



PLM a digitalizáció világában

„Digitális képzések fejlesztése a PLM program
révén” című, és GINOP -3.3.3-17-2017-00013
azonosító számú projekt

MEGVALÓSÍTÓ SZERVEZET:

EUROPÉER Európai Fejlődésért és Együttműködésért
Közhasznú Alapítvány

képviseli: Lakatosné Dr. Szuhai Györgyi, PhD

GINOP 3.3.3.-17-es kódszámú pályázat, szakmai vezető

EUROPÉER Alapítvány, kuratórium elnök

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	4.
1. Fejezet: ÉLETÜNK TUDATOS MENEDZSELÉSE	7
2. Fejezet: A SIKERES ÉLETVITEL ALAPKÖVE: MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY	25
3. Fejezet: A DIGITÁLIS ESZKÖZÖK JELENLÉTE A MINDENNAPJAINKBAN	41
4. Fejezet: MUNKAHELYHEZ JUTÁS, ÁLLÁSKERESÉS	63
5. Fejezet: RÉGI ÉS ÚJ JELENSÉGEK A MUNKAERŐPIACON	87
6. Fejezet: PÉNZÜGYI TUDATOSSÁG	103
7. Fejezet: ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK MAGYARORSZÁGON	124
1. Esettanulmány: ÁLMAINK TUDATOS MEGVALÓSÍTÁSA	143
2. Esettanulmány: MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET ÖSSZHANGJA	147

BEVEZETÉS

*“Minél inkább hiszünk abban, hogy csak rajtunk múlik a siker,
annál könnyebben elérhetjük.”*

(Giacinto Facchetti)

A társadalomkutatók már az 1980-as években arról írtak, hogy a változások váltak a társadalmak természetes jellemzőivé. Már a huszadik század második felében annyi változás történt egy nemzedék élete folyamán, mint korábban 2-300 év alatt.

Ez azonban nem jelenti azt, hogy az emberek alkalmazkodtak és megszerették volna a szüntelen változások folyamát. A régieknek – és többeknek ma is – a stabilitás jelentette a rendet, az átláthatóságot és a kiszámíthatóságot (gondoljunk csak a nirvánára), a változás pedig általában a rendtelenséget, a káoszt, a kiszámíthatatlanságot. Ahogyan a tudománytörténész mondja, az ember eredendően lusta lény, aki megpróbálja stabil, kialakult életmódját, környezetét, intézményeit, megőrizni, mintsem a változás kockázatait önként föl vállalni (Gazdag, 2003). Hasonló véleményen van Elias is, aki szerint az emberek ma is, és régebben is a “megváltoztathatatlanak burkoltan magasabb, a változónak alacsonyabb értéket tulajdonítottak” (Elias, 1998: 154).

Mit tehetünk hát ebben a folytonosan kavargó, változó világban, ha a magunk kezében szeretnénk tartani a sorsunkat ahelyett, hogy a világ kiszolgáltatottjai lennénk? Az egyetlen lehetőség, hogy megtaláljuk a rendet a káoszban. A rendet az Életre való felkészülésben, a tanulásban; a családon belül, majd az iskolákban, a választott szakmá(k)ra felkészítő képzési intézményekben. A rendet a munka-karrierünkben; a pályaválasztásban, az álláshelyek közti választásban, a munkahely-változtatások stratégiájában. Rendezettséget a párválasztásban és a családtervezésben. És ugyanígy fel kell ismernünk a pénzfolyamatok közti szabályszerűségeket, vagy a különböző kommunikációs csatornák szabályos működési módjait.

Csak úgy tudjuk megőrizni a „kialakult életmódunkat, intézményeinket”, ha alkalmazkodunk a folyamatos változásokhoz. Ez az alkalmazkodás azonban az életünket meghatározó rendszerek működési módjának ismeretét feltételezi.

A Project Life Management Program a tudatos életvezetés fontosságára világít rá, mely a projektszemlélet, projektmenedzsment eszköztár alkalmazása a magánéletben. (Lakatosné-Poór, 2017) Mint minden segítő jellegű könyv, ez is megköveteli az olvasó saját erőfeszítéseit. A sikerhez a cselekvő kitartása és tudatos törekvése szükséges, azok nem spórolhatók meg. De ezek az erőfeszítések tervszerűsíthetők, strukturálhatók, időben elrendezhetők; egyszóval az álmodozásokból cselekvési tervek alakíthatók. Meggyőződésünk, hogy a Project Life Management az életszervezési tanácsaival hatékonyan segíti az életünk tudatosabb vezetését.

A kiadványunk kidolgozásában többféle szakterület képviselői fogtak össze, és ez könnyen észrevehető a stílusbeli eltéréseiben. Ez a szakmai sokféleség tipikusnak mondható a projektmunka esetében, ahol többféle szakterület, professzionális képviselői állnak össze, alkalmmilag, egy többféle megközelítést igénylő, konkrét feladat megoldására. Összesen 7 fejezet található a kiadványban.

Ma már nem tekinthetjük az életünket egyetlen projektnek. Egy szakma elsajátítása, egy diploma megszerzése nem biztosítja a boldogulásunkat egy életen át. De az biztos, hogy szakmák, iskolai bizonyítványok nélkül nem tudunk előbbre lépni. A maradás itt is lemaradást jelent. Eszünkbe sem jut, hogy az első munkahelyünkről és az elsőnek megszerzett állásunkból menjünk nyugdíjba. De az álláskeresésnek vannak szabályszerűségei, amik lehetővé teszik a tervezést.

Azt mondhatjuk tehát, hogy az életünk projektek sorozata és egymás mellettsége. Olyan folyamatoké, amik beláthatók, amiknek a főbb szabályszerűségei megismerhetők, és így tervezhetők is. Az álmaink megvalósítása ezért átlátható projektek sorozatát jelenti. Az első fejezet pedig azt szemlélteti, hogy a projektek menedzselését segítő eljárások és eszközök jól alkalmazhatók a magánéletünk irányításában, szervezésében, vagyis menedzselésében is.

Nem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy a digitalizáció fejlődése, utóbbi évtizedekben elég ködössé változtatta a munka és a család között egykor meglévő éles határvonalat. Azt is mondhatjuk, hogy teljesen elmosódott. Egyre többször tesszük fel magunknak a kérdést: azért élünk, hogy dolgozzunk, vagy azért dolgozunk, hogy éljünk?

A második fejezetben áttekintjük a munka és a magánélet egyensúlllyal foglalkozó fő kérdéseket és a digitalizáció hatásait életünkre nézve. Fontos megjegyezni, hogy a digitalizáció nem csak a munka világát alakította át, hanem javában felforgatta magánéletünket is.

Míg régen a változások történelmi léptékben zajlottak le, addig ma egy emberöltőn belül is meghatározó, a létünket alapjaiban befolyásoló változásokat tapasztalhatunk. A ma embere nem

rendezkedhet be egy állandó, statikus életvitelre, a változások előbb-utóbb az mindannyiunk életére hatással lesznek, mely az egyén életútjára szintén hatással van.

Belegondoltunk már, hogy jelenleg a digitalizáció, a technológia fejlődése alakítja az életünket, mely az egész munkánkra, a teljes lényünkre hatással van. Folyamatosan fel kell készülnünk az új dolgokra és naprakésznek kell lennünk, ha valamit el szeretnénk érni, tudatosabban kell vezetni az életünket. A harmadik fejezetben bemutatjuk azokat a technológiai fejlesztéseket, amelyek napi szinten használhatóak, adott esetben már megkerülhetetlenül az életünk részei. A munka világával kapcsolatban pedig némi kitekintést teszünk a már létező és egyre terjedő új megoldásokra.

A negyedik fejezetünk a munkahelyhez jutást, az álláskeresés folyamatát helyezte a középpontba az internet által nyújtott lehetőségek és trendek bemutatásával, hogy segítsük a tudatos álláskeresőket.

A munkaerőpiac sem marad változatlanul, mely az egyén életútjára szintén hatással vannak, ezt bizonyítja az ötödik fejezet. Az emberi erőforrás immár „tőkeként” jelenik meg. A változásokra reagálva, manapság egyre gyakoribb a pályakorrekció, és egyre tudatosabb a karriertervezés.

Ugyanúgy tudatosan kell figyelniünk pénzügyeinkre. A hatodik fejezet a pénzügyi tudatosságra hívja fel a figyelmet. Gyakorlati útmutatót ad az olvasó kezébe, hogy az utólag hibásnak vélt döntések megelőzését szolgálják.

Project Life Management (PLM) szemlélet kiindulópontja, hogy a magánélet és a vállalkozás közti elválasztó vonal egyre inkább elmosódik, melyet a hetedik fejezet is megerősít. A jog területén is megjelentek olyan jogintézmények, melynek kulcseleme a rugalmasság. Ezek közé tartoznak az atipikus foglalkoztatási formák is, melyekről a fejezet szól, rövid ismertetőt adva a leggyakrabban előforduló formákról Magyarországon.

A kedves Olvasónak azt javasoljuk, használja jó érzéssel a kiadványunkat.

Lakatosné Dr. Szuhai Györgyi

főszerkesztő

1. FEJEZET

ÉLETÜNK TUDATOS MENEDZSELÉSE

*“Feladatként érdemes felfogni a nehézségeket,
úgy könnyebb megoldani azokat.”*

(Kulesár Viktória)

Fejezetünkben beszámolunk a mai kor jelenségeiről. A belülről vezérelt ember tudatosabb gondolkodásmódját, mely egy kicsi odafigyeléssel fejleszthető. Álmaink és céljaink megvalósíthatóak, a magánéletünk pedig menedzselhető a vezetéstudomány egy speciális ágával, a projektmenedzsment eszközrendszerével és eljárásaival. Bemutatjuk a fontosabb lépéseket sikereink eléréséhez és a tudatos gondolkodó kiemelt és elengedhetetlen kompetenciáit.

A könyv bevezetőjében írtuk, hogy az életünk változékonyabb lett. A végeredmény kiszámíthatatlanabb, de az eredményekhez vezető út tervezhető. Biztos, hogy ma már nem egyetlen eredményre kell törekedni, nem elég egyetlen álmot kergetni. Nem elég egy diploma, nem elég egy foglalkozás, nem elég egy állás. A diplomák, a foglalkozások, az állások megszerzése továbbra is fontos eredmény, de nem a végeredmény. Életfogytig készen kell állnunk a változtatásra, az új stratégiák megválasztására, és életfogytig kell tanulnunk.

Az igényeink emelkedése miatt rengeteg fiatal úgy gondolja, hogy vagy a magánéletünkkel foglalkozik, családot alapít és gyerekeket nevel, vagy pedig a karrierjükre összpontosítanak a család kárára. Sokan azt gondolják, lehetetlen családot alapítani biztos anyagi háttér nélkül, így

magányosan öregednek meg. Vagy éppen egy gyermeket vállalnak, mert egyet könnyebb felnevelni a mai igényeknek megfelelően. Általában a szinten tartással is megelégednénk, de az is csak újabb eredmények árán lehetséges. „A haladás maradás – mondta Kölcsey –, a vesztég maradás következménye pedig a senyvedés”. Az ide-oda kapkodó, rohanó, stresszes életmód megfásult, belefáradt emberekhez vezet, ami az egész társadalomra hatással lesz. Az emberek elfelejtenek magukkal foglalkozni, az álmaikról meg már ne is beszéljünk.

Ebben a gyorsan, rohamosan változó világban egyfajta új gondolkodásmódot szükséges alkalmaznunk. Tudatosabbá, átgondoltabbá, óvatosabbá kell váljunk. Döntésinkért vállalnunk kell a következményeket, így még nagyobb tervezésre van szükségünk.

Természetesen nem lehetünk mind egyformán sikeresek minden téren. A mi döntésünk, hogy mire összpontosítunk. Egy bizonyos Wilfred Pareto (olasz közgazdász) az úgynevezett 80/20-as szabályról írt, ami szerint a megtermelt javak 80%-a a társadalom 20%-ához kerül. Pareto nyomán azután egyre több területen sikerült felfedezni a 80/20-as szabály érvényesülését. Többek között a marketingnél: az arra fordított összeg 20%-a hozza meg az eredmények 80%-át. Jobban megnézve, szinte minden téren az eredményeink 80%-a a cselekedeteink és aktivitásaink 20%-ából ered (Nagy 1997).

Az elv felismerése abban segíthet, hogy sikeresebben, hatékonyabban tudjunk fókuszálni azokra a tényezőkre, melyek átszövik a mindennapjainkat. A meglévő erőforrásainkat sikeresen tudjuk felhasználni és beépíteni a munkánkba, az életvitelünkbe. Hiszen a munkánk 20%-a fogja meghozni a megtérülés 80%-át. Arra kell koncentrálni, ami a legjobb, legtöbb eredményt hozza meg számunkra, hiszen az abba fektetett energia fog leginkább megtérülni.

Ha 80%-ban tudatosan építjük fel, éljük az életünket, akkor nem lehetnek túl nagy problémáink a jövőben. A maradék 20%-ban pedig lehetünk szétszórtak. Persze ez sem törvényszerű, ugyanis nem szeretnénk senkit sem perfekcionista néven nevelni. Azt szeretnénk, hogy mindenki sikeresebb életet tudjon élni, még ha nem tartozik is ezzel a felső 20%-ba, minden szempontból. Egy-egy projekt, egy-egy álom megvalósításában hasznos lehet.

1.1. ÁLMOK ÉS TERVEK

Az álmok és a nagy elhatározások fontosak az életünkben. Orientálnak és motiválnak bennünket, célt és értelmet adnak az erőfeszítéseinknek. Igen gyakran megmaradnak azonban beteljesületlen vágyaknak, amik csalódást és elkeseredést is okozhatnak. Akár depresszióssá is válhat a kudarcosságot gyakran átélő ember.

Az is előfordulhat – mégpedig elég gyakran –, hogy az álmodozó a sikertelenségért nem önmagát, hanem a külső körülményeket okolja. Ilyenkor nem csak arról van szó, hogy mindent és mindenkit hibásnak tart a balsikerei miatt. A tehetetlen önsajnálattal együtt jár az a meggyőződés is, hogy a sikeres emberek sem önmaguknak, hanem a nekik kedvező külső tényezőknek köszönhetik a szerencséjüket. Talán jó összeköttetésekkel rendelkeznek, vagy akár bűncselekmények vezettek a sikerükhöz. Az így gondolkodó, vagyis ilyen beállítottságú embereket, akik nem hisznek abban, hogy maguk felelősek a sorsukért, kívülről vezérelt embereknek nevezzük.

Velük szemben állnak *a belülről vezérelt emberek*, akik nem maradnak meg a ködösen felsejlő álmaiknál, hanem tudatosan számot vetnek a helyzetükkel, a lehetőségeikkel, az erőforrásaikkal és a hiányosságaikkal, majd mindezek alapján megfogalmazzák azt is, hogy az álmaik megvalósítása érdekében milyen konkrét tennivalóik vannak. Ha valami nem úgy sikerül, mint amire számítottak, nem másokat okolnak miatta, hanem számba veszik, hogy mit rontottak el és korrigálják a további lépéseiket.

Ezt az utóbbi hozzáállást fejleszthetjük magunkban. Ugyanis nem csak a gazdasági tevékenységeinket kell vezetni, hanem az életünk egészét, a magánéletünket is. Nagyon fontos tényező az ember, mert anélkül nincs semmi, a legfontosabb erőforrás mi magunk vagyunk. Mi magunk járulunk hozzá a gazdaságunk növekedéséhez, ehhez viszont helyre kell rakni az életünket és tisztában kell lennünk önmagunkkal.

Ehhez próbálunk segítséget adni a vezetéstudomány egy speciális ágazatának, a projektmenedzsmentnek az eszközeivel és eljárásaival. Meggyőződésünk, hogy azok jól használhatók az életünk tudatos tervezésében és szervezésében. Persze nem úgy kell felfogni, hogy egy csapásra az egész életünk meg fog oldódni, de egy rendszert ad a kezünkbe, egy olyan eszközt, amely segítségével sikeresebbek tudunk lenni, és ami a legfontosabb a siker mellett, hogy boldog és kiegyensúlyozott életet tudunk magunknak teremteni, azaz az életünket jobban tudjuk vezetni. A mi életünkben mi magunk vagyunk a projektmenedzserek.

1.2. A MAGÁNÉLETÜNK PROJEKTJEI ÉS MENEDZSELÉSÜK

A projektmenedzsment a huszadik század közepén kelt életre és egy-két évtized alatt a vezetésstudomány egyik speciális szakterületévé vált. Lényegében a gazdasági/fejlesztési projektek céljainak hatékony megvalósítását jelenti nyersanyagok, eszközök, emberek és tevékenység folyamatok cél orientált összeszervezésével és irányításával. A gyökerei Taylor vezetésstudományi innovációjából erednek, nevezetesen abból, hogy a bonyolult folyamatokat átlátható és megtervezhető részfolyamatokká, emberek, anyagok és információk áramlásaival leírható alkotóelemekké bontjuk.

A projekt egy időben behatárolt erőfeszítés valamilyen egyedi eredmény létrehozása céljából. A projekt eredménye bármi lehet: képesség vagy állapot, kézzelfogható materiális termék vagy kézzel nem fogható immateriális termék, szolgáltatás vagy tetszőleges bármi más eredmény. Fontos, hogy az eredmény hasznos és értékes legyen valaki, vagy valakik számára. Minden projektnek egyértelműen meghatározható kezdete és vége van. Jó esetben akkor fejeződik be, amikor elértük a célunkat. (PMI, 2013)

Napjainkban mindannyiunk számára elfogadott, hogy életünk számos projektből áll. Mindegyiket igyekszünk a lehető legeredményesebben és leghatékonyabban végezni. Pontosabban az életünk egy nagy átfogó program. A kezdete, amikor megszületünk és a vége, amikor meghalunk. Az életünk alatt pedig számos egymásba fonódó, különálló, párhuzamos, egymásra épülő, kisebb-nagyobb projektet különböztetünk meg. Egyedi jellegük miatt számos bizonytalansággal és kockázattal járnak, így külön figyelmet, előzetes tervezést és folyamatos ellenőrzést igényelnek a megvalósítás alatt.

Az eltelt évtizedek alatt a projektmenedzsment eljárásai és eszközei jól bizonyították használhatóságukat, nem csak a gazdaságfejlesztési projektek menedzselésében. Számos olyan területen terjedtek el, amelyek stratégiai döntéseket, gazdasági tervezést, ellenőrzést és hatékonysági értékeléseket igényelnek.

Érdekes módon azonban a magánéletünk projektjei kimaradtak ebből a lehetőségből. Egy magyarországi vizsgálatból (Lakatosné, 2018) kiderült, hogy a megkérdezett – javarészt diplomás – embereknek közel egyharmada ismeri a projektmenedzsment fogalmát, lépéseit és eszközeit; a saját életük feladataiban azonban csak egyötödük folyamodik azok alkalmazásához. Ugyanakkor kiderült a vizsgálatból az is, hogy akik ismerik és használják is azokat, jobban tudnak gazdálkodni az idejükkel és könnyebben birkóznak meg a feladataikkal.

Ez természetesen nem jelenti azt, hogy katonás pedánsággal bürokratizálják az életük valamennyi mozzanatát. A projektmenedzsment gazdag „szerszámos ládjából” csak azt a szerszámot veszik ki, amire éppen szükségük van. Azt viszont tudják, hogy mi van a szerszámos ládában és mikor mire, illetve hogyan kell használni. Minden ember más, mindannyiunknak más az élethelyzete és mindenki másképp csinálja, így nincs két egyforma magánéleti projekt. Viszont a szerszámosláda eszközei mindenki rendelkezésére állnak.

A terveink megvalósítása ugyanazokon a folyamatokon megy át, mint amit a projektmenedzsment hangsúlyoz, és e folyamatok jó végrehajtása hatékonyá teszi a mindennapjainkat.

Egy nagyobb projekt végrehajtásánál 5 projektmenedzszeri feladat csoportot (vagy ahogyan a projektmenedzsment nevezi: folyamatcsoportot) különböztetünk meg,

- **Kezdeményezési feladatcsoport:** Megvizsgáljuk, hogy az álmokból lehetnek-e reális célok.
- **Tervezési feladatcsoport:** Terjedelem, célok pontosítása. Meghatározzuk részletesen azokat a műveleteket, amelyek a célok eléréséhez szükségesek.
- **Végrehajtási feladatcsoport:** Megfelelő előkészítés és tervezés esetén ez a legkellemesebb rész, hogy előálljon a kívánt végeredmény.
- **Követési és felügyeleti feladatcsoport:** A projektcélok eléréséhez folyamatosan követni, ellenőrizni, felülvizsgálni, tehát szabályozni szükséges a projekt előrehaladását, teljesítését. Szükség esetén újra kell tervezzünk.
- **Zárási feladatcsoport:** Feladatok lezárása, tapasztalatok átgondolása, következmények levonása egy esetleges újabb projekthez.

Ugyanezek a teendők állnak előttünk életünk más döntéseink esetében is. Pontosan meg kell határoznunk a céljainkat és a megvalósításukhoz szükséges erőforrásokat. Össze kell állítanunk egy logikai szerkezetet arra nézve, hogy milyen részfeladatok végrehajtása szükséges a célkitűzések eléréséhez, melyikhez milyen erőforrásaink állnak rendelkezésünkre és mit kell beszereznünk. Meg kell jelölnünk az úgynevezett mérföldköveket, amik jelzik, hogy a tervnek megfelelő időben, a meghatározott mennyiségben és minőségben halad-e a feladatok végrehajtása. És végül a zárás, amikor egy-egy célkitűzés megvalósítása után számba vesszük a tanulságokat és azok ismeretében készülünk fel a következő projektre.

A projektmenedzsment által kidolgozott eljárások és eszközök magánéletben használatát egy korábbi könyvünkben (Lakatosné, Poór, 2017) Project Life Managementnek (projektekből álló élet menedzselésének) neveztük el.

1.3. PROJEKTMENEDZSMENT KOMPETENCIÁK

A projektmenedzsmentből elsajátítható jártasságok (amiket a PM szakirodalom szükséges tudásterületeknek nevez) a magánéletünk irányításában is igen hasznos szerepet játszhatnak. A fejezet elején már szó esett (Pareto gondolatai apropóján) a fontos dolgokra koncentráció jelentőségéről. Innen azonnal érthetővé válik az integráció menedzsment és a terjedelem menedzsment jelentősége. A meghatározás szerint az **Integráció menedzsment**: azokat a folyamatokat tartalmazza, amelyek az összes szükséges tevékenységet azonosítják, egyesítik és koordinálják. Egyik legfontosabb területe a projekt közben fellépő változtatások kezelése. Szorosan kapcsolódik hozzá a **Terjedelem menedzsment**, ami biztosítja a projekt sikeres teljesítéséhez szükséges összes feladatot. Ide tartozik a követelmények összegyűjtése, hogy pontosan mit kell teljesíteni a projektnek és ez alapján az elvégzendő munkát. Ugyanilyen fontos szerepe van a szelektálásnak, vagyis a kevésbé fontos, a fölösleges, vagy a ráfordított erőforrások szempontjából ráfizetéses törekvések elvetésének.

E téren azonban rendkívül fontos hogy tisztában legyünk a magánéletünk és a gazdasági projektek meghatározó különbségével. Mégpedig azzal, hogy az üzleti projektek és az üzleti élet projekt-szervezetei általában egy-funkciósak, szemben a magánéletünkben partnerként együttműködő – úgynevezett elsődleges – csoportokkal. Az üzleti projekt szervezetek általában egyetlen, a legtöbbször valamilyen gazdasági cél elérése érdekében létrehozott csoportok. Ezzel szemben az elsődleges csoportok, a kisközösségek (család, baráti kör stb.) sosem egy funkciósak. Persze, azok is törekedhetnek valamilyen üzleti, gazdasági cél elérésére, de soha nem annak a gazdasági eredmények a létrehozására alakított csoportok. Működésük többé-kevésbé folyamatos, a funkcióik legalább annyira érzelmi, közösségi, etikai funkciók, mint amennyire anyagi jellegűek. A tervezés során ezért mindig arra kell törekednünk, hogy ezek – az anyagi, érzelmi, etikai stb. – funkciók egyike se sérüljön. Erre a kérdésre visszatérünk még a projektmenedzsment eszközök ismertetésekor, most haladjunk végig a tudásterületeknek nevezett kompetenciákon.

