszsegfejlesztes-leghatekonyabb-eszkozei/>
<https://brandma.hu/egyeb/karrieroldal-felepitesi/>
<https://brandma.hu/egyeb/employer-branding-kommunikacio-milyen-plattformokat-hasznalnak-a-versenytarsaid/>
<https://unilife.hu/szabadon/20210224-z-generacio-digitalis-bennszulottek.html>

Kiszervezés helyett beszerzés?

Megjelent: 2022. október 13.

Bár válságos időkben gyakran döntenek a cégek bizonyos folyamatok kiszervezése mellett, mások, inkább hosszú távon gondolkodva saját toborzócsapatot építenek, illetve az addig bérgyártásban zajló termelést házon belülre hozzák, és saját gyárat építenek. Két ilyen példa is elhangzott az október elején megrendezett RecruiTECH BLUE konferencián, ahol a kékgalléros munkavállalók motivációjára és megtartásuk eszközeire is jelentős hangsúly került.

Mennyibe kerül az egységnyi idő alatt behozott munkatárs?

Ennek a kiszámolásában mélyedt el a Hanon Systems Hungary Kft., HR igazgatója Pinczés Balázs, aki elmondta, folyamatosan méri és elemzi, hogy milyen forrásból, milyen toborzási csatornákon keresztül és milyen eredménnyel érkeznek a céghez a munkavállalók. Mivel az elmúlt időszakban az erőforrás minősége és mennyisége is csökkent, (...) a vállalatnak komolyan meg kellett fontolnia, hogy megvegye vagy felvegye a munkaerőt.

A szolgáltató cégek munkáját folyamatosan monitorozták, és előfordult, hogy 100 főt ígértek nekik, akikből mindössze 50 jelent meg a cégnél, és mindössze két főt tudtak az ötven emberből felvenni. (...)

Arra a döntésre jutottak, hogy megtakarítást jelent a cégnek, ha inkább felveszik a

munkavállalókat, ezért felépítettek egy saját toborzó csapatot. Tavaly felvettek három toborzót. Az 1500 fős céghez 9 hónap alatt 500 főt vettek fel saját állományba, akik közül 200-an azóta is náluk dolgoznak. A toborzók pedig a toborzáson kívül onboardinggal, megtartással és piackutatással is foglalkoznak. Hangsúlyozta, a sikeres toborzáshoz elengedhetetlen a meglévő csatornák és a versenytársak folyamatos elemzése, valamint a többi között a jó ajánlási program. A cég arculatának is jót tesz a jelöltmenedzsment, és a munkavállalók is pozitívabban élik meg a céghez való közvetlen csatlakozást, hogy saját állományba kerülnek, nem pedig közvetítőn keresztül kell dolgozniuk.

20 év bérgyártás után saját gyár építése – zöldmezős beruházás és toborzás

A Lenovo úgy döntött, hogy húsz év bérgyártás után saját gyárat épít Magyarországon, Üllőn. A zöldmezős beruházás hozzávetőleg 1000 munkavállaló felvételét igényelte, mondta el a konferencián Babinyecz Endre, a Lenovo Hungary Manufacturing senior HR menedzsere. Amikor a gyártósorok

elkészültek, elkezdtek felvenni a kékgalléros munkavállalókat. Jelenleg a munkavállalók összetétele: 625 fő kölcsönzött dolgozó, akik többnyire összeszerelők és operátorok és 420 fő saját állományú technikus és egyéb kulcs munkavállaló, valamint 200 fő irodai dolgozó áll alkalmazásban a vállalatnál. (...) Jelenleg 15 buszjáratot működtetnek a munkavállalók szállítása érdekében.



(...) Stabilizálni igyekeznek a munkaerőt, hangsúlyt fektetve a minőségi kiválasztásra. Kiemelte a stabil jövőképet, amelyet a számítástechnikai gyártó cég kínálni tud. Alapvetően magyar munkaerőben gondolkodnak, de a termelés folyamatossága érdekében vannak külföldi dolgozók is, és három ország felé is nyitni fognak toborzási szempontból. Felsorolt néhány problémás pontot is: az elköteleződés hiányát, a próbaidő értelmetlenségét, mert akár két hét alatt eltűnnek a munkavállalók, bizonyos speciális szakmákban a

munkaerő rendelkezésre állásának hiányát, az inflációt, és a táppénz rendszert (...).

