

Hírlevél

Hírek

Javulnak a foglalkoztatási mutatók

Dr. Czomba Sándor, a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára szerint sikeres az inaktív munkaerőpiacra történő beléptetése. Ennek köszönhetően a foglalkoztatottság idén folyamatos emelkedést mutat, míg a munkanélküliek száma csökken. Így például a foglalkoztatottak száma eléri a 4,75 milliót, míg a regisztrált álláskeresők száma júniusra 210 ezer fő környékére mérséklődött. Ezzel a 15 és 64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája több hónapja, tartósan 75% fölött van.

Folytatódnak podcastjeink és elindultak Munkáltatói fórumaink is!

Májusi hírlevelünk óta újabb podcast adásokat készítettünk. Május végén dr. Mihalik Zsuzsával az AYCM tulajdonos ügyvezetőjével, júniusban Nhancale Zsuzsanna Rózsa társadalomkutatóval, júliusban Nagy Péterrel, a Kyndryl Hungary Kft. HR vezetőjével, Jelena Langerttel a Longevity Project ügyvezetőjével és társalapítójával, valamint Aranyosi Imrével, a Napra Forgó Nonprofit Közhasznú Zrt. képviselőjével beszélgettünk. A beszélgetésekből megismerhetik például a zene hatását a vállalati képzésekben, az egészség és a hatékonyság összefüggéseit, vagy épp a munkahelyi integráció legfontosabb kérdéseit.

Podcast adásainkat bármikor visszahallgathatja, a Munkáltatói fórumot pedig bármikor visszanézheti [YouTube csatormánkon!](#)

Arany fokozatú felelős foglalkoztatók

A felelős foglalkoztatói gyakorlat népszerűsítése érdekében hírleveleinkben szeretnénk példaként bemutatni olyan munkáltatókat, amelyek gyakorlatukkal élen járnak a felelős foglalkoztatásban. Jelen hírlevelünkben két egymástól eltérő szervezetet mutatunk be. Míg az RG-STÚDIÓ Kft. bemutatkozásával egy szép példát láthatunk arra, hogy egy kisvállalkozás is képes felelős foglalkoztatóként működni, addig a Flabeg Kft. esetében azt láthatjuk, hogy egy nagyműltű cég is csak akkor lehet sikeres, ha folyamatosan adaptálódik az igényekhez. Például a munkavállalók jóllétének biztosítása terén. E két szervezet hozzáállását, elkötelezettségét szervezetünk arany minősítéssel honorálta. Reméljük, hogy példájuk inspiratív és hasznos lesz Önöknek is. Bemutatkozásukat alább olvashatják!



Cégbemutató

„2000-ben alapítottam az RG-STÚDIÓ Kft-t azzal a céllal, hogy profi és hiteles szolgáltatást tudjon nyújtani az online térben. Már több mint 24 éve azon dolgozik az RG-STÚDIÓ csapata, hogy az online marketing egyénre szabott, szakértő módon átgondolt és végrehajtott, maximálisan célravezető és költséghatékony legyen az ügyfelei számára. Szolgáltatásaink közé tartozik az online marketing konzultáció, tanácsadás, brandfejlesztés, kivitelezés és pályázati támogatás. A cég dinamikus növekedése és stabil pénzügyi helyzete lehetővé teszi a folyamatos létszámnövekedést. Jelenleg 14 főt foglalkoztatunk, és a HR stratégia szerint 2025-re 16-18 főre tervezzük bővíteni csapatunkat.”

Mit jelent Önöknek a felelős foglalkoztatás?

„Az etikus működés mind a partnerek, mind a munkatársak irányába a legfontosabb számunkra. Értékteremtő folyamataink magas szakmai színvonalat képviselnek. Büszkéek vagyunk munkatársaink együttműködő, motivált hozzáállására, amely példát jelent az új belépőknek, és hozzájárul egy szerethető vállalati kultúra kialakításához és növekedéséhez. Hiszünk a felelős, példamutató magatartásban, a kiemelkedő szakmai tudásban, és a környezettudatos, etikus működésben. Ezek az értékek hosszútávon csak felelős foglalkoztatóként valósíthatók meg.”