Az **Ütemezés menedzsment** a terjedelem menedzsmentben azonosított feladatok időbeli ütemezése. Ehhez nélkülözhetetlen felmérnünk az egyes feladatok elvégzéséhez szükséges időtartamot és azok sorrendiségét. Meghatározhatunk kritikus időpontokat, amelyek olyan határidőkként szerepelnek, hogy ha azok esetében történik csúszás, akkor az a projekt végét, vagy végzetes eltolódását jelenti. A projekt előrehaladását az ütemtervhez viszonyítva felügyeljük.

A hétköznapi életben a legtöbbször kipróbált jártasságunk a **Költség menedzsment**, ami a projekt költségek becsléséhez, tervezéséhez, költségvetés kialakításához, finanszírozásához, költségek menedzseléséhez és felügyeletéhez tartozó folyamatokat foglalja magába, amely az azonosított feladatokra épül. Összeállítjuk a költségtervet, amely megfelelő tartalékot tartalmaz és a végrehajtás során ténylegesen felmerülő költségeket a költségtervhez viszonyítva felügyeljük, illetve szükség esetén javító intézkedéseket teszünk.

A **Minőség menedzsment** azokat a folyamatokat tartalmazza, amelyek a minőségcélokat és a felelőségeket határozzák meg, hogy a projektünk eleget tegyen azoknak a követelményeknek, amelyekért létrehoztuk. Ezek a folyamatok biztosítják, hogy teljesüljenek a projekttel szemben támasztott követelmények, tekintettel a végeredmény minőségére. A tervezéskor ugyanis nem csak a részcélokat, azok megvalósulásának határidejét kell meghatároznunk, hanem a megvalósítás minőségét jelző mutatókat is. Könnyen belátható, hogy ha az egyetemi diploma megszerzése a cél, akkor nem mindegy, hogy a középiskolai tanulmányainkat elégséges, vagy jeles osztályzatokkal zárjuk-e le.

A magánéleti projektek egyik legfontosabb, de egyben az üzleti projektekhez képest a legtöbb sajátosságot jelentő feladatot az **Emberi-erőforrás menedzsment**. Ennek az egyik oka az, hogy az üzleti projektek a meghatározott cél megvalósítására a célból adódó feladatok elvégzésére alkalmasnak gondolt emberekből állítanak össze egy ideiglenes projekt szervezetet, míg a családi, baráti kisközösségek huzamosabb ideig működnek együtt, csoportműködésük pedig – mint már szó esett róla – nem egy funkciós. A csoport együttes tevékenységei nem csupán egy gazdasági célt szolgálnak, hanem a tagok érzelmi, élménybeli funkciókat is nyújtanak a többiek számára, ami az üzleti projekt szervezetek esetében legjobb esetben is csak másodlagos fontosságú.

Ugyanakkor a magánéleti projektben is fontos, hogy minden feladat elvégzéséhez megfelelő szakértelem álljon rendelkezésre. Természetesen az elsődleges csoportok is alkalmazhatnak bizonyos feladatokra külső embereket, de annak megvan a maga veszélye. A neves viselkedés gazdaságtani kutató szerint az elsődleges csoportokban működő társadalmi normák – a segítőkészség, a tagok egymás iránti önzetlen elkötelezettsége stb. – súlyosan sérülhet, ha az

együttműködésbe a piaci viszonyok beteszik a lábukat. Ahogyan írja: „A pénz ... gyakran a legköltségesebb módja az emberek motiválásának. A társadalmi normák nemcsak olcsóbbak, de sokszor hatásosabbak is” (Ariely, 2011: 110).

Így hát, ami az üzleti projektek esetében természetes, vagyis hogy külső embereket alkalmazunk – de csak addig és csak a szóban forgó feladatra –, az a magánélet projektjeiben gondos mérlegelést igényel. Nagyon érdekes megfigyelni például a családi vállalkozásokban, hogy a vállalkozás profilját az alapítók gyakran nem a piaci keresletnek leginkább megfelelően határozzák meg, hanem a család tagjai közt rendelkezésre álló emberi erőforrásokhoz igazodnak. Meg kívánják őrizni a család elsődleges csoport jellegét, még a piacon versenyző vállalkozás esetében is.

A magánélet projektjeiben látszólag a legegyszerűbben megoldható feladatrendszer a **Kommunikáció menedzsment**, a fontos információk megfelelő módon és időben történő tervezése, összegyűjtése, előállítása, elosztása, tárolása, dokumentálása, visszakeresése, menedzselése, felügyelete, követése. Itt ugyanis nem csak meghitt beszélgetésekről van szó (bár sok mai családból az is hiányzik). A projektmenedzsment eljárásai és eszközei közül itt különös hangsúlyt kell helyoznünk a projektek összeállítására és elfogadására, elfogadtatására vonatkozó lépésekre. A magánéletünk projektjei – mint már szó volt róla – kisközösségi projektek, ezért a sikerük a csoport minden tagjának azonosulásától függ, nem pedig az adott projekt igényei szerint összeválogatott csapat erőfeszítéseitől. A kommunikáció egyik legfontosabb szerepe ezért a tervek közös kidolgozása, elfogadtatása és a végrehajtás motiválása.

Minden, a legjobban elkészített terveknek is vannak kockázatai. Olyan környezetben törekszünk a megvalósításukra, aminek nem minden elemét domináljuk. Ezért fontos a **Kockázat menedzsment**. A kockázatok előzetes azonosítása, elemzése, a kockázatkezelés tervezése, valamint a kockázatok felügyelete. Ha a kockázatos szituáció bekövetkezik, az természetesen hatással van a projektünkre. Minden esetben szükséges a megfelelő kockázatkezelés, a megfelelő alternatívák előzetes meghatározása.

A költség menedzsmenthez szorosan kapcsolódik a projektmenedzsmentben a **Beszerezés menedzsment**, ami a projektünk végrehajtásához szükséges termékek, szolgáltatások és eredmények külső forrásokból történő vásárlását, beszerzését és a teljesítésük felügyeletét jelenti. Nem csupán maguk a vásárlások, hanem azok előkészítése, a megrendelések, szerződések, egyéb megállapodások tárgyalása, megkötése és folyamatos kezelése is idetartozik.

A magánéletünkben meghatározó fontosságúak az olyan, kölcsönösségen alapuló kapcsolatok, mint például a szeretet, a bizalom stb., amik nem építhetők egyoldalúan. Ezért a tervezés sem vonatkozhat csupán a tervező cselekvéseire, mindig figyelembe kell vennie a cselekvések hatásait és a többiek várható reakcióit. A magánéletünk projektjeinek menedzselése szempontjából ezért az egyik legfontosabb összetevő az úgynevezett **Érintett menedzsment**. Érintett lehet minden olyan személy, csoport, vagy szervezet, aki/ami hatással van a projektünkre és akire/amire hatással lehet a projektünk; akik segíthetik, vagy akadályozhatják a projektünk sikerét. Az érintett menedzsment folyamatába tartozik az érintettek azonosítása, az elvárásaik és a projektünkre gyakorolt hatásuk feltérképezése. A folyamatos kommunikáció segítheti az igények és elvárások jobb megértését és még segíthet minél előbb a problémák és érdekkonfliktusok felismerését, kezelését. (PMI, 2013)

A felsorolt tudásterületek, vagy kompetenciák jól megismerhetők a projektmenedzsment elméletéből és gyakorlatából, ugyanakkor azok ismerete nagyban segítheti a magánéletünk menedzselését is. Erről beszélt a Magyar Projektmenedzser Szövetség által létrehozott „az Év Projektmenedzsere” díj 2014 évi díjazottja, Kovács Endre is. Ahogy mondta: „A projektmenedzsment nekem azt jelenti, hogy »tudatosan tedd azt, amit teszel«. A projektmenedzsment módszertana nem csupán egy munkamódszertan, egy elmélet a sok közül. Ez a módszertan egy életszemlélet, mely a mindennapjainkban is kiválóan hasznosítható. Akit egyszer »megragad«, az onnantól kezdve ezen a szemüvegen keresztül közelíti meg a kihívásokat” (MPSZ, 2014).

Egy nemrég készült empirikus vizsgálat (Lakatosné, 2018) adatai egyértelműen bizonyították, hogy akik ismerik a projektmenedzsment eljárásait és eszközeit, nagyobb arányban alkalmazzák azokat a saját életükben. Valószínűleg ennek köszönhető, hogy sikerebbnek is érzik magukat, célkitűzéseiket a projektmenedzsment eszközrendszere segítségével sikerebben tudják elérni.

1.3. FONTOSABB LÉPÉSEK CÉLJAINK ELÉRÉSÉHEZ

1.3.1. CÉLMEGHATÁROZÁS, TERVEZÉS

Minden álom megvalósulásának legfontosabb feltétele a részletes tervezés. Különösen nehéz a célunk pontos meghatározása a magánéletünkben, ahol nem kizárólag egy-egy cél megvalósítására létrehozott szervezetekkel, hanem úgynevezett elsődleges csoportokkal, kisközösségekkel (a

családunkkal, baráti körünkkel) van dolgunk. Az elsődleges csoportok sosem egy-funkciósak, és a tervezés során arra törekszünk, hogy ezek – az anyagi, érzelmi, etikai stb. – funkciók egyike se sérüljön.

A cél tudatosítása, tisztázása a tervezés első – és gyakran elhanyagolt – lépése. Ennek a fontos lépésnek része az is, hogy részletesen elképzeljük a vágyott szituáció legfontosabb járulékos – akár hátrányos – következményeit is. Ha nagy kertes házra vágyunk, legyünk tisztában vele, hogy ott havat is kell lapátolni, fűvet kell vágni, a háziállatok nem csupán símogatni való lények, hanem olyan élő teremtmények, amiknek biológiai szükségleteik vannak.

A tervezés legelső lépésében – a helyzetfeltárásban – erős hangsúlyt fektetünk az életünket meghatározó összetevők mindegyikére. A tervezési folyamat során számos eszköz áll a rendelkezésünkre, azonban a legismertebb a SWOT elemzés és az abból felépíthető cél-orientált tervezés.

A SWOT-elemzés az egyik leggyakoribb eljárás a projekt-tervezésben. Az elnevezés a Strengths (erősségek), a Weaknesses (gyengeségek), az Opportunities (lehetőségek) és a Threats (fenyegetettségek) szavak kezdőbetűiből állt össze. A betűszó jól mutatja, milyen csoportosításban foglalkoznak a SWOT-analízis résztvevői a célterület különböző feltételeinek feltérképezésével.

A SWOT elemzést azonban - népszerűsége ellenére - gyakran félreértik, afféle listázásnak gondolják. A SWOT lényege azonban a stratégia-meghatározás. Olyan kreativitást igénylő módszer, amely a „hol vagyunk?“, „hová szeretnénk eljutni?“, „milyen erőforrásaink állnak ehhez rendelkezésre és mik hiányoznak?“, valamint a „milyen külső és belső tényezők segítik, vagy akadályozzák a céljaink megvalósítását?“ jellegű kérdések megválaszolását teszik lehetővé.

A SWOT ennek a stratégia-teremtő gondolkodásnak a struktúráját foglalja az alábbi rendszerbe:

	Pozitív, segítő tényezők	Negatív, akadályozó tényezők
Belső tényezők	<i>Erősségek:</i> rendelkezésre álló anyagi és humán erőforrások, meglévő nyersanyagok, termőhelyek	<i>Gyengeségek:</i> hiányzó anyagi és humán erőforrások, hiányzó nyersanyagok, gyenge termőhelyek stb.
Külső tényezők	<i>Lehetőségek:</i> Kedvező politikai, gazdaságpolitikai, piaci szituáció, várható kedvező rendelkezések stb.	<i>Veszélyek:</i> Kedvezőtlen külső - piaci, politikai stb. - körülmények

1.1. táblázat: SWOT-elemzés

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A gazdasági életben a projekt rendszerint egy, vagy kevés cél megvalósítására irányul. Ezzel szemben a családi életünk (jó esetben) minden törekvése egyszerre többféle célt igyekszik megteremteni. Családi célkitűzéseink nem csak gazdasági, hanem egyszerre érzelmi, közösségi, etikai stb. tartalmúak is. Ezért az álmaink tervekké formálásának rögtön az első lépése – a cél meghatározása – gazdagabb és sokoldalúbb kell legyen, mint az üzleti projekteké. Az önismeret tesz képessé minket arra, hogy a rendelkezésre álló információkat jobban rendszerezzük, így kapunk egy reális képet önmagunkról, önmagunk és környezetünk viszonyairól, kapcsolatainkról, erősségeinkről és hiányosságainkról.

1.3.2. ÖNISMERET

Az önismeretben és magánéleti projektjeink megvalósítása esetén nagy segítségünkre lehet egy személyiség SWOT elvégzése. Hiszen minden életfeladatunk tervezésének, megvalósításának alfája és omegája a saját személyiségünk alapos ismerete.

Ahhoz, hogy az élet minden területén megtapasztaljuk a sikerélményt, ismernünk kell a határainkat. Meg kell határoznunk azokat a személyiségjegyeinket, amelyekben kiemelkedőek vagyunk, mert ezek a képességek biztosítják a legnagyobb lehetőségeket számunkra. Valamint azonosítanunk kell a fejlesztendő területeket, hogy ne legyen felesleges idővesztegetés olyan dolgokba belevágni, amelyek többszöri próbálkozás ellenére sem sikerülnek.

Saját képességeink, hiányosságaink tudatában képesek leszünk céljaink hatékonyabb megvalósítására. A helyesen elvégzett személyiség SWOT olyan reális önképet ad a kezünkbe, amely a sikeres önmenedzselés alapja lehet. Matkó (2014) szerint minden önmenedzselési törekvés öt meghatározott lépésből álló folyamat, mely kognitív és aktív mozzanatok sorozatára épül. A folyamat a célok kitűzésével kezdődik, ezt követően kell a lehetséges akadályokat felmérni és mérlegelni, valamint a rendelkezésre álló erőforrásokat számba venni. Ha ezen túl vagyunk, akkor kezdődhet a tervezési szakasz. Ha kész a terv, akkor a megvalósítás útjára kell lépni, mely során nagyon fontos, hogy lelkesedésünket, motivációnkat megőrizzük.

Az önkép ezenfelül az egészséges önbizalom alapja, ami mellett motiváltak tudunk maradni, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy felelősséget vállaljunk döntéseinkért és tetteinkért. Továbbá egészséges önbizalom és érett személyiség birtokában könnyebben tudjuk elérni céljainkat.

A személyiség SWOT olyan iránymutatást ad a kezünkbe, melynek segítségével könnyebben fel tudjuk állítani a prioritásokat, meg tudjuk alkotni a cselekvési tervet, amely segíti a célmegvalósítást. Céljaink elérését nagyban segítik a konkrétan megfogalmazott célok. Nem elég, ha fejben megvannak a céljaink, minél részletesebben, pontosabban le kell írni őket. Látnunk kell előre, hogy mit kívánunk elérni, hogy megtehessük az ehhez szükséges lépéseket. Csíkszentmihályi (2010) szerint, ha az életünket a célok és az elszántság kovácsolja egybe, akkor az ember eredeti állapotát, a belső békét, harmóniát élhetünk meg.

A jó cél felírható, az úgynevezett SMART-képlettel, amely az alábbi mozaikszókból tevődik össze:

- S- (specific): A cél legyen konkrét, pontosan körülírt.

- M- (measurable): A cél legyen mérhető.
- A- (available): A cél legyen elérhető, és megvalósítható.
- R- (real): A cél legyen releváns, és megvalósítható.
- T- (time): A cél legyen határidőhöz kötött (Szabóné, 2007).

A SMART célkitűzés azért fontos, mert nélküle azt sem fogjuk tudni, merre induljunk el. Ha a célt nem tudjuk mérni valamilyen módon, akkor hiába a célkitűzés, nem fogjuk tudni, elértük-e és vajon úgy, ahogy akartuk. Továbbá, hogy, tudjuk valóban megvalósítható-e, vagy elérhetetlen számunkra, mert akkor csak frusztráltak leszünk. Ha a célunkhoz nincs határidő rendelve, akkor félő, hogy állandóan csak halogatni fogjuk annak elérését, így továbbra is csak egy vágyott álom marad.

1.3.3. TERVEZÉSTŐL A MEGVALÓSÍTÁSIG

Ha megvannak a projektjeink céljai, tudjuk mit szeretnénk elérni, akkor minden egyes fázist, lépésről lépésre ki kell dolgozni. Először megfelelő időkeret hozzárendelése szükséges, vagyis hogy pontosan mennyi idő alatt szeretnénk megvalósítani céljainkat. Készítsünk ütemtervet, így látni fogjuk, hogy mikor és milyen erőfeszítésekre lesz szükség. Egyre inkább kikristályosodik előttünk, hogy az út a célunk eléréséig milyen nehézségekkel van tele, milyen kockázatokat szükséges kezelnünk.

„Abban a pillanatban, amikor megszületik a jövőképünk, máris úgy kell viselkednünk, mintha az a jelenben lenne (Blanchard, 2010:49).” Ha ehhez tartjuk magunkat, akkor nehéz letéríteni a kijelölt utunkról. Nagyon fontos a folyamatos fókusz, hogy a céloknak megfelelően cselekedjünk, és a teljes elköteleződés. Amit megteremtettünk a fejünkben, leírtuk, azt igenis képesek vagyunk megvalósítani, mert a sikeres ember nem adja fel soha és ha valami nem úgy sikerül vagy akadály kerül elé, akkor éljük az újratervezés adta lehetőséggel. Tehát kudarc esetén nem ragadunk le a sikertelenségünkön, csak tudomást veszünk róla és alaposan átgondolva továbblépünk a célunk felé. Viszont ha részsikereket érünk el, akkor azt ismerjük el és értékeljük az eredményeinket, megjutalmazva magunkat. A céljainkról másoknak is mesélhetünk, hisz ez is segít azok tudatosításában, óriási motivációs löketet tud adni, illetve ezzel további embereket vonhatunk be, akik hozzásegíthetnek céljaink eléréséhez (Pál 2015).

Céljaink megvalósítása során bizonyos időnként rá kell pillantani az összképre, és felmérni a „projekt” előrehaladását, tehát folyamatosan ellenőriznünk szükséges. Ekkor vizsgáljuk felül terveinket, a terv általában a legalapvetőbb tényezőkkel kalkulál, ám az élet néha keresztülhúzhatja számításainkat. Ugyanis elég egy váratlan esemény és más irányba terelheti a megvalósulást. Ezt nevezzük terv/tény összehasonlításnak. Az eltéréseket szintén szükséges értékelni, majd levonhatjuk belőle a számunkra megjegyzendő konzekvenciákat. Fontos, hogy mindig több alternatívát vegyünk figyelembe kockázatok esetén, legyen a’ és b’ variációnk, ha szükség esetén át- vagy újra kell ütemezni terveinket.

1.4. A TERVEZETTSÉG ÉS A TUDATOSSÁG EREDMÉNYE

A tervezettség és a tudatosság eredménye, hogy jobban megismerhetjük magunkat, felelősséget vállalunk gondolatainkért, érzéseinkért, tetteinkért, gyakorlatorientáltság lesz jellemző ránk. Életünk pedig az általunk kijelölt, megfelelő irányban halad előre. Ugyanis a sikerélmények egyre nagyobb motivációt és magabiztosságot eredményeznek. Különböző kompetenciákkal leszünk gazdagabbak, megjelennek a vezetési kompetenciák, csapatépítés, kommunikáció, konfliktus menedzsment, befolyásolás, döntés hozatal, tárgyalókészség, bizalomépítés, coaching.

Ne felejtsük, hogy felelősek vagyunk a saját életünkért. El kell fogadnunk azt, hogy egyes esetekben ki kell kerülni a komfortzónánkból, át kell élnünk a diszkomfort érzését. Ugyanis akkor van lehetőségünk a továbblépésre, ha kihívásként értelmezzük a fejlődési zónát. Maxwell szerint (Maxwell, 2013) a sikeres embert azt különbözteti meg a sikertelentől, hogy mennyire képes kezelni a veszteségeket. A lényeg, hogy milyen gyorsan tudunk belőle felállni és továbblépve előnyt kovácsolni az előző veszteségekből.

A projektünk zárásakor alaposan gondoljuk végig a teljes folyamatot. Azonosítsuk a buktatókat és a sikerfaktorokat a visszatekintéssel. Írjunk le mindent, hiszen a leírt dokumentum mindig fegyelmez, a leírtaknak súlya van, így nagyobb felelősséget és tudatosságot eredményez a jövőre vonatkozóan. Segít az iránykijelölésben, tanulva a múltbéli hibákból. A pozitív élmények, sikerek összegyűjtése szintén hasznos és egész életre szóló iránymutatást adhat.

A zárás mindig valaminek az elengedését is jelenti. Az életünk egyes szakaszainak lezárása átvitt értelemben is megtörténhet. Amikor az eddig megszokott életmóddal elégedetlenek vagyunk, gyakran döntjük el, hogy életpályát változtatunk, új munkát, új életformát választunk.

Az újrakezdésnél érdemes a korábbi hibákat kiküszöbölni, hogy ne essünk bele véletlenül sem a korábbi hibákba. Az új célkitűzésekhez elengedhetetlen a visszacsatolás. A visszajelzések a kudarc és a siker viszonyát érintik. Gyakran gondolkodásmódunktól függ, hogy mit élünk meg kudarcként vagy éppen sikerként és az eredményekre hogyan gondolunk. Sokkal eredményesebbek lehetünk, ha a problémák és kifogások kudarcot igazoló felsorolása helyett a lehetőségeket látjuk meg. Keressük a megoldást, a fejlődési lehetőségeket.

Meggyőződésünk, hogy aki egyszer megpróbálkozik a projektmenedzsment eljárások és eszközök felhasználásával a magánéleti projektjeihez is, meggyőződik azok hasznosságáról, és a továbbiakban maga keresi a további eszközöket az álmai projektjesítéséhez. Ahogyan korábban idéztük a díjnyertes Kovács Endre szavait: „Ez a módszertan egy életszemlélet, mely a mindennapjainkban is kiválóan hasznosítható. Akit egyszer »megragad«, az onnantól kezdve ezen a szemüvegen keresztül közelíti meg a kihívásokat”.

Ez persze nem csak azt jelenti, hogy egyre mélyebbre kell ásni magunkat a projektmenedzsment szakirodalmában, hanem hogy úgy kell felfogni az életet, mint projektek sorozatát és egymás mellettiségét, ahol a korábbi projektek értékeléséből leszűrt tanulságok alapján készíthetjük elő a következő projektek terveit; lényegében projekt ciklusokban szükséges gondolkodnunk.

? KÉRDÉSEK

1. Hogyan lehetnek az álmokból reális tervek?
2. Milyen a belülről vezérelt ember tulajdonsága?
3. Sorold fel a projektmenedzsment 5 folyamatcsoportját és a 10 tudásterületét!
4. Hogyan végezzük el a személyiség SWOT-elemzést?
5. Mi az alapja a tudatos gondolkodásnak?