Nem könnyű feladat tehát megtalálni, elkötelezetté tenni és megtartani a kékgalléros dolgozókat.

Kevesen emelik év közben a bért, és a munkáltatók többsége nem nyitott a négynapos munkahétre.

A kékgalléros munkavállalók motivációiról és a magtartás lehetőségeiről beszélt egy friss kutatás eredményeinek tükrében Draskovits Tímea, a Jófogás / Adevinta Hungary apróhirdetési és ügyfélkapcsolati igazgatója. A kutatás eredményei szerint a munkavállalókat leginkább a megbecsülés, a kiszámíthatóság (közte a béremeléssel kapcsolatos transzparencia) és a rugalmasság motiválja. Mindössze 6% azoknak a dolgozóknak az aránya, akiket kizárólag a bér motivál, ugyanakkor 49% nehezményezte, hogy nincs a munkahelyén szervezett ösztönző program, illetve képzés, ami a motivációt javíthatná. Július-augusztusig mindössze a munkavállalók 16%-a kapott extra, évközi béremelést, közülük 60% kapott 8% feletti emelést. A munkáltatók 24%-a nyilatkozott úgy, hogy biztosan nem fog bért emelni, közel 50% várakozó állásponton van, míg 27% már meglépte az emelést, általában szintén 8% felett.

A teljes cikk elérhető: <https://www.hrportal.hu/hr/kiszervezes-helyett-beszervezes-20221013.html>

A legjobb álláskereső oldalak

Megjelent: 2022. október 12.

Hol lehet 2022-ben állást keresni az interneten Magyarországon? A hrportal.hu összegyűjtötte, hogy álláskeresőként milyen lehetőségek vannak: milyen típusú oldalakon, milyen állásokat lehet találni, kik a jelentős szereplők, és mire kell figyelni és azt is, hogy mennyit kérnek az állásportálok a munkaadóktól a hirdetésekért.

Egy kis állásportál-történelem

A magyar weben az első állásportálok 1998-ban indultak, a Multijob.hu és a Karrier.hu voltak (utóbbi már nem létezik) az "első fecskék". 1999-2000-ben több külföldi szereplő is megjelent a piacon: a német hátterű Jobpilot.hu, az észt alapítású CVOnline.hu és két magyar portál is: a HVG által életre hívott Jobline.hu és a Job4smarts.hu. Ezek közül már csak a CV Online és a Jobline működik. 2002-2005 között a Jobpilot volt a piacvezető, aztán a Profession vette át a primátust. Közben folyamatosan léptek, lépnek be újabb szereplők. 2006-ban jelent meg a szlovákiai hátterű Workania.hu, 2009-ben a világ legnagyobb állásportál-hálózata, a Monster magyar oldala (Monster.hu), amely a Jobpilot felvásárlásával próbált piacot szerezni. Néhány évvel ezelőtt mindkét oldal eltűnt. Rövid életű próbálkozás volt a kockázati tőkéből, nagy marketingkampánnyal elindított Allas.hu oldal, a Profession dominanciáját ez sem tudta megtörni. A 2002-ben indult Profession.hu magyar alapítású, a Jobmonitor.hu állásgyűjtő oldalból nőtte ki magát, majd a Sanoma Budapest kiadóvállalat (később Centrál Médiaecsoprt), aztán 2015-ben Ringier Axel Springer tulajdonába került.



Álláskereső portálok:

[Profession.hu](https://www.profession.hu)

[Cvonline.hu](https://www.cvonline.hu)

[Jobline.hu](https://www.jobline.hu)

[Jofogas.hu](https://allas.jofogas.hu) (allas.jofogas.hu)

[EURES](https://www.eures.europa.eu)

[Dreamjobs.hu](https://www.dreamjobs.hu)

Teljes cikk: <https://www.hrportal.hu/hr/a-legjobb-allaskereso-oldalak-20221009.html>

WHC csoport: Továbbra is munkaerőhiány van és a vendégmunkások iránt is magas a kereslet

Megjelent: 2022. október 13.