Erős Gábor, az RG-STÚDIÓ Kft. alapítója, és Schmidt Zsuzsanna, az ügyvezető

„Nagyon fontos számunkra, hogy kollégáink érezzék a cég stabilitását és az anyagi biztonságot. A munkák ütemezésekor egyik fő szempontunk a kollégák munkaidejének tiszteletben tartása. A munkahely és a magánélet egyensúlyának megőrzése érdekében a túlórákat és a hétvégi munkát

nem preferáljuk – első a család és a magánélet. Fontos, hogy kollégáink munka közben is jól érezzék magukat. Ehhez sikerélményeket, jó ügyfélkapcsolatot és oldott munkahelyi légkört biztosítunk.

Cégünk legnagyobb értéke a munkatársaink közössége, tudása. Mindent megteszünk annak érdekében, hogy megtartsuk és bővítsük az RG-STÚDIÓ csapatát, lehetőleg fluktuáció nélkül.”

Mit jelent Önök számára az arany fokozatú minősítés?

„Cégünk legnagyobb értékei az itt dolgozó kollégák, ezért az őszinte kommunikáció és a transzparens vezetés fontos szerepet kap. Továbbá, elkötelezettek vagyunk a dolgozói jólét folyamatos fejlesztése mellett, hiszen egy lojális, motivált és összetartó csapattal tudunk még sikeresebbek lenni. Örömmel és megtiszteltetéssel fogadjuk a Felelős Foglalkoztató Arany minősítést, amely egy objektív visszajelzés arra, hogy jó úton haladunk a kitűzött célok elérésében..”

Flabeg Kft.



Cégbemutató

A több mint 140 év tapasztalat tette a Flabeg Kft.-t vezető vállalattá az üvegyártásban. Az innovatív technológiákba fektetett folyamatos beruházásoknak köszönhetően képesek vagyunk optimális megoldásokat kifejleszteni az üveg- és tüköralkalmazások legszélesebb körére világszerte. A cégcsoport kulcsfontosságú eleme a 200 főt foglalkoztató magyarországi gyár, a Flabeg Kft.

A Flabeg Kft. szenvedéllyel és professzionalizmussal látja el világszerte az autóiipari ügyfeleit. A vevői igények gyors változásaihoz rendkívül dinamikus alkalmazkodó Flabeg Kft. az évek során bebizonyította, hogy képes az autóiipar magas színvonalú termékeinek határidőre történő, kiváló minőségű szállításával megfelelni.

„Hiszünk abban, hogy a munkatársaink középpontba helyezése, és a számukra biztosított folyamatos fejlődési lehetőség példaértékű. Ez a megközelítés nagyban hozzájárul a vállalat problémamegoldó gondolkodásmódjának a kialakításához, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy a vállalatunk a jövőben még sikeresebb legyen.”

Mit jelent Önök számára a Felelős foglalkoztatás?

„A Flabeg Kft. számára a felelős foglalkoztatás azt jelenti, hogy a vállalat minden tevékenységében kiemelten figyel a munkavállalók jólétére, tisztességes és méltányos munkafeltételeket biztosítva számukra. Ez magában foglalja a versenyképes bérezést, a biztonságos és támogató munkakörnyezetet, valamint a munkavállalók folyamatos szakmai fejlődésének és egészségének támogatását. A felelős foglalkoztatás nem csupán egy elvárás,

hanem a vállalati kultúránk alapvető része, amely meghatározza mindennapi működésünket és hosszú távú sikereinket, és nemcsak a pénzügyi eredményeinkre és üzleti céljainkra koncentrálnunk, hanem nagy hangsúlyt fektetünk a munkavállalók jólétére, a társadalmi felelősségvállalásra és az etikus üzleti gyakorlatokra. A felelős foglalkoztatás nem csupán egy vállalati cél, hanem egy közös törekvés, amely minden munkavállalónk hozzájárulásával válik valóra.,,



Simon Spangenberg, a Flabeg Kft. ügyvezetője és Tóth Enikő, a Flabeg Kft. HR-vezetője

Mit jelent Önöknek az arany fokozatú minősítés?

„A Flabeg Kft. számára az arany fokozatú minősítés a felelős foglalkoztatás tekintetében azt jelenti, hogy elkötelezetten tevékenykedünk a dolgozói jólét, a tisztességes munkakörülmények és a fenntartható üzleti gyakorlatok iránt, és ezt magas szinten valósítjuk meg.