SZAKIRODALMI FORRÁSOK

1. Alberti, R.E. -Emmons, M.L. (1974): Your perfect right. Impact Press, San Luis Obispo (CA).
2. Ariely, D. (2011): Kiszámíthatóan irracionális. A racionálisnak vélt döntéseinket alakító rejtett erőkről. GABO Könyvkiadó, Budapest.
3. Blanchard, K. (2010): Vezetés magasabb szinten. Eredményesség emberközpontú módszerekkel. HVG Kiadó. Budapest.
4. Burnett, B. – Evans, D. (2016): Tervezd meg az életed. Design Thinking, ahogy a Stanfordon oktatják. Bookline, Budapest.
5. Csíkszentmihályi M. (2010): Flow. Az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája. Akadémia Kiadó. Budapest
6. FAI (é.n.): Training Manual for EC Phare Procedures. Prepared by Food and Agriculture International (FAI), 2.: Logframes, Bruxelles.
7. Lakatosné Szuhai Gy.- Poór J. (szerk.) (2017): ProjectLife Management. Tudatos életvezetés. Projektszemlélet a magánéletben. Budapest. Publio.
8. Lakatosné Szuhai Gy. (2018) Projektmenedzsment szemlélet fontossága és elfogadottsága a magánéletben. Doktori (PhD) értekezés. I Szent István Egyetem, Gödöllő.
9. Madarász I. (2001): A vidék- és térségfejlesztési programok menedzselésének alapjai. I Gödöllő. Szent István Egyetem.
10. Matkó A. (2014): Az önmenedzselés, mint hatékony eszköz a munkavállalók számára. Debreceni Műszaki Közlemények 2014/2. http://eng.unideb.hu/dmk/docs/20142/matko_andrea.pdf (Letöltve: 2019.01.12.)
11. Maxwell, J.C. (2013): Egyszer nyersz, egyszer tanulsz. Bagolyvár Kiadó.
12. MPSZ (2014) „Tudatosan tedd azt, amit teszel!”. [Beszélgetés Kovács Endrével, a 2014. év kitüntetettjével.] Magyar Projektmenedzsment Szövetség 2014. 12. 14. Internetes forrás: <http://www.pmsz.hu/hirek-aktualitasok/szervezeti-hirek/projektmenedzser-szemuvegen-keresztul-tudatosan-tedd-azt-amit-teszel> (Letöltve: 2018. 12.01.)
13. Nagy közgazdászok ókortól napjainkig. (1997): Kossuth Kiadó, Budapest.

14. PMI (2013): Projektmenedzsment útmutató (PMBOK Guide) 5. kiadás. Akadémiai Kiadó, Budapest.
15. Pál F. (2015): Ami álmaink megvalósításában gátol minket. HVG extra Pszichológia. https://hvg.hu/pszichologiamagazin/extrapszichologia_20150714_Igy_valoban (Letöltve: 2019.02.15.)
16. Szabóné Fenyvesi É. (2007): Önmenedzselés. Modern Üzleti Tudományok Főiskolája. Tatabánya
17. Tracy, B. (2016: Változtasd meg a gondolkodásod, és megváltozik az életed! Guruló Egyetem, Budapest.

2. FEJEZET

A SIKERES ÉLETVITEL ALAPKÖVE: MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY

*“Aki kételkedik önmagában,
nem tud teljes erővel a győzelemre koncentrálni.”*

(Arthur Golden)

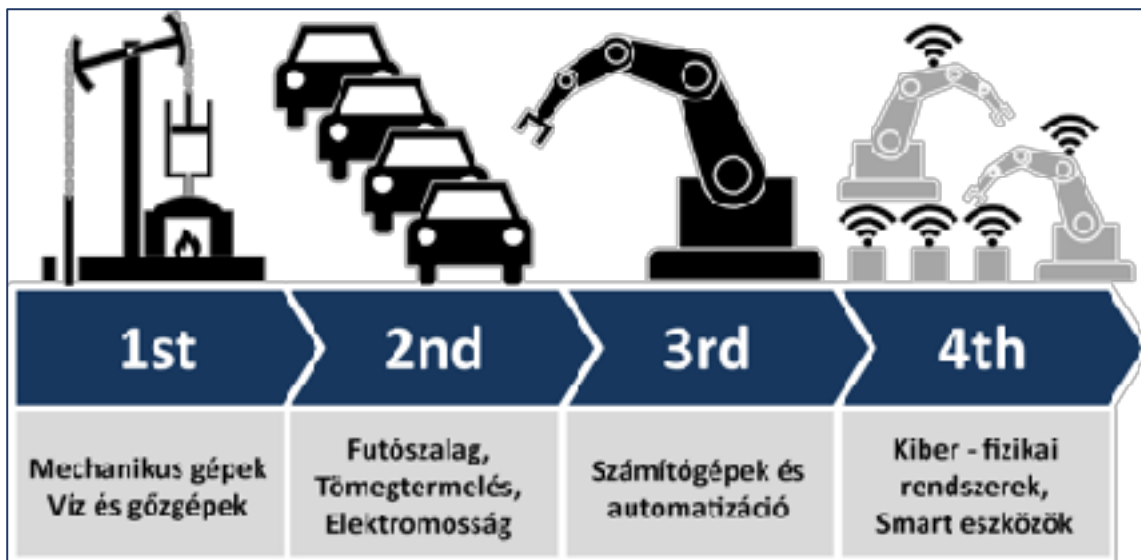
Az utóbbi évtizedekben elmosódott a munka és a család között egykor meglévő éles határvonal. Egyre többször tesszük fel magunknak a kérdést: azért élünk, hogy dolgozzunk, vagy azért dolgozunk, hogy éljünk? Az eddigi kutatások eredményei azt mutatják, hogy magyar munkavállalóként számunkra is jelentős kihívás ezt a két életterületet összehangolni. Nemzetközi összehasonlításban pedig kifejezetten magas a munka-család konfliktus mértéke hazánkban. Hogyan lehet ezt a két területet összehangolni, egyensúlyba hozni? Ebben a fejezetben áttekintjük a munka és a magánélet egyensúllyal foglalkozó fő kérdéseket és a digitalizáció hatásait életünkre nézve. Fontos megjegyezni, hogy a digitalizáció nem csak a munka világát alakította át, hanem javában felforgatta magánéletünket is. Praktikus okos megoldásokkal, applikációkkal vesszük magunkat körbe, melyek számtalan előnnyel rendelkeznek analóg elődjeikkel szemben, de szükséges a hátrányokat is szemügyre vennünk. A negyedik ipari forradalom dinamikus változást idézett elő, rajtunk múlik, hogy tudatosan a javunkra fordítjuk-e.

A témához kapcsolódó elméletek és kutatási eredményekkel kapcsolatban szükséges megemlítenünk, hogy eltérő gazdasági és társadalmi környezetben élő szerzőktől származnak. Hazánkban a téma iránti fokozott érdeklődés az elmúlt évtizedben erősödött fel, s szükséges azt is tisztáznunk, hogy a munka világát illetve a gazdasági környezetet illetően hazánk jelentős eltérést mutat a tengerentúli és Európa fejlettebb társadalmaihoz képest. Bizonyára másként gondolkodik,

más hatások érik egy az USA-ban és egy a hazánkban tűzoltó és tanárként foglalkoztatott, 2-3 gyermeket nevelő szülőpár.

2.1. AZ IPAR 4.0 VILÁGA

Amikor James Watt rájött arra, hogy hogyan lehet a gőz erejét felhasználni az emberi munka kiváltására, kezdetét vette az első ipari forradalom. Watt gőzgépe, Cartwright gőzzel hajtott szövőszéke alapvetően változtatta meg a gazdaságot, az emberiség természetéhez fűződő viszonyát és az emberek mindennapi életét is. A második ipari forradalmat az új energiaforrások felfedezése indította el, az elektromos áram széleskörű elterjedése alapozta meg, de számos új találmány született, amelyek elvitathatatlan hatást gyakoroltak az emberek életére. Semmelweis Ignác ekkoriban ismerte fel a fertőtlenítés jelentőségét, Henry Ford legyártotta a Ford T-modellt, a Wright testvérek pedig megalkották az első repülőgépet. A jelenleg aktívan dolgozó generáció nagy arányánál még -az általános, középiskolai tanulmányaik során- maximum vezetékes telefonon tartották otthonról a kapcsolatot szüleikkel és számoltak be a napi eseményekről. A családok életét csak nagyon kivételes esetben volt illő telefonhívással megzavarni este 8 óra után, még egy közeli hozzátartozónak is. Ehhez képest ma, ha telefon nélkül indulunk el bevásárolni, aggódni kezdünk, hogy egy-két órára elérhetlenné válunk a világ számára. Ez az érzés ismeretlen volt a mobil ősének, a távbeszélő megjelenéséig, mely szintén ehhez az időszakhoz köthető. Bell feltalálta az első telefont. A harmadik nagy szakaszban az elektronika, információs technológia és a termelés automatizálása játszotta a fő szerepet. A napjainkban zajló negyedik ipari forradalom egy teljesen új korszakot alkot, melyet gyakran a gépek aranykoraként emlegetnek.



2.1. ábra: Az ipari forradalmak rövid története

Forrás: <https://konzervtelefon.blog.hu/2017/07/12>

A technológiai fejlődés sebessége, kiterjedtsége a gazdaságra és társadalomra gyakorolt hatása jelentős méreteket öltött ebben a szakaszban is. Az ipar 4.0-t olyan újítások jellemzik, mint a mesterséges intelligencia, a robotika, az önvezető autók, a 3D nyomtatás, a nanotechnológia és még sorolhatnánk. Mindezek jelentős befolyással vannak a minket körülvevő infrastruktúrára, a munkaerőpiacra, gyakorlatilag az életünket meghatározó minden egyes területre. Nem lehet kijelenteni, hogy az előzőekben felsorolt kutatási irányok és azok végtermékei egyöntetűen pozitív, vagy negatív hatással vannak-e ránk, de rajtunk is múlik, hogy az új eredményeket mennyire tudjuk saját boldogulásunk érdekében kiaknázni (Pageo, 2018). A negyedik ipari forradalom kihívásai között elsőként megemlíthető az információtechnológiai biztonság, hiszen az állandó online jelenlét és az online módban való alapvető működés lehetőséget kínál az adatlopásra, és azzal való visszaélésre. Gondoljunk csak arra, hogy manapság is aktív életet él egy olyan generáció, akinek a bolti bevásárlásokhoz kizárólag a kézpénzhasználat lehetősége kapcsolódott fiatalabb éveiben. A munkaerőpiac változása szintén szembeötlő. Jelentős számú munkahely és szakma szűnik meg, de ezzel együtt létrejönnek újak is. Sokak szerint az ipar 4.0 új értelmet adhat a munka fogalmának, amely sokkal inkább szólhat az ember önmegvalósításáról, mint a sokak által megszokott taposómalomról, a kényszerű és kizsákmányolt kenyérkeresetről (Keresztes, 2018). Bizonyos szakmák napjainkra hiányszakmákká váltak. Sajnálatos tapasztalunk, hogy a fiatalok számára már egyre kevésbé vonzó a szakács, fodrász, villanyszerelő, ács, kisgépszerező stb. szakmák választása. Ezeken a területeken egyre nehezebb megfelelő szakembert találni. Természetesen azok számára, akik megfelelő szorgalommal, odafigyeléssel, alázattal tanulják ki ezen szakterületeket -úgy, hogy

folyamatosan fejlesztik magukat, nyitottak a korszerű megoldásokra – a biztos megélhetés a legtöbb esetben stabil és kiszámítható.

2.2. A DIGITÁLIS KOMPETENCIA

Mark Prensky (2001) a társadalmi generációkat két alapvető kategóriába sorolta, a digitális bevándorlók és digitális bennszülöttek csoportjába. Digitális bennszülöttek azok az egyének, akik beleszülettek a technológiák világába, digitális bevándorlónak pedig azokat nevezte, akik felnőtt korukban ismerkedtek meg a technológia eszközeivel. Ennek megfelelően vannak olyan generációk, akiknek mondhatni a kisujjukban vannak a manapság sokat emlegetett digitális kompetenciák, azaz az információs társadalmi technológiák alkalmazásának képességei. Ebből az is kiderül, hogy sokaknak viszont nem. Ide nem csak az idősebb generációk tagjai tartoznak, hanem vannak még különböző hátrányos helyzetű csoportok, mint például a kevésbé fejlett régiókban élők, a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők. A digitális szakadék csökkentése című projekt azzal a céllal jött létre, hogy a szükséges digitális készségeket fejlessze ezekben a csoportokban, hiszen a jövőben várhatóan minden álláshely betöltéséhez szükség lesz valamilyen szintű digitális készségre. Napjainkban már az általános iskolás gyerekek továbbtanulási szándékakor is szükséges az online jelentkezés, az adatok pontos és megfelelő helyre történő feltöltése, eljuttatása a szülők részéről. Az Ügyfélkapus ügyintézés egyre több lehetőséget ad a gyorsabb ügyintézésre az állampolgárok számára, s egyben jelenthet kihívást használata az idősebb generáció részére. „A digitális kompetencia egyike az Európai Unió által meghatározott, az élethosszig tartó tanuláshoz szükséges 8 kompetenciának. Ez egy olyan kulcskompetencia, amely lehetővé teszi az alkalmazkodást a változásokhoz, és mint ilyen, képessé tesz minket más kulcskompetenciák elsajátítására úgymint idegen nyelvek, matematika, a tanulás elsajátítása, kulturális tudatosság. Napjainkban, a digitális jelenlét sokkal inkább a tudáson, képességen és attitűdön múlik, mint azon, biztosított-e a hozzáférés az IKT eszközökhöz. Az EUROPASS lehetőséget ad az egyén digitális kompetenciáinak önálló felmérésére. Ez az online eszköz az interneten ingyen elérhető mindenki számára.” http://emagyarorszag.hu/wp-content/uploads/2013/10/DIGCOMP_brossura_HUN_151231.pdf

1. Információ:	Digitális információk azonosítása, elhelyezése, visszanyerése, tárolása, rendszerezése és elemzése elhárítva annak relevanciáját és célját.
2. Kommunikáció:	Digitális környezetben történő kommunikáció, online eszközök segítségével forrásanyagok megosztása, digitális eszközök segítségével kapcsolat létesítése és együttműködés másokkal, közösségekben és hálózatokban való részvétel, határokon átnyúló kulturális tudatosság.
3. Tartalom készítés	Új tartalmak (a szövegszerkesztéstől a képek készítésétől és videóig) készítése és szerkesztése; korábbi tudás és tartalmak beépítése és átdolgozása; kreatív kifejezés mód használata.
4. Biztonság:	Személyes védelem, adatvédelem, digitális személyazonosság védelme, biztonsági intézkedések, biztonságos és fenntartható használat.
5. Problémamegoldás:	Digitális szükségletek és forrásanyagok azonosítása, megalapozott döntéseket meghozatala a célnak és a szükségleteknek megfelelő eszközökkel kapcsolatban, koncepcionális problémák digitális úton történő megoldása, kreativitás a technológiák használata és a probléma-megoldás terén, saját és mások kompetenciáinak frissítése.

2.2. ábra: A digitális kompetencia területei

Forrás: http://emagyarország.hu/wp-content/uploads/2013/10/DIGCOMP_brossura_HUN_151231.pdf

Az ipari digitalizáció blog 2018-as bejegyzésében a digitális mindennapjaink – a digitalizáció árnyékában címmel jól körbejárta azt a témát, hogy a digitális eszközök használatának milyen negatív következményei is lehetnek. Alapvető kérdés, hogy agyunk megszokott működése, dolgaink intézésével kapcsolatban milyen gyorsan tud változni, formálódni, hiszen hosszú évek bevésődését vagyunk kénytelenek átalakítani nagyon rövid idő alatt. Mennyire volt könnyű hazánk állampolgárainak mára a sárgacsekkes fizetési módról áttérnie az online lehetőségekre? Sikertült már teljes körűen?

2.2.1. ONLINE LÉTEZÉS, OFFLINE SZENVEDÉS

FOMO

A 21. századi ember mindenről szinte azonnal értesül, mindenhol ott van, egyszerre akár több helyen és a lehetőségek sokaságából választhat. Ha ez a hullám mérséklődni látszik, akkor először hiányérzet majd szorongás is felléphet sokaknál. Létezik egy olyan kifejezés, hogy „Fearing of missing out” (FOMO), magyarul a félelem attól, hogy lemaradunk valamiről. Ez egy napjainkban jellemző, a digitális jelenléttel összefüggő szorongás-jelenség. A félelem, hogy lemaradunk valamiről gyakran arra késztet bennünket, hogy állandó készségben legyünk, nehogy elmulasszunk egy fontos üzenetet. A FOMO hatására rengetegen állandó jelleggel a közösségi médiát vagy az e-mail fiókot frissítik, az értesítések hangjára azonnal felkapják a fejüket. Stresszt

idéz elő bennük az, ha egy fontos információ esetleg nem jut el hozzánk megfelelő gyorsasággal. A FOMO-val együtt járhat a fantomrezgés szindróma is, amikor úgy érezzük, hogy szól a telefon, de közben, amikor elővesszük, rájövünk, hogy mégsem. Nagyon hasznos eszközök az okos telefonok, de érdemes időközönként önvizsgálatot tartani, hogy nem megy-e a család rovására. Mára nem ritka, hogy a családi étkezésekhez kapcsolódó közös programok során szükségessé válik a telefonhasználattal kapcsolatos szabályok tisztázása (lenémítás, fizikailag távol helyezés) annak érdekében, hogy a családtagok aktívan, egymás szemébe nézve tudjanak beszélgetni. Az viszont elég gyakori, hogy ezen szabály meghozatala és betartása nem minden családtag számára okoz elégedettséget.

2.2.2. A MÁSOK ÉLETE

Egy amerikai kutatás szerint minél kevesebbet lógunk a közösségi médiák oldalain, annál kevésbé érezzük magunkat magányosnak. Soha nem volt még ilyen könnyű értesülnünk a legtávolabbi ismerősünket ért dolgokról, mint manapság. Az internet és a közösségi média megteremtette a kereteket arra, hogy gyakorlatilag bármit, bármikor megosszunk ismerőseinkkel. A korlátlan és gondtalan teregetésnek azonban hátrányai is vannak, ma már egyre tudatosabb felhasználóként gyakrabban tesszük fel magunknak a kérdést, jó, ha a világon mindenki tudja, hogy épp elutaztam egy hétre? A közösségi média további veszélye lehet, hogy szorongáshoz, lerombolt önképhez, de akár depresszióhoz is vezethet, ha túl sokat és nem jól használjuk. Ha az ember folyamatosan a mások által megosztott tartalmakat nézi, melyek főként életük naposabb oldalát mutatják, könnyedén arra juthat, hogy mások élete mennyivel jobb, izgalmasabb vagy akár boldogabb, mint a sajátja. Ezek a gondolatok megmérgezhetik a saját önbecsülést. A hozzáértők ezért tartják veszélyesnek a túlzásba vitt közösségi média használatot. A folyamatos görgetés csak felesleges időtöltéssé válhat, amely semmilyen hozadékkal nem jár, de annál több kételyt ébreszthet bennünk.

2.3. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY KUTATÁSOK

Manapság a munkavállalókkal kapcsolatos kutatások egyik népszerű területe a munka és a magánélet összhangjának a vizsgálata. A fejlett országokban a XX. század második felétől egyre

több nő vállal munkát. Az átalakuló társadalmi trendek azonban nem csupán a nők életében hoznak változást, hiszen ezekkel együtt a férfiak kizárólagos kenyérkereső szerepe is megszűnik. A klasszikus férfi-női szerepek átalakulása Magyarországon elkerülhetetlen azokban az esetekben, amikor a női foglalkoztatottság alapszükségletté válik a családok anyagi biztonságának megteremtéséhez és fenntartásához. A digitalizáció terjedése pedig minden előnyével együtt tovább bonyolítja a munka és magánélet összehangolását. Brief és Nord (1990; idézi Clark, 2000:749) szerint számos társadalmi változás teszi egyre égetőbbé a munka és család összefüggéseinek vizsgálatát. A válási ráták jelentősen megnövekedtek, melynek következtében egyre több a gyermekét egyedül nevelő szülő. Megugrott a női munkavállalók és a részmunkaidőben dolgozók száma világszerte. Megváltozott a munkavállalók elvárása a munkával töltött idő minőségével kapcsolatban, illetve a munkahely földrajzi elhelyezkedésével kapcsolatban. Kifejezetten nőtt a munkavállalói mobilitás. Végül, arra a jelentős változásra is felhívják a figyelmet, hogy az apai szerepvállalás nagy mértékben felértékelődött a családi életben. A munka-család egyensúly kérdése mára nem pusztán a „női témák” közé sorolható, hiszen egy férfinak is igénye lehet arra, hogy elég időt töltsön gyermekével, partnerével, szüleivel, rokonaival, barátaival.

A munka-család életterületével foglalkozó elméletek áttekintése előtt érdemes tisztáznunk, hogy a munka-magánélet és a munka-család fogalmak nem szinonimák. A munka fogalmát illetően nagyobb az egyetértés a kutatók között. Geurts és Demerouti (2003) a fizetett munkát értették alatta. A fizetett munka (wage work) „az egyén számára előírt, általa egy szervezet tagjaként végzett feladatok együttese, amelyért számára anyagi ellenszolgáltatás jár” (Geurts- Demerouti, 2003:280; Kiss, 2013 fordítása). A munkán kívüli élettér (non-work) definiálása kapcsán kisebb az egyetértés a kutatók között. Alapvetően a családdal kapcsolatos tevékenységeket, kötelezettségeket jelenti, illetve a szabadidős elfoglaltságokat, de nincs egyetértés abban, hogy melyik kategóriába esik például a házimunka végzése.

A munka-magánélet egyensúly (work-life balance) mind a tudományos, mind a hétköznapi szóhasználatban széles körben elterjedt kifejezés. Annál is inkább, mert a munka-magánélet egyensúlyának kérdése minden olyan ember számára aktuális, aki dolgozik, de még vagy már nem nevel gyermeket, azaz nem él klasszikus értelemben vett családban. Fiatalok együttélésben, élettársi viszonyban, esetleg még egyedülállóként, a már „kirepült” felnőtt gyermekekkel rendelkező generáció esetében is fontos a szellemi, fizikai feltöltődés, regenerálódás lehetősége. A munka-család egyensúlyáról (work-family balance) ritkábban lehet hallani, de a tudományos kutatások fókuszában főként ez áll, mivel jobban megragadható, mint a munka-magánélet egyensúly (Kiss, 2013).

2.4. A MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY MEGKÖZELÍTÉSEK EVOLÚCIÓJA

A munka és család életterületei közötti kapcsolatot vizsgáló elméleteket Geurts és Demerouti (2003) három fő csoportba sorolja: klasszikus elméletek, szerepekkel kapcsolatos elméletek, és modern elméletek. Az elméletek áttekintése érdekes vezérfonalként szolgál arra, hogy végig gondoljuk, hogyan alakult át a munka-magánélet egymáshoz való viszonya.

2.4.1. KLASSZIKUS ELMÉLETEK

Edwards és Rothbard (2000) alapján klasszikus modellek a szegmentáció (segmentation), a kompenzáció (compensation), az áthatás (spillover) és a kongruencia (congruence) elméletei. Clark (2000) szintén klasszikusnak nevezi a határelméletet (border theory).

A **szegmentáció** (segmentation) elmélete az egyik legrégebbi elméleti megközelítés, mely élesen elválasztja egymástól a munka és a család életterületeit, hangsúlyozza, hogy egyik életterületnek sincs hatása a másikra (Mihálka, 2017). Ezek a korai kutatások abszolút úgy kezelték a munkát és családot, mintha azok egymástól teljesen függetlenül működnének. Az elmélet alapvetően a tradicionális családmódelebből indul ki, melyben a férfi a kenyérkereső, a nő pedig a családi fészek őrzője (Clark, 2000). Napjainkban már sokkal inkább egy tudatos gondolkodás arra nézve, hogy a két terület elváljon egymástól.

A **kompenzáció** (compensation) elmélete szerint a munka és a család életterülete negatív függést mutat, az egyik életterülettel való elégedetlenség arra készteti az egyént, hogy a másik életterületen keresse az elégedettséget. „Ennek érdekében az emberek kompenzáló beruházásokat tesznek, tehát ami nem áll rendelkezésre számukra az egyik szférában, azt a másikban pótolják (Dén-Nagy, 2013:8)”.