A WHC Csoport tapasztalatai szerint egyelőre nem következett be negatív fordulat a munkaerőpiacon és továbbra is megoldandó feladat a munkaerő- és szakemberhiány.

Nem csak a legfrissebb KSH statisztikák (lásd a cikk alatt) szerint van csúcson a foglalkoztatás, hanem a WHC Csoport tapasztalatai is ezt mutatják. A piaci igények azt jelzik, hogy mind a magasan képzett, mind a középfokú szakképzettséggel rendelkező munkavállalókból, mind a szakképzettség nélküli munkaerőből továbbra is hiány van egyelőre.

Bár egyre sötétebb felhők gyülekeznek, és egyre több elemző prognosztizál gazdasági visszaesést Magyarországon is, egyelőre nem következett be negatív fordulat a munkaerőpiacon. *„Bár szóltak hírek arról nemrégiben, hogy csökkent az online álláshirdetések száma, azonban e mögött nem feltétlenül trendforduló áll, hanem inkább az lehetett az oka, hogy a munkaadók alternatív hirdetési csatornákat találtak, vagy esetleg a fluktuáció csökkent le és ezért nem volt szükség annyi hirdetésre”* – hívta fel a figyelmet a legfrissebb toborzási trendek kapcsán **Götl Viktor, a WHC Csoport ügyvezetője.**

Továbbra is megoldandó probléma tehát a munkaerő- és szakemberhiány, ami egyre nagyobb kihívást jelent a magyarországi cégeknek. Nem csak a magasan képzett vagy középfokú szakképzettséggel rendelkező munkavállalók iránt nagy az igény, hanem az alacsonyan képzett munkaerőből is hiány van. *„A vendégmunkás-behozatal, a külföldi – akár harmadik országból érkező – munkavállalók foglalkoztatása így határozottan szükséges”* – fűzte hozzá a szakember.

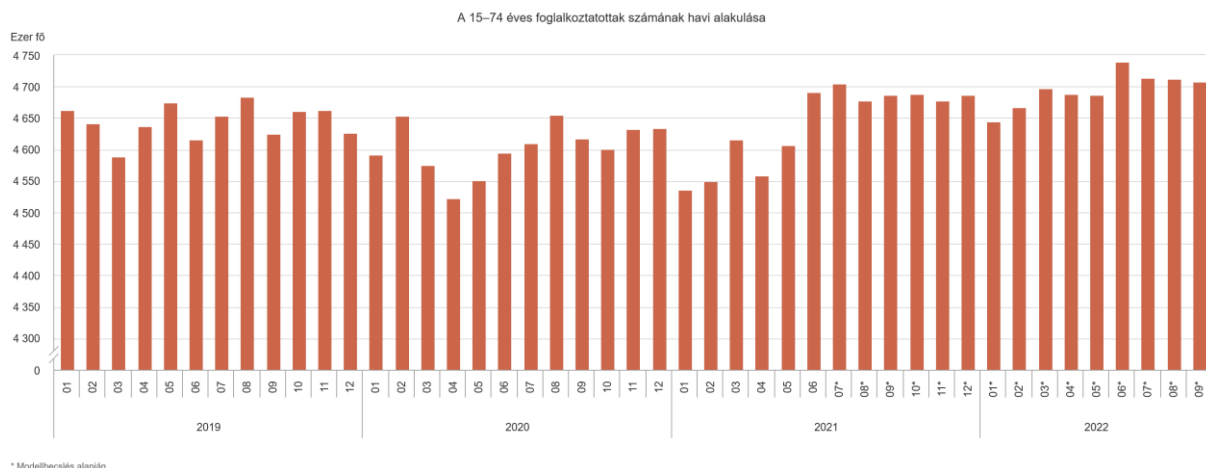
(...)