Mint felelős foglalkoztató, az a célunk a jövőben, hogy még magasabb szintű támogató és befogadó munkahelyi kultúrát alakítsunk ki, amely elősegíti munkavállalóink jólétét és szakmai fejlődését. Törekszünk arra, hogy innovatív megoldásokkal növeljük hatékonyságunkat és hozzájáruljunk a munkavállalóink közösségi és a környezeti jólétéhez.”

Pályázatok

Figyelem! A pályázat kiírójának aktuális híreiről (pl. pályázatok felfüggesztése, módosítása) a pályázati honlapon tájékozódhat.

A pályázathoz kapcsolódó címsor szövege tartalmazza az adott témához kapcsolódó linket, amely alapbeállításként Ctrl+Bal egérgomb kattintásával nyitható meg.

ProTipp: az egyszerűbb megnyitás érdekében érdemes elvégezni a következő beállítást: Fájl > Beállítások > Speciális > pipát kivesszük a „hivatkozás követése: Ctrl+ kattintásból”.

OFA Nonprofit Kft. által kiírt pályázatok

Ukrajnából érkezők foglalkoztatásának ösztönzése érdekében vállalati gyermekmegőrzés és nyelvtanfolyam támogatása

A program célja az orosz-ukrán háború kitörésének következtében az Ukrajnából érkezettekkel kapcsolatos munkaerőpiaci folyamatokra történő reagálás, a Magyarországon gyermekkel tartózkodó ukrán szülők munkavállalási környezetének elősegítése, a magyarországi munkaerőhiány enyhítése. További cél az ukrán állampolgár munkavállalók beilleszkedésének elősegítése, egyrészt a gyermekeik napközbeni felügyeletének ellátásával vállalati gyermekmegőrzéssel, másrészt a magyar nyelven nem beszélő ukrán munkavállalók nyelvi kompetenciái fejlesztésével, a magyar, mint idegennyelv tanfolyamok támogatásával.

A pályázatok benyújtásának ideje: 2024. 09. 30.

A tartósan álláskeresők komplex felmérésének és fejlesztésének támogatásával kiegészülő munkakipróbálási pilot program

A program célja egyrészt a vállalkozások munkaerőigényének kielégítése a hazai munkaerő-kínálat bővítésével, segítségnyújtás a megfelelő munkaerő kiválasztásában, másrészt a tartósan álláskereső egyén támogatása abban, hogy a három hónapos munkakipróbálási időszak végén hosszú távon is el tudjon helyezkedni annál a vállalkozásnál, ahol a munkakipróbálás lehetőségét biztosították számára, de legyen lehetősége arra, hogy más, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatónál is munkát vállaljon

A pályázatok benyújtásának ideje: 2024. 09. 30.

Munkásszállások a versenyszférában

A „Munkásszállások a versenyszférában” elnevezésű munkaerőpiaci program célja a 80–200 férőhelyes munkásszállások kialakításának, építésének ösztönzésével javítani a munkaerő-áramlás lehetőségét azokban a térségekben, ahol nincs számottevő munkaerő-tartalék. A program keretében megvalósítható tevékenység: új ingatlan (munkásszállás) építése vagy munkásszállás kialakítása meglévő ingatlan felújításával. Gazdasági társaságok pályázhatnak, ha legalább három lezárt teljes üzleti évvel rendelkeznek, és a támogatási igény benyújtását megelőző lezárt üzleti évben legfeljebb 12 000 munkavállalót foglalkoztattak. További feltételek a Pályázati felhívásban találhatóak.

A pályázatok benyújtásának ideje: 2024. 09. 30.

Más szervezetek által kiírt pályázatok

Legjobb női munkahely pályázat

A pályázat célja, hogy rámutasson a nők foglalkoztatásának esélyegyenlőségi szempontján túl a nők alkalmazásának gazdasági szükségszerűségére és jó példákat mutasson, amelyeket más munkáltatók is átvehetnek.

A pályázatok benyújtásának ideje: 2024. 09. 30.

Az Év Széchenyi Vállalkozása 2024

A pályázatot Gróf Széchenyi Család Alapítvány kezdeményezte. Az Év Széchenyi Vállalkozása Díj egy olyan kitüntetés, amely a nyertesnek kiemelkedő társadalmi és szakmai elismerést jelent.