Két formája lehet:

1) az elégedetlenséget okozó életterületen az egyén csökkenti a bevonódást, s növeli az elégedettséget okozó életterületen. Ezt teszi a párkapcsolatával elégedetlen de sikeres céget irányító

vezető, aki otthon egyre kevesebb időt tölt, a munkájába menekül -hiszen a cég csak akkor megy jól, ha ő ott van- otthonról való távolmaradását pedig ezzel tudja indokolni.

2) az egyén az egyik életterületen megélt elégedetlenségre úgy reagál, hogy pozitív, a szükségleteit kielégítő kimeneteket keres a másik területen (Edwards -Rothbard 2000). Ebben az esetben is két változat merülhet fel: az egyikben az egyik életterületen ki nem elégített szükségletek kielégítésére irányuló törekvések mennek végbe a másik életterületen (kiegészítő kompenzáció), a másikban az egyik életterület negatív tapasztalatainak az ellenkezőjét keresi az egyén a másik életterületen (reaktív kompenzáció) (Kiss 2013). A családban véleményét, elképzeléseit érvényesíteni nem képes szülő, a munkahelyén meghallgatásra talál ötletei megosztásakor, s ez által távolodik el a családi léttől.

Az **áthatás** (spillover) elmélete a munka-család nyílt rendszerszemléletű modelljének tekinthető. Abból indul ki, hogy a határvonalak a két életterület között nem élesek és átjárhatatlanok, azaz a munka hatással van a családra vagy fordítva (Clark, 2000), és pedig úgy, hogy közben a két életterület egymáshoz egyre hasonlóbba válik (Crouter, 1984). Grzywacz és Marks (1999) megkülönböztettek negatív és pozitív áthatást is. Az otthonában ötleteit, elképzeléseit nem érvényesítő szülő, a munkahelyén is visszafogottabbá válik. „Az én véleményem már úgyszemint számít sehol”. Az egyik területen tapasztalás útján kialakult negatív működés a másik területen is megjelenik.

A klasszikus elméletek utolsó csoportját képezi a **kongruencia** (congruence) megközelítés, mely szerint a munka és a család életterületei hasonlítanak egymásra. A hasonlóság alapját egy harmadik változó adja, pl.: személyiségjegyek, társadalmi és kulturális háttér (Edwards -Rothbard 2000). A munkavállaló ebben az esetben olyan vállalathoz, szervezethez megy el szívesen dolgozni, ahol a személyes illetve családi életének értékei, normái, szabályai felelhetőek a működésben.

A klasszikusnak nevezhető modellek mellett hatodik koncepciónak nevezi Dén-Nagy (2000) Clark határelméletét (border theory). A munka és a család úgy léteznek egymás mellett, mint két ország ahol eltérő a nyelv, a szokások, a szabályok. A modell kiemeli, hogy a munka és az otthon területei átjárhatók, és a szereplők ugyan nehezen, de valamennyire képesek formálni azok természetét, illetve képesek elősegíteni az egyensúly kialakítását.

2.4.2. SZEREPEKKEL KAPCSOLATOS ELMÉLETEK

A szerepekkel kapcsolatos elméletek közé tartozik az erőforrások szűkössége, illetve az ennek kritikájaként értelmezhető bővítési megközelítés, és a munka-család konfliktus elmélete (Mihálka, 2017).

A **szűkös erőforrások** elmélet alapfeltételezése, hogy az embereknek korlátozottan áll rendelkezésre az idő, a figyelem és az energia. Amikor az egyéneknek egyszerre több szerepben kell megfelelniük, a korlátozott erőforrásaik megoszlanak. Minél több szerepben kell helytállnia az egyéneknek, annál nagyobb a valószínűsége, hogy kialakulhat a szerepstressz (Goode, 1960). A nő, az anya, a társ, a barát, a szülő, a gyerek szerepek mind jelen lehetnek egy 30-as éveiben járó nő életében számtalan megoldandó helyzetet és feladatot teremtve.

A **bővítési megközelítés** a szűkös erőforrások elméletének egyik kritikájaként nőtt ki magát. Alapfeltevése, hogy a több szerepben való megjelenés akár pozitív kimenetellel is járhat. Sieber (1974, idézi Kiss, 2013:66) szerint az egyidejűleg több szerepet is betöltő személyek esetében a szerepek halmozódásából eredő stresszt, az abból származó előnyök felülírhatják. A szerző szerint négy pozitív következmény lehet:

1. Szerepprivilegiumok: minél több szerepet tölt be az egyén, annál több joga is van.
2. Státuszbiztonság: minél több szerepet tölt be az egyén, annál több lehetősége van az egyik szerepben őt érő kudarcot kompenzálnia.
3. Státusz fejlesztéséhez és a szerepben nyújtott teljesítményhez kapcsolódó erőforrások megszerzése.
4. Személyiség gazdagodása: minél több szerepben jelenik meg az egyén, annál szélesebbé válhat a látóköre, fejlődhet az önértékelése.

A munka-család összehangolásának elméleti megközelítései között kezdetben domináltak a konfliktuselméletek, melyek szerint a két terület szerepei között konfliktus van számos szintéren, például az idő, a viselkedés, a feszültség és az energia szintjén. Greenhaus és Beutel (1985) a konfliktust kétirányúnak tekintik, és megkülönböztetik a munkából származó családi konfliktust (work-to-family conflict= a munka okoz feszültséget a családi életben), valamint a családból származó munka konfliktus (family-to-work conflict= a családi problémák hatnak ki a munkára). A

szerezőpáros a munka-család konfliktus három fő formáját különítette el: időalapú, stresszalapú és magatartás alapú konfliktusokat, majd később egy negyedik, az energia-alapú típusal bővítették ki (Greenhaus et. al., 2006):

1. Az **idő-alapú** (time based conflict) azon alapul, hogy az egyik életterület elvárásainak való megfelelésre szánt idő felemészti a másik életterület elvárásainak kielégítésére szükséges időt. Sebők (2014) úgy fogalmaz, hogy ekkor a nem megfelelő időallokáció idézi elő a problémát. Példaként említi a munka világában a hosszabb munkaidőt, a túlórát, a családi életben pedig a kisgyermek miatti megnőtt időszükségletet.
2. A **stressz-alapú** (stress based conflict) konfliktus arra utal, hogy az egyik életterületből származó stressz akadályozza a másik életterület kihívásainak való megfelelést. Sebők (2014) utal a munkavégzés során megélt negatív érzelmekre, mint apátia, depresszió, kimerültség vagy szorongás, de ide sorolható a vezetői támogatás hiánya is. A családi életből pedig a házastársi konfliktust említi.
3. A **magatartás -alapú** (behavior-based conflict) konfliktus arról szól, hogy az egyik életterületen bevált magatartásformák a másik életterületen nem működnek. Sebők (2014) értelmezésében például az autoriter vezetői stílus a munkahelyen lehet hatékony, azonban a családi életben az ilyen típusú hatalomgyakorlás inkább konfliktushoz vezet.
4. Az **energia-alapú** (energy-based conflict) konfliktus arra a jelenségre utal, amikor az egyén egyik szerepe olyan mértékű fizikai vagy szellemi teljesítőképesség, azaz például fáradtság-növekedéssel jár, ami már megnehezíti a másik szerep elvárásainak megfelelő viselkedést (Greenhaus et al. 2006).

2.4.3. MODERN ELMÉLETEK

Munka-család gazdagítás

„Az egyre komplexebb kutatásoknak köszönhetően jelentős elmozdulás történt a negatív hatásokat hangsúlyozó konfliktus-elméletek irányából a pozitív hatásokat is fokozottan beemelő modellek felé. A változó fókusz arra mutatott rá, hogy a kutatók azokat az elméleti kereteket és feltételeket is keresték, „amelyek mellett a munka és a családi szerepek inkább »szövetségesek«, semmint »ellenségek«” (Nagy, 2017:78).

Greenhaus és Powell (2006) a munka család egymásra való kedvező hatásaira hívta fel a figyelmet. Ezt a pozitív jelenséget munka-család gazdagításnak (*work-family enrichment*) nevezték el. Az elmélet alapját az erőforrások (képesség/nézőpont; rugalmasság; pszichológiai és fizikai erőforrások; társas tőke; anyagi erőforrások) képezik. A gazdagítás is két irányú folyamat lehet, elkülöníthető a munka-család gazdagítás (a munka életterületéről származó és a család életterületén bekövetkező pozitív hatások), illetve család-munka gazdagítás (a család életterületéről származó és a munka életterületén bekövetkező pozitív hatások). A munka-család gazdagítás két szinten történhet: közvetlen úton, amikor az egyik életterületen belül megszerzett erőforrás konkrétan javítja a teljesítményt a másik életterületen, illetve érzelmi úton, amikor a megszerzett erőforrás következtében pozitív érzelmeken keresztül jön létre a hatás. Carlson és munkatársai. (2006) a munka-család, valamint a család-munka gazdagítás esetén három-három dimenziót emelnek ki.

<i>work- family enrichment</i>	Munka-család gazdagítás	Munka-család fejlődés: amikor a munkába való bevonódás során olyan új tudás, magatartásváltozást idéz elő, amelytől az egyén jobb családtag lesz.
		Munka-család érzélem: amikor a munkába való bevonódás során olyan érzelmi állapot jön létre, amelytől az egyén jobb családtag lesz.
		Munka-család tőke: amikor a munkába való bevonódás megnöveli az egyén pszichoszociális erőforrásait, amelytől az egyén jobb családtag lesz.
	Család munka gazdagítás	Család-munka fejlődés: amikor a családba való bevonódás során olyan új tudás, magatartásváltozást idéz elő, amelytől az egyén jobb munkavállaló lesz.
		Család-munka érzélem: amikor a családba való bevonódás során olyan érzelmi állapot jön létre, amelytől az egyén jobb munkavállaló lesz.
		Család-munka tőke: amikor a családba való bevonódás megnöveli az egyén pszichoszociális erőforrásait, amelytől az egyén jobb munkavállaló lesz.

2.1. táblázat: Munka-család gazdagítás dimenziói

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

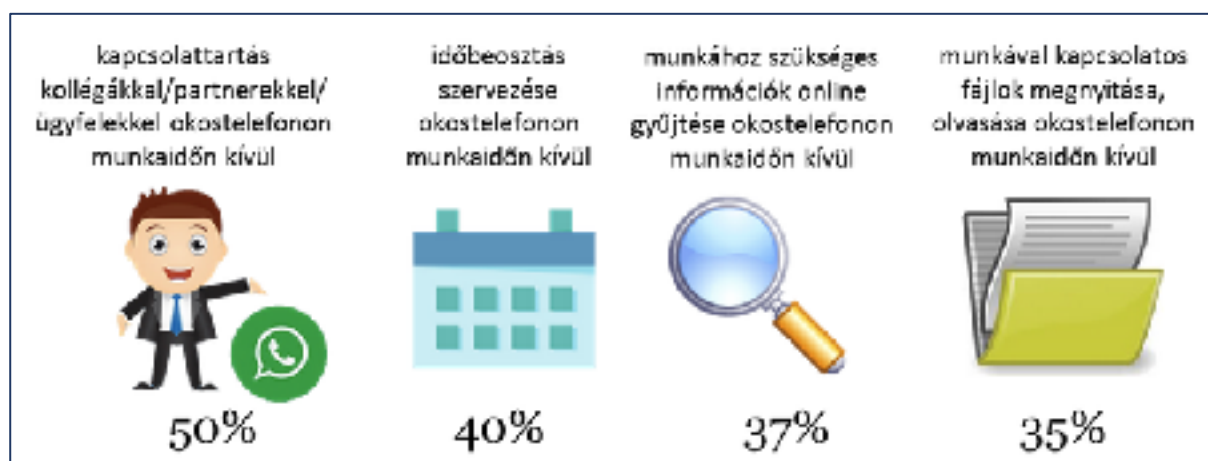
Munka-család egyensúlya

A munka-család egyensúlyt kezdetekben a munka és a család közötti konfliktus hiányával azonosították. Greenhaus et. al., (2003, idézi Mihálka, 2017) megfogalmazásában a munka-család egyensúly akkor alakul ki, ha az egyének egyenlő mértékben vonódnak be és egyenlő módon elégedettek a munkahelyi és a családi szerepeikkel. A munka-magánélet egyensúlya azt az egyensúlyi állapotot jelentheti, mely az életterületeinkre szánt idő számunkra megfelelő eloszlását jelenti. Ez magával hozza azt is, hogy ez az egyensúlyi állapot más és más ponton valósul meg minden ember számára, ezért nincs egyértelmű recept. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy munka-

magánélet egyensúly csak elméletben létezik, szubjektív fogalom. Az iránytű a mi kezünkben van, ezért nagyon fontos az önismeret, a céljaink tisztázása és az odavezető út megtervezése. Ebben jól érzékelhető, hogy nagy szerepet kap a tudatosság is.

Az elmúlt években a munka és magánélet egyensúlyának megtalálása és megtartása a munkavállalók részéről egyre fontosabb igényként fogalmazódik meg. A fiatal generációk számára kifejezetten fontos prioritás. Buzás (2010) szerint ez azt is jelenti, hogy a munkaadók számára hatékony ösztönző eszköz lehet dolgozóik megtartására, hiszen azoknál a cégeknél, ahol jobban figyeltek a munka és a szabadidő egyensúlyának támogatására, ott a dolgozók akár 21 százalékkal keményebb erőfeszítésre is hajlandóak voltak. (Buzás, 2010)

Az okostelefonokon az állandó online jelenlét miatt egyre jobban összemosódnak a munka és a magánélet korábbi élesebb határvonalai. Régen nem tudtunk a zsebünkbe dugva hazahozni munkánkat, és munkaidőben nem volt lehetőségünk foglalkozni privát dolgainkkal. Az eNet (2017) felmérése az okostelefonok munka-magánélet egyensúlyára gyakorolt hatásaival foglalkozott és eredményei szerint a „dolgozó okostelefon-használók főként pozitívként élik meg ezt a helyzetet: 78 százalékuk inkább dolgozik szabadidejében is alkalmanként a telefonján, csak munkaidőben is használhassa azt magáncélra.” Az okostelefon-használók harmada úgy vélte, hogy mióta okostelefont használ, ugyan jobban összemosódik a munkája és a magánélete, de ennek számos előnyét tartják hangsúlyosabbnak, ezért ragaszkodnak telefonjukhoz.



2.3. ábra: Okostelefonon szabadidőben legalább hetente végzett tevékenységek

Forrás: <https://enet.hu/hirek/okostelefonnal-jobban-osszemosodik-a-munka-es-a-maganelet/>

Az a jó, hogy az okostelefonok a munka-magánélet összhangjának megtalálásában is a segítségünkre lehetnek, hiszen ma már számos olyan alkalmazás elérhető, amely a munka és a

magánélet közötti egyensúly megteremtését hivatott elősegíteni. Az eNET (2017) azonban arra is felhívta a figyelmet, hogy ezekről az alkalmazásokról az okostelefon-használók csupán 11 százalékának van tudomása, így ez alapján kijelenthetjük: jellemzően nem is használják őket. Pedig célszerű lenne.

Mindannyiunk életében lehetnek nehezebb, fokozott teljesítéssel járó időszakok mind a munka világában, mind a személyes életünkben. Fontos és nélkülözhetetlen viszont, hogy legyen lehetőségünk regenerálódni, megteremteni a szabadidő és munkával töltött idő közötti egyensúlyt. Az egyensúly kialakításáért alapvetően mi vagyunk felelősek, mert mi hozzuk meg a végső döntést. Aki nem tervezi meg a saját életét, annak más fogja megtervezni azt.

? KÉRDÉSEK

1. Milyen kategóriákat hozott létre Prensky generáció elméletében?
2. Milyen összetevői vannak a digitális kompetenciának?
3. Milyen hátulütői vannak a digitális létnek?
4. Milyen munka-magánélet egyensúly megközelítéseket ismerünk?
5. Milyen pozitív megközelítésű munka-magánélet egyensúly elméletről olvasott?

SZAKIRODALMI FORRÁSOK

1. A digitális kompetencia értelmezésének európai keretrendszere. http://emagyarország.hu/wp-content/uploads/2013/10/DIGCOMP_brossura_HUN_151231.pdf (Letöltve: 2018. 12.22.)
2. Brief, A. – Nord, W. F. (1990): Work and the family. In: A. Brief - Nord, W R. (szerk.). Meanings of occupational work. Lexington Books. Lexington (MA), 203-232.
3. Buzás, J. (2010): Munka-magánélet egyensúly: csak elméletben létezik <https://www.hrportal.hu/hr/munka-maganelet-egyensuly-csak-elmeletben-letezik-20100609.html> (Letöltve: 2018. 12.20.)

4. Carlson, D. S. - Kacmar, K. M. (2000): Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference? *Journal of Management*. 26. 5. 1031-1054.
5. Carlson, D. S. - Perrewé, P. L. (1999): The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*. 25. 4. 513-540.
6. Carlson, D. S.- Kacmar, K. M.- Wayne, J. H. - Grzywacz, J. G. (2006): Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*. 68. 131-164.
7. Clark, S. C. (2000): Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. Vol 53. No. 6. 747-770.
8. Crouter, A. C. (1984): Spillover from family to work: The neglected side of the work–family interface. *Human Relations*. 37. 425-442.
9. Dén- Nagy I. (2013): Az infokommunikációs technológiák munka-magánélet egyensúly megteremtésében játszott szerepe-elméleti áttekintés. *Társadalomtudományi Szemle*. 2013/3. pp. 2-21. https://socio.hu/uploads/files/2013_3/1den_nagy.pdf (Letöltve: 2018. 12.15.)
10. Dubin, R. (1956): Industrial workers' world: a study in the central life interests of industrial workers. *Social Problems*. 4. 3-13.
11. Edwards, J. R. - Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*. 25. 1. 178-199.
12. eNEt (2017): Okostelefonnal jobban összemósódik a munka és magánélet. <https://enet.hu/hirek/okostelefonnal-jobban-osszemosodik-a-munka-es-a-maganelet/> (Letöltve: 2018.12.20.)
13. Frone, M. R.- Russell, M.- Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*. 77. 1. 65-78.
14. Frone, M. R.- Yardley, J. K. - Markel, K. S. (1997): Developing and testing an integrative model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*. 50. 2. 145-167.
15. Geurts, S. A. és Demerouti, E. (2003): Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In: Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. és Cooper, C. L.: *The Handbook of Work and Health Psychology*. John Wiley & Sons, Ltd., New York. 279-310.
16. Goode, W. J. (1960): A theory of role strain. *American Sociological Review*. 25. 483-496.
17. Greenhaus, J. H. – Allen, T. D. – Spector, P. E. (2006): Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In Perrewe, P. L. – Ganster, D.C. ed. *Research in occupational stress and well-being*. Press/Elsevier, Amsterdam: JAI pp. 61-98.

18. Greenhaus, J. H. - Beutell, N. J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10. 1. 76-88.
19. Greenhaus, J. H.- Collins, K. M. - Shaw, J. D. (2003): The relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63. 510-531.
20. Greenhaus, J. - Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31. 1.72-92.
21. Grzywacz, J. - Marks, N. F. (1999): Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family. CDE Working Paper. University of Wisconsin-Madison, Center for Demography and Ecology, Irvine, CA. 3-99.
22. Ipari digitalizáció blog (2018): Digitális mindennapjaink – a digitalizáció árnyékában. <https://digitalizationindustry.com/hu/2018/10/25/digitalis-mindennapjaink-a-digitalizacio-arnyekaban/> (Letöltve: 2018.12.20.)
23. Keresztes I. (2018): Jön a negyedik ipari forradalom, és a gépek aranykora. 2018. június 3. https://hvg.hu/gazdasag/201822_ipari_forradalmak_okos_gyarak_szep_uj_vilag_a_gepek_tundoklese (Letöltve: 2018.12.20.)
24. Kiss Cs. (2013): A szervezeti elkötelezettség és a munka-család konfliktus összefüggései az ügyfélszolgálati munkában. PhD értekezés. BCE. Budapest.
25. Mihálka M. (2017): A munka-család interferencia áttekintése a szakirodalom tükrében. *Kapocs*. XVI. 73. 3-11.
26. Nagy B. (2017): Létezhet-e munka-magánélet egyensúly vezető állásban? *Szociológia Szemle*. 27. 3. pp. 75-103.
27. gk lu Ksm/z Lgstll7. Pageo (2018): A negyedik ipari forradalom lehetőségei és veszélyei. 2018. június 20. <http://www.geopolitika.hu/hu/2018/06/20/pageo-podcast-012-a-negyedik-ipari-forradalom-lehetosegei-es-veszelyei/> (Letöltve: 2018. 12. 22.)
28. Prensky, M. (2001): *On the Horizon*. NCB University Press, Vol. 9 No. 2001 október 5. magyarul: <http://htmlinfo.hu/tarhaz/digitalis-bennszulottek-1-resz/> és <http://htmlinfo.hu/tarhaz/digitalis-bennszulotte-2-resz/> [Letöltve 2017. 11. 10.]
29. Sebők Cs. (2014): A munkahely és a magánélet közötti konfliktus idő alapú megközelítése. *Kultúra és Közösség* V. IV. 105-114.

3. FEJEZET

A DIGITÁLIS ESZKÖZÖK JELENLÉTE A MINDENNAPJAINKBAN

„A digitális analfabetizmus leegyszerűsítve a digitális tudás hiányát jelenti. Nem arról van szó, hogy valaki képes-e számítógép segítségével valamilyen munkát végezni vagy sem. Arról van szó, hogy képes-e a rendelkezésre álló digitális eszközök (hardverek, szoftverek) által nyújtotta lehetőségeket oly módon használni, kihasználni, felhasználni, hogy pozitív hatást érjen el a saját élete és munkája, mások élete és munkája kapcsán.”

(Giller Tamás ERP szakértő)

Társadalmi, gazdasági viszonyaink éltető eleme a változás, szükségszerűen változik a világ körülöttünk. Ahogy Hérakleitosz óta mondani szokás „az egyetlen állandó a változás maga”. De mi köze ennek mindennapjainkhoz, a ma emberéhez? Anélkül, hogy a nagy görög filozófussal vitába szállnánk, sokkal inkább magunkévá téve gondolatait megállapíthatjuk, hogy maga a változásra is úgy igaz az állandóság, hogy egy állandó gyorsulás jellemzi. Visszatérve az előbbi kérdéshez: „De mi közünk nekünk ehhez?”, a válasz: meglepően sok. Míg a régi időkben ezek a folyamatok történelmi léptékben zajlottak le, addig ma egy emberöltőn belül is meghatározó, a létünket alapjaiban befolyásoló változásokat tapasztalhatunk. A ma embere nem rendezkedhet be egy állandó, statikus életvitelre, a változások előbb-utóbb az ő életére is hatással lesznek. Charles Darwin természettudósunk tulajdonítjuk az alábbi kijelentést: „Nem a legerősebb marad életben, nem is a legokosabb, hanem az, aki a legfogékonyabb a változásokra.”

Jelenleg a technológiai fejlődés, a digitalizáció alakítja környezetünket. Ez mindenkinek az életére, munkájára hatással van/lesz. Teljesen újszerűen kell mindennapi ügyeinket intéznünk, munkakörök gyökerestül változnak meg, olykor el is tűnnek, és helyette teljesen ismeretlen szakmák jelennek meg. Ebben a szituációban nem szabad a már csak a meglevő ismereteinkre támaszkodni, folyamatosan tanulni kell, ismerkedni az újdonságokkal, felkészülni a komolyabb döntésekre.

Ebben a fejezetben bemutatjuk azokat a technológiai fejlesztéseket, amelyek már itt vannak, napi szinten használhatóak, adott esetben már megkerülhetetlenül az életünk részei. A munka világával kapcsolatban pedig némi kitekintést teszünk a már létező és egyre terjedő új megoldásokra, melyekkel már itt, Magyarországon is lehet találkozni. Az elterjedésükkel kapcsolatban pedig senkinek ne legyenek kétségei! Néhány év múlva, ha valaki olvassa ezt a fejezetet, azt már csak némi elnéző mosollyal az arcán fogja tudni megtenni.