Varga-Papp Szilvia, a Knorr-Bremse Fékrendszerek Kft. HR Menedzsere, valamint **Szokoli Réka, az SMR Hungary HR Managere** mindketten úgy vélték, előnyös, ha az egy országból érkező külföldi munkavállalókat egy nagyobb, közös csoportban tartják. Érveik szerint könnyebb így a mindennapi teendőket, az ügyintézését és a kommunikációt ellátni, miközben az egymással megosztott munkahelyi közeg kiszámíthatóságot, komfort-, és biztonságérzetet nyújt számukra. Emellett költséghatékonyabb is ez a megoldás, hiszen mind a szállásoltatás, mind az utaztatás, mind az egyéb szolgáltatások – például tolmács – költsége is csökkenthető, ha együtt, egy csoportban „mozognak” a külföldi kollégák.

Ezzel szemben **Lévai-Seller Adrienn, a Rehau Automotive Kft. győri gyárának HR menedzsere,** valamint **Sándorné Bosnyák Ágnes, a DENSO Gyártó Magyarország Kft. HR Menedzsere** úgy vélték, előnyösebb a külföldi kollégákat kisebb csoportokban, a gyártás különböző fázisaiban, különböző műszakokban, a magyar munkavállalókkal vegyes csoportokban foglalkoztatni. Érvelésük egyik legfontosabb alapvetése az volt, hogy egy befogadó, motiváló vállalati kultúrát közösen, együtt, nem pedig egymás mellett dolgozva lehet csak felépíteni. Emellett a fenntarthatóság és rugalmasság jegyében is előnyösebb, ha a külföldi kollégák beépülnek a vállalat különböző területeibe, minél többféle munkafolyamatot elsajátítva, melynek köszönhetően hatékonyabban lehet őket alkalmazni.

A teljes cikk ezen a [linkek](#) olvasható!

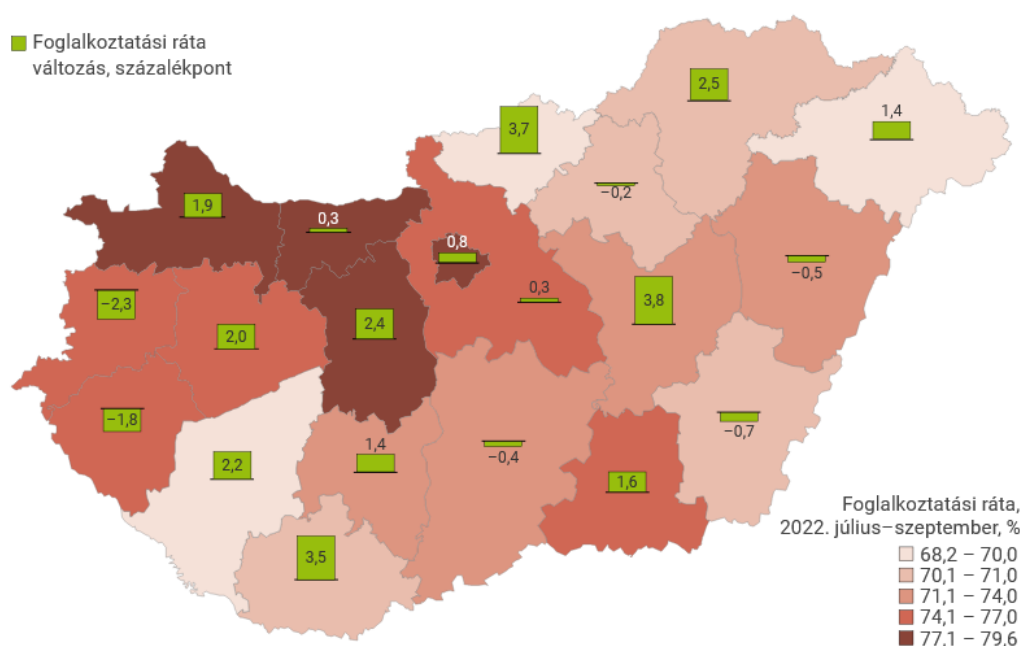
2022 szeptemberében a foglalkoztatottak átlagos létszáma 4 millió 708 ezer fő volt, ami 21 ezer fővel meghaladta az egy évvel korábbit