Pályázati nevezési díj:

- évi 50 M Ft összárbevétel alatt **a pályázat díjmentes**
- évi 50 és 500 M Ft közötti összebevétel alatt 100.000 Ft nevezési díj,
- évi 500 M Ft összebevétel felett 300.000 Ft nevezési díj

Beadási határidő: 2024. 08. 25.

Közúti elektromos jármű beszerzés támogatás vállalkozásoknak

Támogatást igényelhetnek a Magyarországon székhellyel vagy az Európai Gazdasági Térség területén székhellyel és Magyarországon fiókteleppel, magyar adószámmal rendelkező gazdasági társaságok, szövetkezetek, egyéni cégek és egyéni vállalkozások. Kivétel: (Gépjárműkölsönzés (TEÁOR 771), Gépjármű-kereskedelem (TEÁOR 451).

Beadási határidő: 2025. 03. 31.

KKV-k közbeszerzési részvételét ösztönző támogatás

Támogatás célja: mikro-, kis-, és középvállalkozások közbeszerzési verseny élénkítése céljából általán alapú, egységesen 600 000 Ft támogatást igényelhetnek közbeszerzési ajánlatuk elkészítéséhez és az elkészített ajánlati dokumentáció közbeszerzési ajánlattételre történő benyújtásához kapcsolódóan felmerült költségeihez.

Érvényes: forrás kimerüléséig, de legkésőbb 2025.12.31-ig

Mesterséges intelligencia a HR-ben

Az elmúlt bő másfél évben, különösen az OpenAI által fejlesztett ChatGPT megjelenését követően nagy figyelem hárult a mesterséges intelligenciára (MI). Akkor a robot szövegalkotási képessége kapcsán kaphattuk fel a fejünket. Később újabb és újabb vállalatok álltak elő bárki számára elérhető mesterséges intelligencia szoftverekkel. Ezek már sokféle feladatra képesek a képalkotástól egészen a zenealkotási folyamatokig. A mesterséges intelligencia persze ennél jóval több, és annak ellenére, hogy a hétköznapi életben ezek jelentik sokaknak a leglátványosabb megjelenését, valójában körülveszi az életünket: a mesterséges intelligencia jelen van az okostelefonokban, a különböző okoseszközökben, az internetes keresésekben, a digitális kereskedelemben és marketingben, valamint a különböző gyártási folyamatok során felhasznált robotokban egyaránt. De könnyen ott lehet a mesterséges intelligencia akár a cégvezetésben – beleértve a HR feladatokat – is.

Röviden az MI-ről

Először is, hogy mit is jelent a mesterséges intelligencia. Az [Európai Parlament tavaly nyári jelentésében](#) [rövid ismertető kiadványa](#) a következőképpen próbálja röviden és közérthetően

megmagyarázni a fogalmat: „A mesterséges intelligencia (MI) a gépek emberhez hasonló képességeit jelenti, mint például az érvelés, a tanulás, a tervezés és a kreativitás. Lehetővé teszi a technika számára, hogy érzékelje környezetét, foglalkozzon azzal, amit észlel, problémákat oldjon meg, és konkrét cél elérése érdekében tervezze meg lépéseit. A számítógép nemcsak adatokat fogad (már előkészített vagy összegyűjtött adatokat érzékelőin, például kameráján keresztül), hanem fel is dolgozza azokat és reagál rájuk. Ezek a rendszerek képesek viselkedésük bizonyos fokú módosítására is, a korábbi lépéseik hatásainak elemzésével és önálló munkával.”

Ez persze sok szempontból igencsak leegyszerűsíti a mesterséges intelligencia fogalmát, hiszen például a képességei bár valóban hasonlatosak a miénkhez, annak háttere egészen más: a mesterséges intelligencia emlékezése és tanulása adatalapú, ahogy a gondolkodása is matematikai algoritmusok felhasználásán alapszik. Így bár látszólag a mi képességeinkhez hasonlóakkal rendelkezik a mesterséges intelligencia (például szövegeket alkot, olvas, felismeri a beszédet és a képeket, tud játszani stb.), a végeredményhez egészen más módon jut el.