3.1. A TÉMA IDŐSZERŰSÉGE

Napjaink turbulensen változó információs társadalmában az információs és kommunikációs technológiai eszközök (IKT) alkalmazásának fokozott terjedése jelentős mértékben áthatja mind a hétköznapi, mind az üzleti életvitelünket. A digitalizáció része a jelenünknek, és még nagyobb része lesz a jövőnknek.

A téma aktualitását többek közt indokolja, hogy a KSH (2016) adatai szerint a 2016-ban nyilvántartott gazdasági szervezetek 3 százalékát az információ, kommunikáció ágazatban regisztrálták. Az internettel rendelkező háztartások aránya 79% volt hazánkban, ami 6 százalékponttal maradt el az unió átlagától (85%). A háztartások több mint háromnegyede rendelkezett szélessávú internetkapcsolattal. A lakossági magáncélú internethasználatában a leggyakrabban igénybevett kommunikációs csatorna az e-mail volt. A hazai lakosság 48%-a lépett kapcsolatba elektronikusan közhivatalokkal, és 39%-a vásárolt az interneten magáncélból. A hootsuit.com 2018. évi jelentése szerint Magyarországon az internetezők 89%-a minden nap internetezik, több mint 5 millióan használják a különböző közösségi média platformokat. A trendeknek megfelelően az emberek egyre több időt töltenek okostelefonjaik használatával, intenzíven nőtt a mobilról böngészők száma. A leglátogatottabb oldalak a Google.hu és a Facebook.com weboldala. Az időszerűséget tovább fokozza, hogy a napjainkban felnövő generáció, a digitális bennszülöttek, vagyis az ún. Z generáció (az 1996-2007 között születettek) és az alfa generáció (2007 után születettek) életének mindennapjait már meghatározza a digitális világ nyújtotta lehetőségeik; aktívan használják, alkalmazzák ezen technikai eszközöket, számukra ez már egyfajta életforma.

Egy „digitális állampolgár” számára kiemelten fontos, hogy ismerje napjaink digitális világa által nyújtotta újfajta kommunikációs eszközöket, csatornákat és módszereket. Nemcsak azt fontos tudnia hogyan veheti fel a kapcsolatot barátaival, hogyan szerezhet új ismerősöket, hogyan juthat a legfrissebb információhoz az egyes programokról, eseményekről vagy épp technikai vívmányokról, hanem azt is szükséges ismernie, hogy a hivatali ügyekben vagy a tanulmányokban milyen kommunikációs eszközöket vehet igénybe, illetve melyek segítik a hatékonyabb háztartásvezetést.

Az információs és kommunikációs technológiai eszközök közé sorolunk minden olyan elektronikai eszközt, ami az információ átadásában szerepet játszik. A szakirodalomban számos definíció olvasható az IKT fogalmára. Molnár (2008) értelmezése egyben csoportosítja is azokat, a felhasználási területei alapján: az IKT egyben eszköz, ellenőrzési eszköz és automata technika, szervezési technika, média és összekapcsolható technika, fejlesztési és társadalomalakító folyamat, valamint technikai gyakorlat. A digitális eszközöket további szempontok szerint is lehet csoportosítani. A funkcióját tekintve lehet infokommunikációs eszköz és robotika (szenzor, mérőműszer, vezérlő, mesterséges intelligencia). A használat helye alapján megkülönböztetünk telepített eszközöket, illetve mobil eszközt. A felhasználása szerint beszélhetünk az általános célú eszközökről és a céleszközökről.

A digitalizáció a növekedés, a fejlődés hajtóereje, hozzájárul a hatékonyság növeléséhez mind gazdasági, mind vállalati, mind az egyén szintjén. A digitális átalakulásból igazi versenyelőnyre azok tudnak majd szert tenni, akik felismerik és élni is tudnak az általa nyújtott lehetőséggel.

3.2. ALAPSZINTŰ IKT OTTHON

3.2.1. INFORMÁCIÓGYŰJTÉS

Az otthoni feladatok célszerű ellátásához és a szabadidő hasznos eltöltése érdekében az ember már régóta információkat gyűjt. Az információk beszerzése az utóbbi években nagyon megváltozott. Korábban jellemzően ezeket rádióból, tévéből, írott sajtóból, szomszédoktól, ismerősöktől szereztük be, ám ma egyre inkább az Internet adta lehetőségek veszik át ennek szerepét. Az emberek ma már többféle eszközt (számítógép, tablet, mobil telefon) használva nézik, illetve fogyasztják a digitális tartalmakat, ott és akkor, amikor csak akarják. Például a késő éjszakai programban szereplő filmet külön rögzítés nélkül másnap, hétvégén kora délutáni időpontban is megnézhetik, vagy új háztartási

gép beszerzése előtt nem kell az üzleteket végig járni, hogy számukra az ideális eszközt kiválasszák.

A magyar média tartalmak elérésének egyik legismertebb alkalmazása a mediaklikk.hu portálon érhető el. A mediaklikk.hu a közmédia teljes televíziós és rádiós tartalmi kínálatot lefedő multimédia-portálja, ahol élőben, vagy az adást követően is elérhetők a különböző csatornák. Ennek a portálnak készült már mobil applikációja, amely még kényelmesebbé teszi a tartalmak megtekintését, hiszen az applikációból egyenesen az okostévékre irányíthatjuk azokat egy közös WiFi-vel. Ugyanakkor a meghatározó kereskedelmi csatornák is működtetnek médiatárat, ahol korábbi műsorok tekinthetők meg.

3.2.2. INFORMÁCIÓTÁROLÁS (KÉPEK, VIDEÓK, SZÖVEGEK)

Az információk nagy részét valamilyen adathordozón tároljuk. Az IKT elterjedése előtt az adathordozók túlnyomó része a papír volt, míg a videók és a filmek esetén pedig a mágneses szalagok. Ezekre jellemző volt, hogy egyrészt nagy fizikai helyet igényeltek, másrészt a dokumentumok közötti keresést csak a tárolás megfelelően jelölt kialakításával lehetett megoldani.

A dokumentumok digitalizálásával a tárolóhely fizikai mérete lényegesen lecsökkent. A dokumentumok gyors keresése érdekében többféle dokumentum-kezelő rendszer került piacra. A legegyszerűbb dokumentum-kezelő (fájlkezelő) rendszer az operációs rendszer része. (A leggyakoribb Windows operációs rendszerben az Intéző.) Azonban ez az alkalmazás csak szöveges tartalom esetén képes a dokumentumban tárolt információk közül kikeresni a megfelelőt. Az Intézőt használhatjuk szűrésre: a készítés dátuma, mérete vagy a típusa alapján történő válogatásra.

A digitális tartalmak tárolására használt egyik adathordozó típus a megjelenítő eszközökhöz szorosan kapcsolódó (belső) tároló: számítógép, laptop esetén a winchester, telefon esetén a memória vagy memória kártya.

Ezen eszközök nagy előnye, hogy „kéznél vannak” és az adatelérés nagyon gyors. Hátrányuk, hogy a méretük korlátos, amit különösen a kép- és hanginformációk tárolása esetén érzékelünk. A megjelenítő eszköz cseréjekor a belső tárolókról az adatokat menteni (archiválni) kell, és nem kellő odafigyelés esetén könnyen elveszíthetünk fontos információkat.

Célszerű az adatainkat (nem csak az eszköz cseréje esetén) archiválni, így a meghibásodásból következő adatvesztést minimalizálni lehet. Az adatokat külső tárolóra érdemes menteni, hiszen a megjelenítő eszköz meghibásodása esetén könnyen és gyorsan hozzáférhetünk az adatainkhoz. A számítógépek, laptopok esetén használhatunk adatarchiválásra dvd-t, külső winchester, pendrive, de egyre elterjedtebb, mind a számítógépek, mind pedig a mobil eszközök esetén az ún. „felhő” használata. A felhő-technika nem más, mint a számítási szolgáltatások – például kiszolgálók (szerverek), tárolás, adatbázisok, hálózatkezelés, szoftverek, elemzés, intelligencia – elérhetővé tétele az Interneten keresztül, vagyis a „felhőben”. A leismertebb felhő-szolgáltatók: Google, OneDrive, Dropbox.

3.2.3. ÜGYINTÉZÉS

Mindennapi életünk részét képezik a különböző hivatalos ügyek intézése. Például a különböző számlák befizetése, okmányok igénylése, cseréje, adóbevallás készítése. Rengeteg időt takaríthatunk meg, ha az olyan ügyeket, melyekhez személyes megjelenés nem szükséges Interneten intézzük. Ám amelyekhez a személyes megjelenés is szükséges, azok előkészítését a szükséges adatok elektronikus megadásával lényegesen meggyorsíthatjuk.

Az Interneten keresztüli ügyintézés kulcskérdése, hogy a nyilvános hálózaton továbbított adataink biztonságban legyenek. Az adatátvitelt akkor tekintjük biztonságosnak, ha pontosan azok az adatok érkeznek meg, amiket elküldtünk, pontosan arra a helyre érkeznek ahova szántuk, a küldés közben senki nem tud beletekinteni a küldeményünkbe, továbbá a nevünkben, a tudtunk nélkül semmilyen küldemény nem kerül továbbításra! Azaz a fogadó fél biztos lehet abban, hogy a küldő „valóban én vagyok”. Ezeket a feltételeket az elektronikus aláírás használata is segít teljesíteni. Az államigazgatásban magánszemély számára az elektronikus aláírást az ügyfélkapu biztosítja.

3.2.4. ÜGYFÉLKAPU

Az ügyfélkapu használatához előzetes regisztráció szükséges, melyet a magánszemély kezdeményezhet az okmányirodában, a kormány ablaknál, vagy a NAV ügyfélszolgálati irodájában. Elektronikus regisztrációra annak van lehetősége, aki e-személyi igazolvánnyal rendelkezik. A

regisztráció során meg kell adni egy személyes ügyfélkapus azonosítót (nevet) és egy ehhez tartozó jelszót. A jelszó legfeljebb 2 évig érvényes, azaz két év letelte előtt jelszót kell cserélni.

Regisztrált ügyfélkapu felhasználóként

- igényelheti személyi azonosító okmányainak cseréjét, pótlását;
- intézheti a gépjármű átírás és forgalmi engedéllyel kapcsolatos teendőit;
- megnézheti, hogy munkáltatója bejelentette-e, elküldte-e a havi járulék bevallást Ön után.

Az ügyfélkapu szolgáltatással a TAJ-nyilvántartással összefüggő információkat ér el az OEP rendszerében: a saját beteg-életút valamint a biztosítási jogviszony adatait, és itt van lehetősége a TAJ-szám érvényességének ellenőrzésére is. A szolgáltatás használatához Társadalombiztosítási Azonosító Jelére (TAJ-számra) van szükség. A rendszer lehetőséget biztosít a nyugdíj elektronikus megállapítása iránti, illetve a szolgálati idő megállapítására irányuló kérelem beadására, a szükséges dokumentumok feltöltésére, és a kérelemre kapott végzés fogadására.

A Központi Elektronikus Szolgáltató Rendszer (KR) tárhelyet biztosít az elektronikus ügyintézés igénybe vevő ügyfelek számára. Az Értesítési tárhely a Személyes ügyfélkapu része. Ennek megfelelően csak ügyfélkapus regisztráció után érhető el. Az Értesítési tárhely feladata, hogy az ügyfélkapuval rendelkező felhasználó a kapott biztonságos tárterületen elhelyezhesse a hivatalok felé elküldött dokumentumainak másolatát, illetve tárolhassa a hivataloktól kapott válasz dokumentumait. (Például a feltöltött járulékbevallás nyugtáit.)

Az ügyfélkapu-rendszeren keresztül ellenőrizheti adófolyószámláját is.

3.2.5. ADÓBEVALLÁS

Az elmúlt években a személyi jövedelemadó bevallás készítésében jelentős változás következett be. A NAV automatikusan elkészíti a bevallás tervezetét, melyet az ügyfélkapu fiókunk tárhelyére továbbít. Ez után csak az a feladatunk, hogy átnézzük, – szükség esetén módosítsuk – és hagyjuk jóvá az adatokat az adózási rendben rögzített határidőig. A jóváhagyott, véglegesített adóbevallást

az SZJA alkalmazás az ügyfélkapu segítségével továbbítja az Adóhivatal részére. És mindez papír felhasználása nélkül!

Ha nincs ügyfélkapu regisztrációnk, akkor március közepéig kérhetjük a tervezet postázását, és az adóbevallás leadása is csak postai úton vagy személyesen történhet.

3.2.6. E-SZEMÉLYI

Az elektronikus személyazonosító igazolvány legfontosabb jellemzője, hogy a kártyához speciális tárolóelem tartozik, amely alkalmassá teszi az elektronikus személyazonosításra, ezáltal az elektronikus ügyintézésre is.

A lakosság körében az e-személyi bevezetésének fő célja az egyszerűbb és gyorsabb e-ügyintézés lehetőségének megteremtése, amely ráadásul minden eddiginél magasabb biztonsággal történik.

Az egészségügyi alkalmazottak számára – akik a betegek adatait kezelik az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Térben (EESZT) – az e-személyi igazolvány kiváltása kötelező, mert csak ennek segítségével tudnak a rendszerbe belépni.

Az e-személyi igazolványhoz köthető elektronikus aláírás funkció is, amihez azonban szükség van az e-személyi olvasóra és kártyakezelő alkalmazásra is.

3.2.7. ONLINE BANKI MŰVELETEK

Az online banki műveletek nagy előnye, hogy tranzakció indítása nem kötődik helyhez és időhöz, meggyorsítja az ügymenetet, és nem kell a tranzakciók végrehajtásához a bankot személyesen felkeresni. Az elmúlt évek során online (számítógépes) banki rendszeren kívül kifejlesztésre kerültek mobilbank-alkalmazások. Mobiltelefonról a szolgáltatásokat egyre többen veszik igénybe. Egyes bankok már nem is rendelkeznek fiókhálózattal, hanem az üzleteiket kizárólag elektronikus úton bonyolítják le.

3.2.8. VÁSÁRLÁS INTERNETEN

Az online vásárlás a vásárlás azon formája, ahol a kirakat és az egész árukészlet megjelenik a képernyőnkön, így otthonunkból kényelmesen válogathatunk a legkülönbözőbb árukból. Ezen igények kielégítésére megjelentek az úgynevezett webáruházak, webshopok, ahol vagy egy-egy gyártó összes termékében tallózhatunk, vagy egy áruház teljes árukészletéből válogathatunk. Az internetes vásárlás olyan szerződés, amely a kereskedő és a fogyasztó egyidejű jelenlétének hiányában kötődik. A vásárló az eladó (szolgáltató) által üzemeltetett internetes áruházban virtuális módon, az egérrel történő kattintások vagy e-mail útján rendeli meg a kiválasztott terméket.

A virtuális vásárlás a következő lépésekből áll:

- első alkalommal regisztráció;
- a honlapon megjelenített árukatalógusban való böngészés;
- a termékek kiválasztása és kosárba helyezése a kosár tartalmának frissítése, esetleg törlése;
- a teljesítési és szállítási feltételek kiválasztása;
- a „pénztárban” a fizetési mód kiválasztása (online fizetés esetén a fizetés);
- a megrendelés leadása;
- a szolgáltatótól a megrendelésre küldött visszaigazolás fogadása.

Az online bankkártyás fizetést megkönnyíti, hogy a vásárlók a Simple Pay, vagy a PayPal felületén fizethetik ki az online megvásárolni kívánt termékeket vagy szolgáltatásokat. A felhasználó kártyabirtokos biztonságát szem előtt tartva mind a Simple Pay, mind pedig a PayPal folyamatosan figyeli a tranzakciókat, így garantálva az online fizetési folyamat biztonságát.

3.2.9. OKOSOTTHON

Napjainkban egyre több olyan tárgy vesz minket körbe, amelyek neve előtt szerepel az „okos” (angolul: smart) jelző, így már létezik, okostelefon, okosóra, okoskarkötő. Hazánkban is már egyre nagyobb a tudatos igény az okosotthonok iránt.

Az okosotthon a különböző otthon használatos technikai megoldások együttese, melyek jellemzően az interneten keresztül egymással működve lehetővé teszik, hogy az adott házban lévő rendszereket központilag irányítsuk, vagyis a különböző tárgyakat, rendszereket kötjük össze és irányítjuk például mobiltelefonról vagy számítógépről.

Az okos otthonokban vezérelhető főbb területek és azok előnyei:

- Központi zár: A bejárati ajtó bezárása után bekapcsol a riasztó, a ház automatikusan lekapcsol minden olyan gépet, ami feleslegesen fogyasztaná távollétünkben az áramot, a fűtést takarékra veszi, és közben figyeli a rendszereket, rendellenesség esetén jelzi azt a telefonon vagy a megadott eszközön.
- Világítás: A világítási rendszer kialakítása során beállítható, hogy üres szoba esetén kialszik a lámpa, továbbá állítható az otthoni fényforrások fényereje és színe a változó fényviszonyoknak megfelelően, illetve a természetes fény erősségének érzékelése révén szabályozhatók az árnyékolók helyzete, az esetleges meghibásodásról értesítést küld.
- Légkondicionálás: A hűtő- és fűtőrendszer révén helyiségenként ellenőrizhető és állítható a ház hőmérséklete és páratartalma, illetve vezérelhető a levegőztető rendszer. A rendszer automatikusan irányítja a nyílászárókat, az árnyékolókat, szabályozható a fűtővíz víz hőmérséklete.
- Biztonsági rendszer: A beépített biztonsági kamerák képei távolról is láthatóak, a kamerák mozgatása és fókuszának változtatása távolról vezérelhető a saját mobil eszközön. A mozgásérzékelők révén illetéktelen behatolás esetén a tulajdonos a biztonsági rendszeren vagy mobiltelefonon keresztül értesítést kap.
- Háztartási eszközök: A technológiai fejlődésnek köszönhetően bármely elektronikus háztartási eszköz felszerelhető egy speciális hardverrel, amely révén a távolból működtethetőek, távolról bekapcsolható a kávéfőző; beindítható a mosógép. Kontrollálhatóak az eszközök energia

fogyasztása. A jelolvasóval ellátott hűtőszekrény tartalma távolról is ellenőrizhető, és a tervezett ételhez a tárolt recept szerint jelzést ad a még beszerzendő nyersanyagra és annak mennyiségére. Az „okos” eszközök egymással is kommunikálhatnak, például a videolejátszó rendszer indítása esetén a szobában levő fény mennyiségét csökkenti a világítórendszer vagy a redőnyöket működtető rendszer.

Tehát az okosotthon egy olyan ház vagy lakás, amely biztonságérzetet nyújt, kényelmes és energiatakarékos, ahol egy központi rendszer összehangolja a lámpákat, a redőnyöket, a fűtést, a riasztót, illetve a konyhai- és egyéb elektronikus eszközöket.

A rendszer azonban nem csak tanítható, hanem tanulékony is, hiszen folyamatosan figyeli a felhasználók életvitelét és szokásait. A mesterséges intelligencia a levont következtetések alapján tanácsokat, javaslatokat ad az okosotthon üzemeltetéséhez, sőt kritikus helyzetekben képes döntéseket is hozni.

3.3. KÖZÖSSÉGI MÉDIA

Napjaink digitális világában a kommunikáció is átalakult. A digitális kommunikáció az információk elektronikus úton történő cseréjét, közvetítését jelenti (Ribble, 2011). A hagyományos kommunikáció modellje kiegészült a kódolásra és dekódolásra képes digitális eszközökkel, ugyanis az üzenet közlése a két felhasználó között az interneten keresztül történik számítógépek közvetítésével. Ezen eszközök köre és típusai napról napra folyamatosan bővülnek, úm. személyi számítógép, laptop, notebook, okostelefon, táblagép, ebook olvasó. Ebben az újabb, digitális kommunikációs folyamatban még több zaj és redundancia, ismétlődés jelenhet meg. „Ha nem megfelelő csatornát választunk, akkor a beszélgetésünkbe mások is beleszólhatnak vagy adott esetben mások közléseit is el kell olvasnunk ahhoz, hogy a nekünk szóló üzenetet megtaláljuk. Bizonyos közösségi oldal típusoknál – pl. blog, mikroblog – a címzett nem ismert az üzenet megfogalmazásakor, és nem feltétlenül érkezik visszacsatolás az elolvasásuk után. Ennek következtében a feladó nem tudhatja, hogy az üzenete megérkezett-e, és ki vált címzetté.” (Habók-Czirfusz, 2013)

A digitális információmegosztásnak a gyakorlatban többféle típusa létezik. A különböző online közösségi oldalak száma rohamosan növekszik, egyre kreatívabb ötletekkel próbálnak betörni a piacra.

A közösségi média, vagyis a „social media” olyan alkalmazások vagy közösségi médiumok csoportja, melyek a web 2.0 technológia alapjára épülnek, és a felhasználók töltik fel, vagy hozzák létre a tartalmakat. Megjelenési formája változatos lehet, például szöveg, kép, hangzó anyagok vagy videoklipek. A közösségi média rendkívül dinamikusan fejlődő online tér, melynek részei:

- blogok, mikro blogok,
- online értékelések,
- közösségi adatbázis,
- multimédia,
- közösségi oldalak,
- videó-, kép-, zene megosztó portálok,
- fórumok,
- hírgyűjtő oldalak,
- podcastok.

Attól függően, hogy ki mire helyezi a hangsúlyt, más-más típust érdemes választani az információ közzétételére: magánszemélyek esetében a legalkalmasabb például a LinkedIn, vállalkozás esetében egy saját weblap. Amennyiben a kommunikáció, információ megosztása a fő cél, a legmegfelelőbb információközvetítő eszköz lehet az e-mail, facebook vagy egyéb közösségi média.

A digitális kommunikáció eszközzrendszere az alábbi social web kategóriába tartozó példákkal szemléltethető: (Habók-Czirfusz, 2013)

- Szöveges információ a meghatározó: Twitter, Blog, Skype, Wikipedia, Delicious, Diigo, Google Drive, email, fórumok.
- Képi információ: Picasaweb, Pinterest, Instagram, Flickr, deviantART
- Hangalapú információ: Deezer, Last.fm, SoundCloud, Midomi, Sellaband, podcastok.

- Videós információ: YouTube, Ustream, Livestream, Vimeo, TED, Camtasia Studio.
- videochat (szöveges és videóinformációkat egyaránt közvetítő) pl. Skype, Googletalk, iChat)

Az internet és a digitális kommunikációs eszközök elterjedésével az információszerzési szokásaink és kommunikációink is folyamatosan változnak. A digitális állampolgár feladata, hogy mindig az adott kor elvárásainak megfelelően az adott helyzethez illő információmegosztási formát és eszközt válassza, hogy az „always on connection” jegyében egész nap online életet élhessen.

3.3.1. MAGYARORSZÁGON JELENLÉVŐ KÖZÖSSÉGI MÉDIA

Facebook: Hazai és nemzetközi szinten is az egyik legnagyobb közösségi oldal. Az oldal elsődleges célja a kapcsolatteremtés, viszont úgynevezett Facebook oldalt is létrehozhatunk már saját részre vagy cégünknek, amivel növelni tudjuk a népszerűséget.

Instagram: Ez a közösségi oldal az okostelefonokon történő tartalommegosztásra alapul. Elsődlegesen képek és videók megosztására hozták létre. Úgynevezett taggeléseket használnak az instagramon belül, ami egy keresőszóként funkcionál az adott tartalommal kapcsolatban.

Twitter: Egy mikroblog alkalmazásnak számító ismeretségi hálózat, ahol rövid bejegyzések közzétételét teszi lehetővé, amit mások tovább tudnak osztani, vagy épp kommentelni alá.

Twitch: Az Amazon tulajdonában álló videó-megosztó szolgáltatás. A mai modern világban egyre nagyobb térhódításba kezdett az úgynevezett „e-sport” is, ahol az emberek versenyszerűen játszanak online játékokkal. Ezeket a játékokat, versenyeket sokszor a Twitch csatornákon közvetítik.