2022. július–szeptemberben a foglalkoztatási ráta az egy évvel korábbihoz képest 1,0 százalékponttal, 74,6%-ra emelkedett és a megyék többségében szintén növekedett

A 15–64 évesek foglalkoztatási rátájának alakulása és annak változása az előző év azonos időszakához képest megyék szerint, 2022. július–szeptember

(3 havi átlag adatok)



A Komárom-Esztergom megyei foglalkoztatási ráta 78,6% volt az említett időszakban.

Forrás: <https://www.ksh.hu/heti-monitor/munkaeropiac.html>

Változáskezelés apró lépésekkel, azaz mi is az a mikrováltozás-menedzsment?

Megjelent: 2022.10.13.

A HBR egyik 2021-es cikkében az Infosys vezetőitől származó kutatás alapja a változások kezelése volt, mégpedig a hosszan tartó és hosszú távú változások menedzselése és elérése.

(Az Infosys Technologies Limited India második legnagyobb IT-cége több, mint 100 ezer dolgozóval és 22 országban működtetett irodákkal). A Covid indukálta változáskezelésre három fő stratégiát határoztak meg, amelyekkel sikeresen érhető el tartós és nagymértékű változás. Mindezt a saját tapasztalataik, valamint 1000 globális céggel folytatott kutatásuk alapján állapították meg. Az üzleti átalakulásokat és változásokat általában egy hosszan eltartó folyamattal azonosítjuk. A recesszió után ez a folyamat jobban fókuszált és gyorsabb lett, de az áttörés 2020 márciusában következett be, amikor a Covid-19 globális szinten nyomta be a vészcsengőt a vállalatoknál, aminek a hatására nagyon gyorsan át kellett gondolni a változással és a megváltozott környezethez való nagyon gyors alkalmazkodással kapcsolatos képességüket.

Az Infosys emberei a változásokhoz történő alkalmazkodást a saját bőrükön tapasztalták a többéves átalakulásuk, majd a járvány kapcsán. Tapasztalataikat más vállalatokkal is szerették volna összevetni, ezért megkérdeztek 1000 globális vállalati vezetőt, hogy megértsék mit tesznek a legjobb vállalatok annak érdekében, hogy a megváltozott környezetben a cégeket és az embereket a felszínen tartsák.

A kutatásról a forrásban megjelölt linken olvashat, az eredeti cikk [itt](https://www.hrportal.hu/hrblog/borealis/valtozaskezeles-apro-lepeseikkel--azaz-mi-is-az-a-mikrovaltozas-menedzsment-20221013.html) megtalálható.

Forrás: <https://www.hrportal.hu/hrblog/borealis/valtozaskezeles-apro-lepeseikkel--azaz-mi-is-az-a-mikrovaltozas-menedzsment-20221013.html>

Ismét várják a jövőálló vállalkozások jelentkezését

December 18-ig adhatják be pályázatukat az érdeklődő vállalatok a magyarországi jó gyakorlatokat díjazó HR Best verseny „Futureproof Organizations” kategóriájában – írja a HRPortal.hu.

Részletek: <https://news.microsoft.com/hu-hu/2022/10/11/ismet-varja-a-nevezeseket-a-microsoft-a-hr-best-futureproof-organizations-kategoriajaban>



The image shows a business card for Paktumiroda. On the left, there is a photograph of several hands stacked on top of each other, symbolizing teamwork. The background of the card is dark blue with white text and graphics. The company name 'Paktumiroda' is written in a white script font. Below it, the contact details are listed: 'CÍM: 2800 TATABÁNYA, FŐ TÉR 4. II/244.', 'TELEFON: +36 20 435 1152', and 'E-MAIL: IRODA@KEMPAKTUM.HU'. At the bottom right, there is a stylized white logo consisting of two overlapping triangles and the website address 'www.kempaktum.hu'.