Talán még azt érdemes megemlíteni a technológia kapcsán, hogy nem újdonságról van szó: a mesterséges intelligencia a számítógépek megjelenése óta jelen van, a fogalmat pedig először 1956-ban használták. Napjainkig tartó története pedig három nagy korszakra bontható:

- A korai időszak, a lelkesedés időszaka (1950-es és 1960-as évek)
- Kiábrándulás (az 1970-es és 1980-as évek)
- Az MI ipar megjelenése (1980-as évek végétől)

MI a cégvezetésben, azon belül a HR-ben

A mesterséges intelligencia lehetséges és legáltalánosabb felhasználása kapcsán (amely során nem a publikusan elérhető robotokat, hanem a mesterséges intelligencián alapuló szoftvereket értjük), ha nagyon szeretnénk a kérdést leegyszerűsíteni, annál a gondolatnál kell megragadnunk, hogy a mesterséges intelligencia tudása adatalapú, gondolkodása algoritmusokon alapszik. A cégirányításban tehát a jelenségnek épp ezt a képességét, tulajdonságát lehet és kell kihasználni: a mesterséges intelligencia képes arra, hogy rengeteg adatot kezeljen, megtalálja az összefüggéseket, strukturálja azokat, ahogy képes előrejelzéseket is készíteni. Így tehát például felismeri, hogy egy szervezet hol működik az optimálisnál kevésbé hatékonyan. Ahogy képes lehet arra is, hogy a másnapi, jövőheti, jövőhavi forgalmat megjósolja, ezzel csökkentve az esetleges pazarlást.

Áttérve a konkrét HR folyamatokra, elmondható, hogy számos feladaton belül alkalmazható a mesterséges intelligencia.

- Az egyik legfontosabb ilyen feladat a toborzás. Egy mesterséges intelligenciát használó szoftver jól felhasználható például az önéletrajzok szűréséhez. Ezekben az esetekben a felhasznált alkalmazás az önéletrajzokban található információk alapján egy adatelemzést végez, elfogultság nélkül. Ez főként, mint szűrési eszköz működhet, jelentősen lecsökkentve a folyamatnak az idejét.
- Ugyancsak fontos szerepet kaphatnak az ilyen programok a teljesítményértékelésben. Maga a mesterséges intelligencia elsősorban a teljesítmény adatalapú értékelésére, valamint a várható, jövőbeli teljesítmény megjósolására alkalmas. Vagyis főként kvantitatív, objektív eszközként értelmezhető a folyamatban, a kvalitatív módszereket (például

kérdőívek, teljesítményértékelő beszélgetések, beszámolók) érdemes lehet megtartani emellett az értékelési folyamatban.

- A teljesítmény értékeléséhez kapcsolódik, hogy egy ilyen jellegű elemzés képes arra is, hogy pontosan rávilágítson, hogy a munkavállalók milyen képességhiányokkal néznek szembe, és ezek alapján meglehetősen pontosan, célzottan nyílik lehetőség a munkavállalók (vagy akár a vezetők) továbbképzésére.
- Az előbbieknél kissé látványosabb vagy közérthetőbb módon (például egy, a munkavállalókkal kommunikáló chatbot segítségével), de akár az onboarding folyamatában is segíthet a mesterséges intelligencia. Egy ilyen alkalmazás képes lehet a gyakori kérdések megválaszolására, a feladatok végrehajtásában történő útmutatásban, a feladatkörök elsajátításában. Összességében tehát a betanulás és a munkahelyi szocializáció folyamatát is felgyorsíthatja a mesterséges intelligencia felhasználása.

Összegezve elmondható, hogy a mesterséges intelligencia felhasználásának területei rendkívül sokszínűek, és vitathatatlanak tűnik, hogy megéri felhasználni. Ha egy havi százmillió forintos árbevételű céget veszünk alapul, akkor csupán 1-2%-os hatékonyságjavítás mellett milliós nagyságrendű lehet az elért megtakarítás. Azt persze nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ezek a programok nem képesek az emberi tényezőt helyettesíteni vagy teljes egészében pótolni. Ahogy azt sem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a munkatársak, munkavállalók hogyan gondolkodnak az ilyen programokról. Elfogadják-e például, ha a teljesítményértékelést legalább részben egy robot végzi el, vagy sem? Az alkalmazások használatával a munkavállalók is elégedettebbé válnak, vagy csak a számok alakulnak jobban? Ezek, és még sok más kérdés mind-mind széleskörű körültekintést igényel, viszont a sikerességhez a lehetőségeket ismerni kell, és kellő körültekintéssel alkalmazni is.