Google+: Erre a közösségi oldalra gmail fiókkal lehet belépni. Funkciói nagyon hasonlítanak a Facebookéhoz, a „like” helyett úgynevezett „+” opció van.

Youtube: Napjaink egyik legnagyobb és legnépszerűbb videomegosztó portálja. A felhasználók szinte bármilyen kategóriában kereshetnek rá videókra, akár tölthetnek fel tartalmakat és „live” streamelhetnek is.

LinkedIn: Ez egy speciális közösségi oldal, ahol az önéletrajz feltöltése lesz a felhasználó profilja. Kapcsolatteremtésen felül a karrierépítésre, és az álláskeresésre specializálódott.

Tumblr: A mikroblog célja a közösség építés, kapcsolatteremtés. Az oldal kisebb blogok, linkek, képek, videók megosztására is használható.

Tripadvisor: Az online hírnévszerzés egyik legfontosabb oldala a Tripadvisor, ami a GPS helymeghatározás segítségével térképezi fel a környezetünkben lévő vendéglátó egységek, szállodák, vagy különböző szolgáltatást nyújtó vállalkozások helyzetét.

3.3.2. EGYÉB KÖZÖSSÉGI HÍRMEGOSZTÓK

Tematikus oldalak: Ezek a weboldalak specifikusak, egy-egy témát jobban kifejtő site-ok. Új tematikus oldal létrehozása a domain regisztrációs díj megfizetésével lehetséges.

Közösségi fórumok, hírmegosztók: Jelenleg a legnagyobb közösségi hírmegosztó fórum a Reddit, ahol az ingyenes regisztrációt követően az emberek hozzászólhatnak bizonyos témákhoz, ők maguk is hozhatnak létre úgynevezett alredditeket. Cél egy adott téma részletesebb kifejtése, boncolgatása.

Wikik: A Wiki rendszer kitalálójának a célja egy egyszerű online adatbázis létrehozása volt. Ezek az online rendszerek úgy működnek, hogy a regisztrált felhasználók, úgynevezett szerkesztők töltik fel tartalommal az oldalt, és bárki hozzáadhat, vagy szerkeszthet már meglévő tartalmakat. Legnagyobb jelenleg is használt Wiki oldal a Wikipédia.

3.4. DIGITÁLIS ESZKÖZÖK AZ IRODÁBAN

A gazdálkodó szervezetek, hivatalok és sok közintézmény fontos része az iroda. Az iroda feladata, hogy az intézmény vagy szervezet munkafolyamatait dokumentálja, segítse a kapcsolattartást az üzleti partnerekkel, ügyfelekkel, támogatást nyújtson a szervezet vagy intézmény napi működéséhez és jövőbeli teendőinek meghatározásához. Ennek megfelelően az iroda alapvetően dokumentumokkal dolgozik, legfontosabb feladata a dokumentumok létrehozása, kezelése, rendszerezése és tárolása. A dokumentumok sokszor egyszerű szöveges anyagok – feljegyzések, beszámolók, szerződések, levelek –, de lehetnek például tervrajzok, vagy térképek is. Az irodai

dolgozók legfontosabb munkaeszköze a számítógép és elengedhetetlen, hogy azt készség szinten tudják kezelni. A számítógépen működő szövegszerkesztő program teszi lehetővé, hogy a szövegeket begépeljék, majd azt megformázzák. Különböző betűtípusok közül lehet választani, a szöveget tagolni lehet, ki lehet emelni a fontos szövegrészeket, elhelyezhetőek benne ábrák, képek is. Nemcsak a dokumentum tartalma a fontos, hanem a megjelenése is. Egy szépen megformázott dokumentum jó benyomást kelt az üzleti partnerben, míg egy egyszerű tagolatlan szöveg igénytelenségről árulkodik. A legelterjedtebb szövegszerkesztő program a Word.

A dokumentumot ki is lehet nyomtatni, de a korszerű irodák igyekeznek minimalizálni a papír felhasználását. A levelezésüket, ha csak lehet, elektronikus úton bonyolítják, e-mailek segítségével. Szintén elektronikus úton továbbítják a különböző dokumentumokat mind a szervezetben belül, mind a külső partnereknek felé. Egyre elterjedtebb az elektronikus számla is, még a szerződéskötések, megállapodások dokumentumait sem kell feltétlenül kinyomtatni és kézzel aláírni, a cégek, szervezetek ma már széleskörűen használják a digitális aláírást. Ehhez rendelkezni kell egy intelligens kártyával, amelyet hitelesítési szolgáltatótól lehet igényelni. A kártya segítségével az elektronikus dokumentumot ki lehet egészíteni egy speciális kódolt információval, amelyik csak az adott dokumentumra és annak készítőjére jellemző, így hitelesíti azt. A papírmentes irodának nem csak az az előnye, hogy megtakarítja a papírköltséget, hanem helytakarékos is. Sokszobányi papír tartalma elektronikus formában kényelmesen elfér a számítógépben egy kis doboz méretű merevlemezen. Számítógépes dokumentumkezelő rendszerek segítik az iratok kezelését, visszakeresését, életútjuk – nyilvántartásba vételük, jóváhagyásuk, véleményezésük és a kapcsolódó dokumentumok – követését (Varga et al., 2014). Ha papír alapú dokumentum érkezik az irodába, lapolvasó (szkenner) segítségével beolvasható a számítógépre. Egyszerűbb esetben a dokumentumot képként tárolják, de vannak olyan programok, amelyek felismerik a képen látható betűket, így szöveges dokumentummá tudják alakítani azt.

Egy-egy szervezet hatékony együttműködését nagyban segítheti egy naptárprogram. Ez lehetővé teszi, hogy a munkatársak rögzítsék elfoglaltságaikat – tárgyalások, értekezletek, megbeszélte telefonhívások – egy elektronikus naptárban. A program emlékeztetőt küld meghatározott idővel az elkövetkező esemény előtt, vagy figyelmeztet a közelgő határidőkre. Lehetőség van arra is, hogy számítógépes hálózaton keresztül a munkatársak megosszák egymás között az elektronikus naptárukat, ezzel könnyebbé válik a munkaszervezés is.

Számos információt, főként a számadatokat táblázatos formában célszerű tárolni, ezek feldolgozása táblázatkezelő programmal történhet. Ezek a programok a táblázatokban található adatokkal

számításokat is tudnak végezni, ez lehet összesítés, vagy átlagszámítás, de lehetnek egészen bonyolult műveletek, elemzések, kimutatások is. A program segítségével nagy mennyiségű adaton végzett hosszú számolási folyamatokat lehet automatizálni, és akkor sincs gond, ha valamelyik kiinduló adatot elrontottuk, mert az adat javítása után az egész számítási folyamat automatikusan újra végrehajtódik és már meg is jelennek a helyes eredmények. A program lehetővé teszi az adatok grafikus formában történő megjelenítését is, számos diagramtípus közül lehet választani, hogy a lehető legjobban szemléltetni tudjuk az adatok jelentését. A gazdasági területen dolgozó irodai munkatársaknak magas szinten kell ismerniük a táblázatkezelő program funkcióit, lehetőségeit, mert a mindennapi munkájukhoz elengedhetetlenül hozzátartozik. A legelterjedtebb táblázatkezelő program az Excel.

A gazdálkodó szervezetek és intézmények ügyvitelében van néhány olyan tevékenység, amelyik minden szervezetnél megtalálható, ilyen például a könyvelés és a bérszámfejtés. Ma már ezekhez a feladatokhoz számítógépes programokat használnak. A bérosztály dolgozóinak már nem az a feladata, hogy a bérszámfejtést lépésről lépésre elvégezzék, hanem az, hogy a munkabér kiszámításához szükséges adatokat pontosan rögzítsék a számítógépen. A nagyobb cégek, vállalatok komplex vállalati információs rendszereket használnak, melyek követik és kezelik a vállalatnál zajló folyamatokat a megrendelésektől, beszerzésektől kezdve a termelésen át az értékesítésig, szállításig és az üzleti partnerekkel és ügyfelekkel történő kapcsolattartásig. Az információs rendszer programjai és adatai egy központi szerver gépen találhatóak. A cég munkatársainak a munkaterületükhöz kapcsolódó rendszermodulokat kell használniuk, melyeket hálózatba kapcsolt számítógépük segítségével érnek el. Amikor egy vállalat bevezet egy információs rendszert, a munkatársaknak képzést tartanak annak működéséről és használatáról. A munkaerőpiacon előnyt jelent, ha valaki már dolgozott ilyen információs rendszerrel. A legismertebb vállalati információs rendszerek között szerepelnek az SAP cég által a különböző méretű és típusú vállalatok számára fejlesztett rendszerek.

Számos irodai munkakörben a cég profiljának megfelelő speciális programmal kell dolgozni. Ilyen például a bankfiókokban az ügyintézők gépén működő banki rendszer, egy nagy szállodánál a szobafoglalási rendszer, vagy egy áruházban a raktárkészlet nyilvántartása.

A technikai fejlesztések révén ma már megoldható, hogy a számítógépes rendszerekhez interneten keresztül a világ bármely pontjáról hozzá lehessen férni és a munkatársak, vagy üzleti partnerek közötti kommunikáció is megvalósítható személyes találkozók nélkül. Az elektronikus levelezés segítségével az üzenetek másodpercek alatt eljutnak a címzetthez, de lehetőség van akár

videokonferencia szervezésére is. A cég működését kísérő adatok, információk mind elektronikus formában vannak, nincs szükség papírkötegek, akták lapozgatására, vagy mozgatására. Így előreláthatóan a jövőben egyre jobban elterjed a távmunka, ahol a munkatársak saját otthonukban dolgoznak, interneten keresztül használva a cég rendszereit. Elektronikus úton kommunikálnak egymással és az üzleti partnerekkel, a többeket érintő megbeszéléseket videokonferencia keretében tartják – ehhez elegendő az otthoni számítógéphez mikrofont, hangszórót és web kamerát csatlakoztatni. A cég számára ez azért lenne előnyös, mert nincs szükség nagy irodaépület bérlésére, fenntartására, a dolgozó számára pedig kényelmesebb lenne és megtakaríthatná az utazásra fordított időt, ráadásul nem terhelné a közlekedést a sok munkába járó dolgozó.

3.5. DIGITÁLIS ESZKÖZÖK A TERMELÉSBEN

3.5.1. IPARI TERMELÉS

Napjainkban a 4. ipari forradalom (Ipar 4.0) korát éljük, ennek során a gyártási folyamatokban egyre nagyobb szerepet játszik az információs technológia és az automatizálás, valamint a mesterséges intelligencia. Az automatizált üzemekben a gyártósorokon számítógép vezérelt intelligens robotok dolgoznak, melyeket hálózatba kapcsolnak, így kommunikálni tudnak egymással, össze tudják hangolni tevékenységüket, vagy utasítást tudnak adni egymásnak. Az internethez hasonló működése miatt az ilyen hálózatot a Dolgok Internetének (IoT – Internet of Things) nevezik. Az elemzők előrejelzése szerint 2020-ra több mint 3 millió ipari robot fog dolgozni a világ gyáraiban. (autogyar.hu, 2018)

A munkaerőhiány, illetve a munkaerő magas költsége arra ösztönzi a cégeket, hogy minél jobban automatizálják a termelést. A robotok ráadásul sokkal termelékenyebbek, pontosabb munkát végeznek, kevesebb selejt keletkezik. Így bár a robotizált üzem kialakítása jelentős összegbe kerül, hosszabb távon megtérül, hiszen üzemeltetése jóval olcsóbb, mivel kevés dolgozót kell foglalkoztatni, így jelentős munkabért lehet megtakarítani, ugyanakkor ugrásszerűen megnő az előállított termék mennyisége és minősége. Az iparvállalatoknál lassan megszűnnek a hagyományos munkakörök, segédmunkásra, betanított munkásra nem lesz szükség, sőt a szakmunkások egy

részére sem, helyette magasan képzett, számítógépekhez értő munkaerőt alkalmaznak, akik felügyelik a gyártási folyamatokat.

Már megépültek az első teljesen robotizált gyárak, ahol a termelőtevékenységet kizárólag robotok végzik, a gyárnak csak néhány dolgozója van, akiknek az a feladata, hogy figyelemmel kísérjék a gyártási folyamatokat. Erre példa egy kínai mobiltelefon-alkatrész gyártó vállalat, ahol robot gyártósorokat állítottak be. A korábbi 650 dolgozó helyett már csak 60 ember dolgozik a cégnél, ők felügyelik a gyártósorokat és a számítógépes vezérlő rendszert. A gyár termelékenysége háromszorosára nőtt, a selejt pedig 25%-ról 5%-ra csökkent (Forrest, 2015).

3.5.2. MEZŐGAZDASÁGI TERMELÉS

A mezőgazdaságban szintén hasonló ütemű a technológiai fejlődés. A Mezőgazdaság 4.0 a precíziós gazdálkodást jelenti, ahol folyamatos az adatok gyűjtése és kiértékelése, hogy a lehető legjobban ki tudják szolgálni a növények vagy az állatok igényeit. A növénytermesztésben nagyfokú az automatizálás, önvezető traktorok végzik a munkálatokat a földeken, drónok segítségével vizsgálják a termények növekedését, állapotát, a földeken érzékelőket helyeznek el, melyek egy IoT hálózaton keresztül folyamatosan küldik az adatokat a számítógépnek a talaj állapotáról, az időjárásról, a napsugárzás mennyiségéről. A gazdálkodó megadja a számítógépnek a talaj típusát, az ültetés vagy vetés időpontját, az ültetett növény jellemzőit, a műtrágyázás adatait, a számítógép pedig ezek alapján modellezi a növekedési folyamatot, és a szenzorok által mért adatokat figyelembe véve jelzi a farmernek azokat a teendőket, melyeket a termény növekedésének aktuális fázisában el kell végezni. Már elkezdődött a kis mezőgazdasági robotok fejlesztése is, melyek precíziós műveleteket tudnak végezni a földeken – például palántázás, eperszedés –, és kis súlyukkal nem tömörítik össze úgy a talajt, mint a nagy mezőgazdasági gépek, traktorok. A kis robotok segítségével pontosan a megfelelő mennyiségű vegyszert – műtrágyát, gyomirtót – tudják eljuttatni a növényekhez, ami nem csak gazdaságos, hanem csökkenti a vegyszerek okozta környezeti ártalmakat is, sőt, már olyan robotot is fejlesztettek, ami nem vegyszerrel, hanem kis késekkel irtja a gyomokat. (McLellan, d.n.)

Az istállókban elhelyezett IoT hálózatba kapcsolt szenzorok lehetővé teszik a precíziós állattartást is. A szarvasmarha-, vagy sertéstelepen minden állatot egyedileg monitoroznak, figyelik többek között az aktivitásukat, sőt, még a hangjukat is. A beérkezett adatok alapján a növekedési modellt figyelembe véve számítógép határozza meg a takarmány megfelelő összetételét és vezérli az

automata takarmányadagolót, amely így egyedre szabottan tudja összeállítani a megfelelő takarmánykeveréket. A szenzorok révén hamar észrevehető, ha az állat beteg. A rendszer a szenzorok jelzései alapján szabályozza az istálló hőmérsékletét és szellőzését is. Az egyedek megfigyelése és az egyedre szabott gondoskodás nagyban hozzájárul az állatok jólétéhez, ezzel növelve a hús, illetve tejtermelés hozamát. (agrarunio.hu, 2017)

A precíziós mezőgazdaság lényegesen csökkenti a termelés költségeit, növeli a hozamokat, csökkenti a gazdálkodás környezetkárosító hatását és az állattenyésztés káros anyag kibocsátását, ezzel elősegíti a fenntartható mezőgazdasági termelést.

A nagyfokú automatizálásnak köszönhetően a mezőgazdaságban is egyre kevesebb lesz a nehéz fizikai munka, helyette jól képzett mezőgazdasági szakemberek fogják felügyelni a növénytermesztést és az állattartást kiszolgáló rendszereket. Ehhez nem is kell feltétlenül a helyszínen lenniük, távolról is hozzákapcsolódhatnak a rendszerhez – akár egy mobiltelefon segítségével –, és ellenőrizhetik a működést, vagy utasítást adhatnak valamely tevékenység elvégzésére. Így élhetnek akár városban is, onnan is tudják menedzselni a gazdaságot.

3.6. A DIGITÁLIS ESZKÖZÖK EGYÉB FELHASZNÁLÁSI TERÜLETEI

3.6.1. EGÉSZSÉGÜGY

Az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér (EESZT) felhőalapú elektronikus rendszer, mely összekapcsolja egymással a kórházi-, a járóbeteg- és a háziiorvosi-ellátást, a gyógyszerértárat, a mentőszolgálatot, az ágazatirányítást és a lakosságot. Az EESZT-hez két portál tartozik:

1. Az ágazati portál, amelyen keresztül a kezelőorvosok és a gyógyszerészek láthatják az adott beteg egészségügyi adatait – egyebek mellett a betegutat, az esetleges allergiákat, a laboreredményeket és más ellátási dokumentumokat –, de csak azokat, amelyekre végzettségük és munkahelyük feljogosítja őket.
2. Az eszt.gov.hu oldalon elérhető lakossági portálra ügyfélkapus bejelentkezéssel, a saját TAJ-azonosító megadásával lehet belépni. A felhasználó megtekintheti a számára felírt e-

recepteket és e-beutalókat, értesülhet a hozzájuk tartozó információkról (például e-beutalóval lefoglalt vizsgálati időpontja, helyszíne, intézmény elérhetősége, rendelési idő). Letöltheti az egészségügyi dokumentumait, leleteit, zárójelentéseit. A lakossági portál funkciói közé tartozik az adatkezelésről való rendelkezés. A felhasználó szűkítheti vagy bővítheti a hozzáférhető adatokat. Kérhet értesítést őt érintő dokumentum feltöltéséről, illetve nyomon követheti, hogy ki mikor miért kért hozzáférést az Ő egészségügyi dokumentumaihoz.

Az e-recept a hagyományos, papíralapú receptek feladatait veszi át. A gyógyszerek felírásától kezdve, egészen a gyógyszerek kiváltásig lehetővé teszi majd a vény teljes elektronikus útjának követését. Az EESZT-hez csatlakoztatott orvosi rendszerekben felírt recepteket hagyományos módon készíti el az orvos, aminek adattartalmát a recept kiállításával egyidejűleg automatikusan feltölti az EESZT rendszerbe. Az e-recept bármely patikában lekérdezhető és kiváltható, a kiváltásához személyazonosságunk igazolása mellett a TAJ-kártyánk is szükséges, vagy e-személyi igazolvány használatával lehet kiváltani a vényeket.

A családtagok, ismerősök részére e-receptre felírt gyógyszereket továbbra is papíralapú felírási igazolások leadásával válthatunk ki. (e-egeszsegugy.gov.hu, d.n.)

3.6.2. KÖZLEKEDÉS

A Google útvonaltervező az autós útiterveken felül, gyalogos, kerékpáros és tömegközlekedéssel történő útvonaltervezést is kínál díjmentesen. Közösségi közlekedési eszköz választása esetén azonban érdemesebb a speciálisan e célra kifejlesztett alkalmazásokat használni.

Az útvonalunk megtervezésekor először a kiinduló-, majd a cél-állomást és az érinteni kívánt állomásokat adjuk meg. Ezt követően a kívánt közlekedési eszközt választjuk ki. Az autós utak esetén külön meg kell adni, ha csak nem fizetős útszakaszokat szeretnénk igénybe venni. Az igényeinket kielégítve több útvonalat is ajánlhat a Google, melyek tartalmazzák a megtervezett útvonalak hosszát, a táv megtételéhez szükséges utazóidőket, és a résztávolságokat, valamint az aktuális forgalmi viszonyokat (különböző színtelítettséggel jelölve). A vezetés funkció indításával hangosan vezet végig a kiválasztott úton, miközben jelzi az aktuális irányváltásokat.

A Futár (forgalomirányítási és utastájékoztatási rendszer) a jelen évtized egyik legjelentősebb tömegközlekedési fejlesztése, mely műholdas követésen alapuló, valós idejű, percre pontos forgalmi tájékoztatást nyújt a forgalmi helyzetekről, illetve a járművek megállóból történő tovább indulásáról. A FUTÁR online tervezője segítségével hatékonyan, az általunk legfontosabbnak tartott szempontok (legkevesebb átszállás, legkevesebb gyaloglás) szerint tervezhetjük meg utazásainkat. A mobiltelefonos applikáció még a készülékek helymeghatározó képességét is figyelembe veszi.

Budapesten és környékén közel 300 darab FUTÁR kijelző is működik. Egy része oszlopra szerelve megállóban, a másik pedig a metróállomásokon, falra szerelt formában tájékoztat az aktuális forgalmi helyzetről, illetve jelzi a járművek megállóból való tovább indulásának időpontjait.

A vonattal történő utazás megtervezésében segítséget nyújt a Vonatinfó, amely menetrend alapján információt ad az esetleges átszállásokról és az állomásokról. Az alkalmazásból az utas a jegyét is megvásárolhatja. A Vonatinfó az igénybe vehető kedvezmények kiválasztását követően segít az optimális útvonal kiválasztásában, majd megjeleníti a menetjegy árát, és jelzi a pótbjegyváltási kötelezettséget. A jegyek egy gombnyomással a kosárba tehetők, majd bankkártyával kifizethetők. A vásárlási beállítások, adatok elmenthetők, így a következő alkalommal még egyszerűbbé válik a vásárlás. A Vonatinfó használatával a vonatok aktuális helyzete is könnyedén nyomon követhető a valós idejű adatokat használó térképen.

? KÉRDÉSEK

1. Kik használhatják az Ügyfélkaput és milyen ügyeket lehet elektronikusan intézni a segítségével?
2. Milyen szolgáltatásokat nyújthat egy okosotthon?
3. Mi a közösségi média funkciója, melyek a Magyarországon jelen lévő legfontosabb közösségi oldalak?
4. Mik az előnyei az irodaautomatizálásnak?
5. Hogyan változnak a munkakörök és a munkaerővel szemben támasztott követelmények az ipar és a mezőgazdaság digitalizációjával?

SZAKIRODALMI FORRÁSOK:

1. agrarunio.hu (2017): A jövő elkezdődött – Precíziós technológiák az állattartásban. (2017. 04 26). td agrarunio.hu: <https://www.agrarunio.hu/hirek/19-allattenyesztes/2808-a-joevo-elkezdodoett-precizios-technologiak-az-allattartasban> (Letöltve: 2019.01.12.)
2. autogyar.hu (2018): 1,7 millió új robot alakítja át a gyártást. A robotpiac hajtóereje egyértelműen a világ legnagyobb forgalmú országával megtámogatott ázsiai régió. (2018. 02 27).td,: autogyar.hu: <http://www.autogyar.hu/auto-vilag-piac/1-7-millio-uj-robot-alakitja-at-a-gyartast-20180222> (Letöltve: 2019.01.11.)
3. e-egeszsegugy.gov.hu (é.n.): EESZT Információs portál. eRecept. td forrás: <https://e-egeszsegugy.gov.hu/e-recept> (Letöltve: 2019.01.16.)
4. Forrest, C. (2015)Chinese factory replaces 90% of humans with robots, production soars. td forrás: techrepublic.com: <https://www.techrepublic.com/article/chinese-factory-replaces-90-of-humans-with-robots-production-soars/> (Letöltve: 2019.01.12.)
5. Habók L.- Czirfusz D. (2013): Információcsere a digitális korban- a kommunikáció modellje, eszközei és kommunikációs helyzetek a digitális térben. *Oktatás- Informatika*, 5. 1-2. szám. td forrás: https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&ved=&url=http%3A%2F%2Fwww.oktatas-informatika.hu%2F2013%2F11%2Fhabok-lilla-czirusz-dora-informaciocsere-a-digitalis-korban-a-kommunikacio-modellje-eszkozei-es-kommunikacios-helyzetek-a-digitalis-terben%2F&psig=AOvVaw2Bw2BEH9bRqYs8S_yxk-PR&ust=1547156981177504 (Letöltve: 2019.01.05.)
6. KSH (2016): Az infokommunikációs technológiák és szolgáltatások helyzete Magyarországon. tdr <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/ikt/ikt16.pdf>. (Letöltve: 2019. 01. 05.)
7. McLellan, C. (n.é.n Smart farming: How IoT, robotics, and AI are tackling one of the biggest problems of the century td, forrás: techrepublic.com: <https://www.techrepublic.com/article/smart-farming-how-iot-robotics-and-ai-are-tackling-one-of-the-biggest-problems-of-the-century/>. (Letöltve: 2019. 01 12.)

8. Molnár Gy. (2008): Az IKT-val támogatott tanulási környezet követelményei és fejlesztési lehetőségei. Szakképzési Szemle, 24.3. 257-278. td forrás: <http://www.mszt.iif.hu/documents/szsz0803-molnar.pdf>. (Letöltve: 2019.01.05.)
9. Ribble, M. (2011): Digital Citizenship in Schools. Second Edition. International Society for Technology in Education, Eugene, Oregon, Washington, D.C.
10. Varga, L.- Taffener, T.- Stég Bodó, C. (2014): Minden, amit az iratkezelésről tudni kell. CRD-Informatikai Kft., Budapest.

4. FEJEZET

MUNKAHELYHEZ JUTÁS, ÁLLÁSKERESÉS

“A világ amit teremtettünk a gondolkodásunk eredménye;

nem lehet megváltoztatni gondolkodásunk megváltoztatása nélkül”

(Albert Einstein)

Fejezetünk a munkahelyhez jutást, az álláskeresés folyamatát helyezte a középpontba az álláskereső szemszögéből, annak érdekében, hogy összefoglaló ismereteket nyújtson a munkaerőpiac működéséről, részletesen bemutatva az álláskeresőket támogató szolgáltatási rendszereket. Logikai lépések mentén, gyakorlati tanácsok kíséretében vezeti végig az olvasót a 21. század elejét jellemző álláskereső fázisokon, kiemelt figyelmet fordítva az internet által nyújtott lehetőségek és a trendek bemutatására. Végezetül pedig azonosítja a digitális kompetenciákat a generációk tükrében, mindazon szándékkal, hogy segítse a tudatos álláskeresőket.

A digitális átalakulás a gazdaság egyetlen területét sem kerüli el, ezért a digitális tudás és a digitális eszközhasználat képessége ágazattól, beosztástól és földrajzi elhelyezkedéstől függetlenül minden munkakörben létszükségletté válik. Az informatika rohamos fejlődése az egész társadalmat gyökeresen átalakítja. Ebben az állandóan változó világban csak az érezheti otthon magát, aki érti a változásokat, s azok mozgatóit, valamint alkalmazkodni tud a kialakult helyzethez. A digitalizáció immár nem választás kérdése: az ezt fel nem ismerő vállalkozások hazai és nemzetközi versenyképességüket, a munkavállalók pedig munkaerő-piaci esélyeiket veszítik el. (NGM 2018)

A fejlődést a mindennapjainkban is észrevehettük, az internet, az okos telefon, a tablet, valamint az okos óra megjelenése által. Életünkben fontossá vált, hogy a közösségi oldalak egyikén

megoszthatjuk barátainkkal, ismerőseinkkel azokat az eseményeket, élményeket, amelyek fontosak számunkra, és amelyek boldog érzéssel töltenek el bennünket.

Az internet térnyerésével az álláskeresési szokások is megváltoztak. Régebben leginkább a hagyományos módszerekkel kerestek állást a leendő munkavállalók. Ezek közé tartoztak az újsághirdetések, hirdetőtáblák vagy a személyes felkeresések. Mára ez átalakult, mert napjainkban a legtöbb tevékenység, beleértve az állásra való jelentkezést is, az interneten keresztül történik.

A vállalatoknál külön pozíció van arra, hogy a különböző közösségi oldalakon megjelenjenek az adott céggel kapcsolatos termékek, szolgáltatások vagy álláshirdetések. Ezért a digitális kompetenciák egyre nagyobb szerepet játszanak a foglalkoztathatóságban és a munkaerő-piaci alkalmazkodóképességben. Azonban azt is érdemes megemlíteni, hogy vannak olyan társadalmi csoportok, amelyek számára az internet elérhetősége, a digitális eszközök használata korlátozott. Az elmaradott településen élő hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok gyakran a hagyományos álláskeresési technikákat részesítik előnyben, mint ahogyan az idősebb generáció képviselői is. Mindez pedig az álláshoz jutás esélyeit csökkenti. (R. Fedor- Jávorné 2014; R. Fedor 2018) A digitális kompetenciák hiánya a munkaerőpiacról való kirekesztést vagy alacsonyabb jövedelmű munkakört eredményez. Ez a hátrány pedig számos egyéb az életminőséget meghatározó tényezővel cirkulációs oksági összefüggést mutat. Ilyen például az egyén egészségi állapota. A rosszabb munkaerő-piaci helyzetben lévő csoportok kedvezőtlenebbnek ítélik meg egészségi állapotukat, jólétüket, mint a kedvezőbb helyzetben lévők. (Erdei et al., 2014; 2018)

Ennek megfelelően a digitális kompetenciák fejlesztése általános és tudatos feladat nem csak magánemberként, hanem a munkáltatók és egy gondoskodó állam részéről is. A digitális kompetenciák fejlesztése, mint az egyéb alapkompentenciák (pl.: az írás-olvasás, vagy a matematikai kompetenciák) fejlesztése elengedhetetlen a 21. század elején a munka világában, melynek eredménye nemcsak a munkaerőpiacon de az élet egyéb területein is kedvező hatással bírhat.

4.1. INTERNET HASZNÁLATI SZOKÁSOK HAZÁNKBAN, VALAMINT AZ EURÓPAI UNIÓ ÁTLAGÁHOZ VISZONYÍTVA

Tekintsük át röviden, hogy mi magyarok, hol tartunk az internet által biztosított lehetőségek alkalmazásában, a digitális kompetenciáink tükrében:

Az Európa Uniós országok tekintetében a mérési adatok igen biztató képet mutatnak, mert az internet használatában – az Eurostat 2017. évi felmérése alapján – jóval az EU átlag felett teljesítünk. A social media használatában Máltát követően vezetjük a listát, mert a lakosság 84% használja a social media felületek egyikét (EU átlag 65%, legmagasabb Málta 87%, legalacsonyabb Franciaország 49%). Hírolvasás és az interneten való információk keresésében is jóval az EU átlag felett vagyunk. Míg az információk keresési ranglistáját a hollandok vezetik 93%-kal, addig az EU átlag 78%, ezzel szemben mi a tizenegyedik helyen állunk 85%-kal, ami igen rangos helynek mondhat, például a szomszédos Romániához képest, akik a mérés évében az utolsó helyre kerültek 49%-kal (Romániát közvetlenül Olaszország 53% és Bulgária 62% előzi meg).

Amire kétség kívül legtöbbször használjuk az internetet az nem más, mint az elektronikus levelezés, azaz e-mailek küldése. Az Európai Uniós országok lakóinak 86%-a alkalmazza az elektronikus levelezést, amit a magyarok 4%-kal haladnak meg, így a tizedik helyet foglaljuk el (90%).

Az EU internet használatának szokásai érdekes képet mutatnak a kor megoszlás tekintetében. Míg a social media felületeit 90%-ban a fiatalok használják (16-24 éves korúak), addig az információk keresése tekintetében nem fedezhető fel jelentős különbség a fiatalabb (16-24 évesek) és idősebb (65-74 évesek) generáció között. Míg a fiatalok 76%-a, addig az idősebb korosztály 74%-a használja a világhálót információk gyűjtésére (a 16-74 évesek átlaga 78%). Az elektronikus levelezések száma az életkor előrehaladtával csökken, de jelentős eltérés itt sem mutatkozik (a fiataloknál 90%, addig az idősebb korosztálynál 83%).

Mivel a social media használatában Magyarország (84%) az EU-ban a második helyen áll, így a korosztályok összehasonlításában is előkelőbb helyet foglal el. Míg fiatalok körében majdnem száz százalékos (98%), addig a hazai idősebb korosztály (58%) is jóval az EU átlag (34%) felett teljesít.

A fenti mérési adatok tükrében kijelenthetjük, hogy az Európai Uniós átlagnál magasabb arányban vagyunk jelen az internet világában, és aktívabban is használjuk. Így joggal merülhet fel az olvasóban az a kérdés, hogy miért is kell tovább fejlesztenünk a digitális írástudásunkat? Ennek megválaszolását az alábbi fejezetbontásokban tekintjük át:

- A magyar munkaerőpiac szolgáltatási rendszere, pályaorientáció
- Az álláskeresés folyamata a 21. század elején
- Az internet által nyújtott lehetőségek bemutatása az álláskeresésben
- A digitális kompetenciák azonosítása az álláskeresésben, a generációk tükrében.

4.2. A MAGYAR MUNKAERŐPIAC SZOLGÁLTATÁSI RENDSZERE, PÁLYAORIENTÁCIÓ

Ez a fejezet azon meghatározó tényezőkre fókuszál, amelyek segítenek eligazodni a tudatos álláskeresőnek abban, hogy milyen támogatást vehetnek igénybe a foglalkoztatást segítő szervezetektől. A tájékozottság, hogy milyen információkat nyújt a munkaerőpiac az álláskeresők részére és milyen pályorientációs eszközök segítik a pályaválasztást, pályamódosítást, hozzájárulhatnak a tudatos álláskereséshez. A fejezetet zárasaként olyan hasznos szervezetek kerülnek bemutatásra, amelyek igénybevétele segíti a munkahelyhez jutást, az álláskeresést.

Mielőtt rátérnénk az információnyújtás és pályorientáció témakörére, először ismerkedjünk meg a munkaerőpiac definíciójával. Munkaerőpiac nem más, mint adott időszakban, adott gazdasági feltételek mellett a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége. A munkaerőpiac szereplői a munkaadók és munkavállalók, valamint a munkaerőpiacra befolyással bíró munkanélküliek és az állam. A *munkaerő-kereslet* a munkáltatók által megjelenített azon igény, hogy egy meghatározott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerőt kívánnak foglalkoztatni. A *munkaerő-kínálat* az adott időszakban rendelkezésre álló munkanélküliek és álláskeresők számát és összetételét jeleníti meg. (László Gy. 2007)

A munkaerőpiaci információnyújtásnak az a célja, hogy elősegítse a pályaválasztást, a pályamódosítást, az elhelyezkedést. Az információnyújtás tartalma lehet egyes szakmák bemutatása, az egyes foglalkozásokhoz vezető képzési utak ismertetése, a munkaerőpiaci tendenciák bemutatása, foglalkozásokhoz szükséges kompetenciák ismertetése. A kapcsolódó pályainformációs rendszerek olyan, gyakran számítógépes vagy online-elérhetőségű, vagy akár nyomtatott formátumú rendszerek, amelyek segítenek egy egyénnek vagy egy csoportnak életpályát, foglalkoztatást, foglalkozást vagy munkát választani azáltal, hogy olyan jellegű információkat gyűjtenek, rendszereznek, és nyújtanak konkrét foglalkozásokkal, szakmákkal és szervezetekkel kapcsolatosan, mint például a fizetés, feltételek, képzések, illetve szükséges képesítések és tapasztalatok. A pályainformációs tanácsadók abban segítik az embereket, hogy felfedezzék, kövessék és elérjék az életpályájukkal kapcsolatos céljaikat. (Szellő - Sebők 2018) Az elmúlt

években került a figyelem középpontjába a munkaerőpiacon hátrányt szenvedők számára speciális tanácsadási szolgáltatás szükséglete, akiknek a gyenge védekezőképességét felismerni a tanácsadási rendszer feladata. A szakmai protokollok teljes kidolgozása erre a munkavállalói rétegre még nincs kidolgozva, ezért a tanácsadói felkészültségen múlik a folyamat sikeressége (Móré 2012).

Álláskeresők számára nyújtható szolgáltatásokat Szellő János és szerzőtársa (2018), az alábbiak szerint azonosította:

- **Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT)** a pályaválasztással és pályamódosítással kapcsolatos öninformálódást segítő, támogató szolgáltatás, amely egyéni vagy csoportos tanácsadás formájában is megvalósulhat.
- **Képzésre történő fejlesztő felkészítés** azok számára ajánlott, akiknek a továbblépéséhez feltétlenül szükséges a képzettség megszerzése, de hiányoznak a képzés elkezdéséhez szükséges képességeik. A kompetenciák felmérését követően az ügyfél professzionális segítséget kap a hiányzó készségek és ismeretek megszerzéséhez.
- **Motivációs csoportos foglalkozás** tréning formájában megvalósuló szolgáltatás, amely az egyén motivációs alapjának felméréséből kiindulva a csoportos foglalkozáson történő részvétel útján fejleszti és fenntartja az inaktív munkát keresők motivációját az elhelyezkedésre, a pályakorrekcióra, képzésekben és egyéb szolgáltatásokban történő részvételre.
- **Álláskereső Klub** egy olyan speciális, strukturált csoportfoglalkozás, melynek középpontjában az álláskeresési viselkedés megváltoztatásának szándéka, az álláskeresési technikák megismerése, az álláskereséshez szükséges készségek kialakítása, motivációk fenntartása áll. Az Álláskereső Klub segítséget nyújt a tanult módszerek gyakorlásához, alkalmazásához, és a csoport tagjai egymást segítve, erősítve keresnek megfelelő munkahelyet maguknak.
- **Álláskeresési technikák átadása** szolgáltatás az álláskeresési technikák megismerését és elsajátítását célozza. Ezzel a résztvevő számára biztosítható a reális célállás-elképzelés kialakulása (ha az korábban hiányzott) és a professzionális álláskeresési gyakorlat kialakítása, ennek következtében az aktívabb illetve hatékonyabb álláskeresés.
- **Álláskeresési tanácsadás** segítségével fejleszthető az önismeret, megismerhetők a pályázat- és önéletrajzírás fortélyai, az állásinformációk beszerzésének lehetőségei, az állás megszerzésének és megtartásának módjai. Létezik álláskeresési technikákat ismertető

foglalkozás. Az álláskeresésben eredményesen hasznosítható legfontosabb álláskereső technikák – telefonálás munkaadónak, felkészülés a személyes találkozókra, a meg nem hirdetett állások felkutatása stb. – személyre szabott megismertetése egyéni tanácsadás keretében is történhet, de lehetőség van csoportos foglalkozás keretében is elsajátítani azokat.

- **Állás- és képzési börze** a térség munkáltatóinak és képző szervezeteinek bemutatkozási lehetősége, ahol a munkavállalók, álláskeresőök illetve képzések, átképzések iránt érdeklődők kölcsönösen tájékozódhatnak, információkat szerezhetnek és kapcsolatba kerülhetnek egymással.
- **Foglalkoztatási tanácsadás** során a szolgáltatás a munkavállalási korú felnőttek azonnali elhelyezkedési, munkába állási céljait segít tisztázni azáltal, hogy értékelteti az ügyféllel azonnali karriercéljait és lehetőségeit. Ráébreszti az álláskeresőt a célálláshoz szükséges ismeretekre, képzésre, valamint segíti szakmai önéletrajzot, álláskeresői tervet készíteni, felkészíti az állásinterjú típusaira és a munkahelyi beilleszkedésre.
- **Munkatanácsadás** célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.
- **Munkaerőpiaci mentori szolgáltatás** segítségnyújtás az egyéni terv megvalósításában: az elhelyezkedés akadályainak elhárításától, szolgáltatások / képzések / támogatások igénybevételeitől és az ezzel kapcsolatos együttműködési kötelezettség teljesítésétől, a munkahelykeresésen keresztül, az elhelyezkedést követő beilleszkedésig, a munkahely megtartásáig, a szakmai előrelépés perspektíváinak felvázolásáig (ahol ez is szükséglet). A segített személy végigkísérése a munkaerőpiaci integráció teljes folyamatán: információkkal való ellátása, motiválása, támogatása az egyéni megvalósításához szükséges kapcsolati rendszer kialakításában és fenntartásában.
- **Rehabilitációs tanácsadás** minden esetben egyéni, közvetlenül az egyén elhelyezkedési és életviteli problémájának megismerésére épül, a rehabilitációs lehetőségek igénybevételehez ad tanácsot, annak érdekében, hogy elháruljanak azok az akadályok, amelyek az álláskeresőt nehezítik. Amennyiben a rehabilitációs folyamat szükségessé teszi, vagy az egyén igényli, a foglalkoztató (keresőtevékenység esetén), vagy a hozzátartozó (különösen fogyatékosnál), illetve más szakértő is bevonható a tanácsadás folyamatába.

- **Vállalkozóvá válást elősegítő tanácsadás** szolgáltatás egyéni tanácsadás és/vagy csoportos tájékoztató keretében segíti az ügyfeleket vállalkozás indításában és önfoglalkoztatóvá válásban. Ennek érdekében az ügyfél információs szükségleteihez alkalmazkodóan jogi, pénzügyi, támogatási tanácsadás folytatása, valamint üzleti terv elkészítésének elősegítése a szolgáltatás tartalma. Az ügyfelek segítséget kérhetnek a piaci lehetőségek felkutatásához, a kiválasztott tevékenységhez szükséges kompetenciák, képzettség, gyakorlati feltételek meghatározásához. A szolgáltatás várt eredménye, hogy a munkát keresők között növekszik az üzleti tervvel rendelkezők száma. (Szellő - Sebők 2108, 346-349 o.)

A felgyorsuló technikai fejlődés nemcsak a szervezetektől, de az egyénektől is rugalmas alkalmazkodó készség kifejlesztését követeli meg. A gyakorlati képzés, a készségek fejlesztése hozzájárulhat a megfelelő rugalmasság megszerzéséhez. A pályaaorientáció célja megtanítani az embereket arra, hogy kompetenssé váljanak saját tanulmányaik és életútjuk megtervezésére és irányítására, valamint az életpályájukkal kapcsolatos átmenetek kivitelezésére. A megerősítés az egyének képessé tétele arra, hogy a kezükbe vegyék, és teljes mértékben kihasználják ismereteiket, energiáikat és ítélőképességüket. (Szellő - Sebők 2018)

Napjainkban meghatározó **az egész életen át tartó pályaaorientáció**, amelynek alapja az élethosszig tartó tanulás. Életünk bármely életszakába is vagyunk, folyamatosan kell tudásunkat bővíteni, képességeinket - készségeinket fejleszteni.

A pályaaorientáció eszközrendszere igen széleskörű, a teljesség igénye nélkül tekintsünk át néhányat:

- **Életpálya-tanácsadás** egy pályaaorientációs tanácsadó és egy egyén közötti interakció. Olyan egyéni vagy csoportos folyamat, amely hangsúlyozza az öntudatosság és a megértés fontosságát, és elősegíti egy kielégítő és értelmes magánélet/munka egyensúly megtalálását.
- **Életpálya-vezetési készségek fejlesztése (Career management skills)** olyan kompetenciák, amelyek lehetővé teszik egy egyén (vagy csoport) számára, hogy strukturált módon gyűjtsön, elemezzon, szintetizáljon és rendszerezzen önmagával, oktatással és foglalkoztatással kapcsolatos információkat. A készségek fejlesztésének célja, hogy az egyén képessé váljon menedzselni a saját életpályáját.
- **Pályaválasztási tanácsadás** egyéni tanácsadás során különböző önismereti kérdőívek kitöltésével a pályaválasztásukban, vagy önmagukban bizonytalan ügyfelek

pályaismeretének, önismeretének bővítése, a pályaválasztási döntések segítése. Ez a tanácsadási forma általában az első szakma kiválasztásához ad segítséget.

- ***Pszichológiai tanácsadás*** a munkavállalást elősegítő illetve akadályozó lelki folyamatok, pszichés problémák, életvezetési nehézségek feltárására és megoldására irányul. A pszichológus segíti a tanácskérőt személyiségének jobb megismerésében, a belső erőforrásainak feltárásában, pályairányultságának, pályaalakalmasságának tisztázásában, az esetleges kudarcai feldolgozásában.
- ***Támogatott öntájékoztató*** pl. tesztek, portálok, öninformációs bázisok használata tanácsadó segítségével.
- ***Üzem/cég/tanműhely látogatás, mint eszköz*** célja a különböző foglalkozások, szakmák munkahelyi körülmények közötti megismerése, a pályadöntés megalapozása.

4.2.1. TÁMOGATÓ MUNKAERŐPIACI SZERVEZETEK

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat szervezetrendszere a Nemzeti Munkaügyi Hivatalból, a munkaügyi központokból és a kirendeltségekből áll. A területi szakmai irányítását a Nemzeti Munkaügyi Hivatal látja el. Az oldalon külön részletes tájékoztatást található álláskeresőknél:

- Állásajánlatok
- Munkaerőt-kölcsönzők listája
- Igénybe vehető ellátások
- Támogatások
- Európa Uniós programok
- Információnyújtás, tanácsadás (FIT)

FIT - Foglalkoztatási Információs Tanács) öninformációra épülő, komplex szolgáltatást nyújtó hely, amely elsősorban a pályaválasztás, pályakorrekció előtt álló személyek széles körű tájékoztatását, helyes döntéshozatalát segíti elő.

- FIP pontok

FIP (Foglalkoztatási Információs Pontok) a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által közösségi helyszíneken – önkormányzatok, művelődési intézmények, teleházak, alapítványok, egyesületek stb. – kialakított információs helyek, ahol az ügyfelek tájékoztatást kaphatnak a munkaügyi szervezet szolgáltatásairól, támogatási lehetőségekről, intézhetik azokat az ügyeiket, amelyek segíthetnek foglalkoztatási problémáik megoldásában. (www.nszf.hu)

Virtuális Munkaerőpiaci Portál

A portál célja, hogy használatával a munkavállalók és a munkaadók sikeresen egymásra találjanak. Az álláskeresési oldalon nemcsak az állásajánlatokat szűrhetőek le, a portál igénybevevők által megadott kategóriák alapján, hanem feltölthetik önéletrajzunkat is. Az oldalon rögzített adatok hitelességét a munkaügyi szervezet szakemberei ellenőrzik.

Virtuális Munkaerőpiaci Portál elérése: <https://vmp.munka.hu/>

EURES - Európai Foglalkoztatási Szolgálat

Az EURES (European Employment Services – Európai Foglalkoztatási Szolgálat) az uniós tagállamok, valamint Svájc és az EGT országainak foglalkoztatási szolgálataiból álló információs és tanácsadó hálózat, amelynek célja az országok közötti munkaerő-áramlás elősegítése. Főbb feladatai közé tartozik az információnyújtás és tanácsadás az Unióban elhelyezkedni szándékozó munkavállalóknak és segítségnyújtás a munkáltatók részére az Európai Unióból történő munkaerő-toborzáshoz.

EURES elérhetősége: <https://eures.munka.hu/>

Nemzeti Pályaorientációs Portál

A portál a pályaválasztási döntést segítő hasznos ismereteket tartalmaz felnőttek részére (is), amelyek támogatják a sikeres életpálya-tervezést. A portál támogató eszköztára a felnőttek számára: E-portfólió létrehozása; pályaorientációt támogató kérdőív-készlet; kereső funkciók, mint pl. foglalkozást, tanácsadót, oktatási intézményeket kereső; különböző szakmák bemutatása rövid filmekben keresztül; több, mint 500 új generációs foglalkozás leírása; online tanácsadás igénybevétele; valamint széleskörű tudástár áll az érdeklődők rendelkezésére.

Nemzeti Pályaorientáció Portál elérhetősége:

<https://palyaorientacio.munka.hu/>

4.3. AZ ÁLLÁSKERESÉS FOLYAMATA A 21. SZÁZAD ELEJÉN

A napjainkat jellemző trendek bemutatása előtt, tekintsünk vissza néhány gondolat erejéig a 90-es évekre, ahol jelentős részében még nem volt internet, és állásportálok sem léteztek. Amikor egy álláskereső meg akarta nézni az aktuális álláshirdetéseket, először el kellett mennie egy újságoshoz, hiszen akkoriban elsősorban a lokális hirdetési újságokban vagy a gazdasági hetilapokban lehetett álláshirdetéseket találni. Ebben az időszakban nagyon kevés háztartásban volt számítógép és nyomtató, ezért a pályázat döntése esetén, kézzel vagy írógéppel kellett elkészíteni az önéletrajzokat, melyet postán jutattak el a hirdetés feladóhoz. Az internet elterjedése előtt a pályázási folyamat időigényes és körülményes volt, főleg ha hozzávesszük a kiválasztás folyamatát is. Az internet elterjedésével, sokkal kényelmesebb lett az álláskeresés, nemcsak az időtartam lett sokkal rövidebb, mialatt munkát lehetett találni, hanem a lehetőségek száma is megsokszorozódott. Az internet adta információs világháló nemcsak számos lehetőséget kínál a munkához jutáshoz, hanem minden kellő információ megtalálható rajta, ami segítségére lehet az álláskeresőnek álmai megvalósításában.

A napjaink digitalizált világában fontos sikertényező az álláskeresésben a tájékozottság és a tudatosság. Ennek tükrében tekintjük át a 21. század elejének főbb álláskeresési lépéseit és trendjeit.

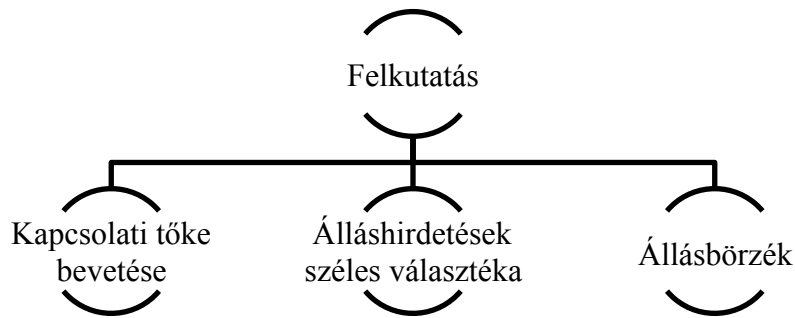
Döntés

Az álláskeresés megkezdése előtt tisztázni kell, hogy mik a pályázó céljai, mit szeretne, mire vágyik. A tudatos álláskereső tisztában van saját erősségeivel és gyengeségeivel és, hogy a kívánt munkakör mennyire passzol személyiségéhez, tudásához, képességeihez. Az elhatározást követően következik az álláshirdetések felkutatása.

Felkutatás

A betölteni kívánt állások feltérképezésénél több csatornát is javasolt használni, melyet az 1. számú ábra is szemléltet.

Számos esetben feledésbe merül az ismeretségi körben érdeklődni, holott ma már a cégeknél komolyan jutalmazták, ha a cég munkavállalói leendő munkatársakat ajánlanak a keresett munkakörökbe. Ezért érdemes a *kapcsolati tőkét* is megmozgatni és érdeklődni a környezetünkben.



4.1. ábra: Az álláslehetőségek felkutatásának három lépcsője

Forrás: A szerző saját szerkesztése

Az álláshirdetések a digitalizáció korában számos fórumon megtalálhatóak, melyet két kategóriába rendezve az alábbi platformokon találhatóak meg:

- a. internet által nyújtott lehetőségek (a lehetőségek széles tárházát a következő 4.3.1. fejezetben részletesen tárgyaljuk)
- b. nyomtatott sajtók, hirdetőtáblák.

Az álláshirdetéseket mindig érdemes figyelmesen elolvasni és értelmezni. Érdemes összevetni, hogy amit a munkáltatók elvárnak és kínálnak, azok mennyiben állnak összhangban a mi kompetenciáinkkal (tudás, képesség, készség és tapasztalat) és a mi elvárásainkkal.

Az állásbörzék hasznossága is gyakran feledésbe merül, holott egyre népszerűbbek és nemcsak országos, de megyei szinten is egyre több rendezvénnyel találkozhatunk. Az érdeklődők számára a legnagyobb előnyt az jelenti, hogy számos kiállító céget, mint potenciális Munkaadót lehet megismerni, felelősség és következmény nélkül. Beszélgetést kezdeményezhetnek, nyíltan kérdezhetnek a cégek képviselőitől, névtelenül kipuhathatják az alkalmazás feltételeit, információkat gyűjthetnek a keresett tudásról és saját esélyeikről.

A leggyakoribb állásbörzék a teljesség igénye nélkül:

- egyetemi állásbörzék: nagyobb egyetemek szervezésében
- országos, független állásbörzék: pl. fővárosi HVG állásbörze
- szakmai állásbörzék: speciális szakmacsoportoknak szól

- közösségi állásbörzék: a helyi közösségek, régiók, önkormányzatok által szervezett állásbörzék.

Pályázati anyag összeállítása

Ennél a pontnál kell a legkörülményesebben eljárni. Habár úgy gondolhatjuk, hogy az önéletrajz írása nem bonyolult dolog és ahhoz mindenki ért, mégis meghatározóvá teheti annak esélyét, hogy a leendő munkáltató lehetőséget biztosít-e a személyes találkozóra vagy sem. Amíg egy jó önéletrajz sztenderd, addig a jó kísérőlevél vagy motivációs levél mindig egyediek, az álláshirdetést feladó céghez szólnak.

Egy jó szakmai önéletrajz ismérvei:

- naprakész információkat tartalmaz
- rendezett, szépen megszerkesztett
- elütésektől, helyesírási hibáktól mentes
- konzervatív, élethű fotóval ellátott
- típusa (Europass / kronologikus - időrendi / funkcionális / kombinált)
- főbb tartalmi elemei: személyes adatok; szakmai tapasztalat; tanulmányok; nyelvismeret; társas kompetenciák; hobby
- terjedelme: kevés munkatapasztalat esetén egy oldal, sok éves munkatapasztalat esetén maximum kettő oldal.

Motivációs levél vagy kísérőlevél

Kérdésként merülhet fel, hogy mi a különbség a motivációs levél és a kísérőlevél között, és mik azok a tartalmi elemek, amiktől igazán a jó kategóriába sorolhatóak. A motivációs levél legfőbb célja, hogy nyomatékosítsuk, minket miért érdekel az adott állás, és talán még hangsúlyosabb az, hogy azokat a képességeinket és szakmai tapasztalatainkat részletezzük benne, melyek fontosak lehetnek a pozíció szempontjából.

Egy jó motivációs levél ismérvei:

- jól áttekinthető, nem zsúfolt
- rendezett, szépen megszerkesztett
- elütésektől, helyesírási hibáktól mentes

- terjedelme maximum egy oldal
- főbb tartalmi elemei: jelentkezésünk oka, miértje; hol találtunk rá az álláshirdetésre; emelje ki a munkakör betöltéséhez szükséges tapasztalatokat, tanulmányokat és azon elemeket, amik a munkakör betöltéséhez elengedhetetlen, de a sztenderd önéletrajz nem tér ki rá.

Motivációs levelet csak akkor célszerű mellékelni, ha kifejezetten kéri az állás meghirdetője. Viszont a pályázati anyagot (az önéletrajzot) mindig kísérőlevél mellett kell elküldeni a hirdetésben megadott e-mail címre. A néhány soros kísérőlevélben ki kell térni arra, hogy hol olvasta az álláshirdetést, és amennyiben szükségét érzi, akkor térjen ki azon elemek egy-két soros kifejtésére is, amiket az önéletrajz nem tartalmaz, de az állás betöltéséhez elengedhetetlen vagy előnyt jelenthet (ezt nevezzük információ kiegészítésnek, megkönnyítve ezzel a döntéshozó munkáját).

Referencialevél vagy referenciaszemély

Ma már a referencia levél nem divat, sőt a legtöbb helyen nem tekintik hiteles forrásnak. Ennél sokkal fontosabb és hitelesebb a referenciaszemély megjelölése névvel és elérhetőségekkel ellátva. Természetesen mielőtt a pályázó bárkit megjelöl referencia személyként, hogy információt adjon a pályázóról, előtte minden esetben le kell egyeztetni ezt a referencia személlyel. Csak olyan személyt javasolt kiválasztani, aki a pályázó korábbi munkahelyén a felettese volt és valóban pozitív és releváns információt tud adni, kiemelve az erősségeit.

Jelentkezés a betölteni kívánt állásra

Az álláskeresés ezen szakaszában fontos tudni, hogy az álláskereső milyen pozíciót, mely cégeknél kíván megpályázni. Nagyon sokszor esnek a jelöltek abba a hibába, hogy amikor az első telefonhívást kapják, nem tudják, hogy miért keresik és a cég nevének hallatán sem jut eszébe a megpályázott pozíció. Az álláskeresőkről kialakított pozitív képhez az is hozzájárul, hogy tudatában vannak, hogy honnan keresik és milyen pozíció miatt hívhatják fel.

Ezért a tudatos pályázó az álláskeresés időszakában:

- listát készít, hogy mikor, hova és milyen pozícióra pályázott;
- a hirdetéseket is összegyűjti és könnyen elérhető helyen tartja;
- utána olvas és érdeklődik a megpályázott pozícióknak;

- áttanulmányozza a cég honlapját, információkat gyűjt a leendő munkáltatóról.

Felkészülés az állásinterjúra

A mai felgyorsult, technikailag fejlett világban egyre gyakrabban fordul elő, hogy mielőtt személyes interjúra hívnák a pályázót, előtte telefonos interjúszűrésen kell részt vennie. Ez egy nagyon meghatározó lépés, mert ekkor dönti el a HR szakember, hogy mélyebben meg szeretné-e ismerni az álláskeresőt.

A telefonhívás célja többirányú lehet:

- meghívás az állásinterjúra, vagy
- a hiányzó adatok kiegészítése, vagy
- előszűrést is végezhet a cég ily módon,
- de lehet akár a kiválasztási folyamat első fordulója is.

A telefonbeszélgetéshez nyugodt körülményeket javasolt biztosítani és minden figyelmet a beszélgetésre kell összpontosítani. A telefonbeszélgetés során fontos a helyes viselkedés, a nyitottság, kedvesség és készséges válaszadás, hiszen a telefonbeszélgetés megnyilvánulásai is befolyásol(hat)ják a kiválasztási folyamatban elért sikert. Amennyiben az álláskeresés időszakában nem fogadott hívása van, feltétlenül jelezzen vissza. Lehet, hogy egy potenciális munkáltató kiváló állásajánlattal kereste Önt.

A felkészülés fázisában nem csak megpályázott pozícióról, a hirdetést feladó cégről kell a lehető legtöbb információt begyűjteni, hanem saját magunk lelki és testi felkészítésére is szükség van. Számos lehetőség kínálkozik arra, hogy a lehető legjobb formába hozzuk magunkat (pl. tájékozódás a világhálón, tanácsadás kérése, felkészítő tréningeken való részvétel).

Az állásinterjú során, amire különösen érdemes odafigyelnünk:

- időben érkezzünk, legalább 5-10 perccel korábban (előtte javasolt megtervezni az útvonalat, vagy akár próbaútra menni);
- öltözzünk az alkalomhoz, megpályázott pozícióhoz és a cégek kultúrájához megfelelően;
- gyakoroljuk az első percek bemutatkozó mondatait ("elevator pitch");
- gondoljuk végig a válaszainkat a tipikus interjúkérdésekre (ma már számos segédlet található a világhálón);
- attól függően, hogy milyen típusú interjúra érkezünk, olvassunk utána, vagy nézzünk róla oktatóvideót;
- amennyiben nagyon bizonytalanok vagyunk, akkor érdemes tanácsot kérni, vagy fejlesztő tréningen részt venni. (lásd a korábbi fejezetekben írtakat).

Az állásinterjú utáni várakozási időszak az egyik legnehezebb, hiszen túl vagyunk a megmérettetésen, de még nem kaptuk meg a választ. Az állásinterjú végén javasolt megkérdezni, hogy mikor várhatunk visszajelzést és azt milyen formában várhatjuk (pl. telefonhívással, e-mailen, SMS-ben).

4.3.1. INTERNET ÁLTAL NYÚJTOTT LEHETŐSÉGEK BEMUTATÁSA AZ ÁLLÁSKERESÉSBEN

Az internet megreformálta az álláskeresési szokásokat. Az online álláshirdetések keresése, az álláskeresés azon formája, amikor is nem az újságok apróhirdetési által, vagy lokális állásbörzéken és a helyi munkaügyi központok segítségével keres munkát magának az álláskereső, hanem az internet lehetőségeinek valamelyikét használva.

Állásportálok

A vezető állásportálok üzemelői szerint az oldalak látogatottságai 2018. évben 30%-kal nőtt az elmúlt évhez képest, ami azt jelenti, hogy nemcsak hatékonyan segíti a munkáltatókat a munkaerő keresésben, hanem a munkavállalók körében is eredményesnek bizonyult.



Felmerülhet az a kérdés, mely állásportálokat érdemes átböngészni. Mindenkinek a saját céljai alapján kell megválasztani azon hirdetési felületeket, melyeket áttekint, hiszen szakmacsoportonként más felületek bizonyulnak hatékonyabbnak. Mindezek mellett öt szempontrendszer (4.2. ábra) mindenképpen érdemes figyelembe venni az állásportálok kiválasztása során.



4.2. ábra: A hatékony állásportálok szempontrendszere

Forrás: A szerző saját szerkesztése

A fenti szempontrendszer alapján a jelenlegi trendeket figyelembe véve (a teljesség igénye nélkül), néhány nagyobb állásportált ajánlunk az olvasó figyelmébe.

Név	Naprakész információ	Hírlevél	Önéletrajz felöltési lehetőség	Kezdőknek és haladóknak	Hirdetések száma
 CV online	√	√	√	√	több, mint 2000
 Jobinfo	√	√	nincs	√	több, mint 2000
 Jobline	√	√	nincs	√	több, mint 2000
 Profession	√	√	√	√	több, mint 2000
 top job	√	√	√	√	több, mint 2000

4.3. ábra: Néhány nagyobb állásportál bemutatása öt szempontrendszer alapján, "ABC" sorrendben

Forrás: A szerző saját szerkesztése

Social média felületek

A közösségi oldalak használata (mint pl.: Facebook, Twitter, Instagram) szinte a mindennapjaink részévé vált. A munkáltatók azt a tényt felismerve, hogy a social média számos potenciális leendő munkavállalót rejthet, ezért elkezdték tudatosan használni a felületeket munkáltatói márkaépítésre (angolul Employer Branding) és álláshirdetések megjelenítésére. Egy másik jelenség is kezd köztudottá válni – amire érdemes álláskeresőként nagyobb figyelmet fordítani –, hogy a humán szakemberek tájékozódnak a jelöltekről és megnézik a nyilvánosságra kitett információkat, kommenteket, fényképeket. Személyes találkozás nélkül is kialakul egy kép, egy jellemzés a pályázóról, a világhálón megtalálható információk alapján (akár egy szoftver segítségével).

Ezért a tudatos álláskereső, az álláskeresés folyamata előtt átnézi a közösségi oldalainak biztonsági beállításait, és törli vagy nem láthatóvá teszi az idegenek számára a kompromittáló fotókat, illetve bejegyzéseket.

Valamint a tudatos álláskereső a social média felületeit tudatosan kezdi használni az álláskeresés folyamatában és alábbiak szerint:

- az álláskeresési funkciókat is használja a social médai felületein;
- csatlakozik azokhoz a cégekhez, melyekhez pályázni szeretne;
- kapcsolatépítésre is használja a social média felületeit (elsősorban az erre alkalmas felületeket pl. a LinkedIn-t).

Karrier Portál oldalak

Ma már szinte minden szervezet megtalálható valamilyen formában az interneten, többségük saját, informatív honlappal rendelkezik. A nagyvállalatok többsége külön "Karrier Portált" működtetnek a leendő munkavállalóik számára. A középméretű, illetve kisebb szervezetek is közéteszik álláshirdetéseiket a saját honlapjukon, az "Álláslehetőségek" vagy a "Karrier" menüpont alatt találhatóak meg az általuk kínált aktuális lehetőségeket.

4.4. DIGITÁLIS KOMPETENCIÁK AZONOSÍTÁSA AZ ÁLLÁSKERESÉSBN, A GENERÁCIÓK TÜKRÉBEN

Az ember ősidők óta fürkészi a csillagokat, vizsgálja a jeleket, jóslatokat kér bölcsektől, mindezt azért, hogy megtudja, milyen sors vár rá, hogy mit is hoz számára a jövő. A jövőnk alakításának képessége azonban a mi kezünkben van. A munkahelyhez jutáshoz nem csak vágyakozó pozitív gondolatok szükségesek, hanem a tettek mezejére kell lépni.

Napjainkban a digitális eszközök és az internet elterjedése miatt, elengedhetetlen a legalább alapszintű informatikai ismeret mindenki számára. Ezért a jelen fejezet rövid áttekintést ad a digitális kompetenciákról, összetevőiről, európai keretrendszeréről, és a digitális kompetenciák generációk közötti eltéréseiről.

A digitális kompetencia értelmezésének és fejlesztésének európai keretrendszerét (DIGCOMP) 2011 és 2012 között dolgozta ki az Európai Bizottság egyik főigazgatósága alá tartozó Közös Kutatóközpont. Célja az volt, hogy meghatározza és tudományosan alátámassza azoknak tudás, képesség és attitűd elemeknek a körét, amik részét kell, hogy képezzék az európai polgárok digitális kompetenciájának. (Nemeskéri - Szellő, 2017) A keretrendszer megalkotásakor elsősorban a Közös

Európai Referenciakeretet (KER) vették alapul. A rendszer öt fő terület mellett 21 kompetencia területet bont ki, ilyen módon törekszik a digitális kompetenciák teljes spektrumának felölelésére.

Digitális kompetenciák területei a DIGCOMP alapján:

- Információ gyűjtése, felhasználása, tárolása;
- Digitális, internet alapú kommunikáció;
- Digitális tartalmak létrehozása;
- Problémamegoldás, gyakorlati alkalmazás;
- IKT biztonság.

Az IKT (angolul ICT) az információs és kommunikációs technológiákat jelöli. Ha azt halljuk, hogy IKT, gyakran nem gondolunk másra, mint a számítógépekre és / vagy az interaktív táblákra. Az IKT azonban ennél sokkal tágabb értelemben használatos, és magába foglal minden digitális technológiát.

Digitális kompetenciák közé sorolható: digitális írástudás; infokommunikációs technikák tudatos használata; az információ szerepének, hatásának felismerése a döntéshozatalban; információs műveltség; az információ előállításának és az IKT alkalmazásának a készsége.







Az álláskeresés folyamatában, elsősorban az alábbi területeken szükségesek a digitális kompetenciáink használata:

- online álláshirdetések keresése;
- elektronikus önéletrajz írása;
- motivációs levél vagy kísérőlevél írása
- elektronikus e-mailezés;
- önéletrajzok feltöltése különböző oldalakra (pl.: cég oldalaira, álláshirdető portálokra, adatbázisokba);
- kompetencia tesztek kitöltése;
- internetes videóinterjúkn történő részvétel esetén.

A digitális kompetenciák területén eltérő tudásszinttel, képességekkel és készségekkel rendelkezünk. Annak megállapítására, hogy ki hol tart a világhálón önértékelő tesztek állnak rendelkezésre, valamint fejlődést pedig ma már fejlesztő tréningek, e-learning tananyagok segítik.

Az egyén digitális kompetenciájának (tudás, készség, képesség) szintjét nagyban befolyásolja, hogy mikor született és akkor éppen milyen fejlettségi szinten volt a digitális világ. A jelenlegi generációs kihívásokat többek között a digitalizáció erősítette fel. Strauss és Howe megfogalmazása szerint „A generáció olyan emberek csoportja, akik azonos időben és térben léteznek a történelem során, és ez ad nekik kollektív személyiségtudatot”.

Az alábbi táblázat (4.4. ábra) sorra veszi az egyes generáció közti különbségeket, illetve hogy milyen eltérő ismeretekkel vannak jelen a munkaerőpiacon.

Generáció	Születési idő	Technológiai változással való szembesülés	Digitális fejlettség	Kapcsolat a digitális világhoz
veterán 	1925-1945	az élet második szakaszában	nagyon gyenge, vagy egyáltalán nincsen	képeznie kell magát, nem gyakorlott a használatában
baby boom 	1946-1964	30-40 éves kor között	kezdetleges	gyakran ellenáll, nem szokott hozzá a mindennapos használathoz
”X” generáció 	1965-1979	tinédzserként, fiatal felnőttként	digitális bevándorlók	a legújabbat akarja
”Y” generáció 	1980-1994	gyermekkorban	digitális bennszülöttek	elsajátította az interaktív megoldásokat, az internet alapvető kommunikációs eszköz
”Z” generáció 	1995-2009	nem élt internet nélküli világban	digitális mániások	gyakorlott és természetes számára az online státusz
α generáció 	2010-	nem élt internet nélküli világban	digitális függők	napjai jelentős részét kitöltik a digitális eszközök

4.4 ábra: A ma ismert generációk és azok digitális jellemzői

Forrás: A szerző saját szerkesztése

Az elmúlt évtizedekben egyre nagyobb teret hódított meg a digitális világ, amire a különböző időpontokban született korosztályok eltérő módon reagálnak és alkalmazkodnak.

A jelenlegi munkaerőpiacot négy generáció jelenléte határozza meg:

- kisebb részben a II. világháború előtt született veterán generáció, akik nyugdíjas éveik mellett vállalnak munkát;

- a baby boomerek, a leginkább az 50-es évek szülöttjei, akiknek számuk a háború után jelentősen megugrott, hiszen a gyermekek születésének aránya jelentősen megnövekedett;
- az X-generáció, akiket digitális bevándorlókként emleget a szakirodalom és akik jelenleg a legnagyobb létszámban vannak jelen a munkaerőpiacon;
- az Y-generáció, akik a 80-as évek gyermekei, csak pár éve léptek be a munkaerőpiacra és jelenlétük egyre növekszik.

Általánosságban elmondható, hogy az eltérő generációk eltérő hozzáállást mutatnak a technikai újdonságok iránt, melyre nem tekinthetünk generációs hiányosságként, inkább csak állapotként. Hiszen a technika fejlődése folyamatos és vannak korosztályok, akik az új technológiákba beleszületnek, ezzel természetessé válik számukra, és vannak, akiknek bele kell tanulnia, ami olykor kihívást jelentő feladat. Ugyanakkor, a tudatos álláskereső az élethosszig tartó tanulás jegyében folyamatosan fejleszti magát, kiemelten a digitális kompetenciáit is, mert ahogy mondás tartja, "ha nem haladsz a korrall, akkor lemaradsz"!

Ahogy az emberi erőforrás szakterület nagy fejlődésen ment keresztül a 90-es évektől napjainkig, úgy azon belül a kiválasztás-toborzás folyamata is. Számos tényező befolyásolja, hogy új trendek jelentek meg a HR folyamatokban és eszközökben.

Ilyen tényezők például:

- az öregedő társadalom, ami nemcsak hazánkat, hanem az Európa Uniót is jellemzi;
- egyre több generáció azonosítható és jelenik meg együttesen a munkaerőpiacon;
- munkaerőhiány erősödése tapasztalható számos szakterületen;
- a technológiai rohamos fejlődése (pl. automatizálás, mesterséges intelligencia megjelenése) kihatással van a munka világra. (Poór és mtsai 2017)

Ahhoz, hogy a folyamatosan változó munkafolyamatokhoz és a digitalizáció által támasztott újabb kihívásokhoz alkalmazkodni tudjunk, folyamatosan kell tudásunkat bővíteni, valamint készségeinket, képességeinket fejleszteni. Tudatosan kell életünket menedzselni, tájékozódni a technikai fejlődésről, a legújabb üzleti trendekről és a munkaelvárásokról. Képesnek és hajlandónak

is kell lennünk a fejlődésre, mert David Eddings szavaival élve "egyetlen nap sem vész kárba, melyen tanultál valamit".

? KÉRDÉSEK

- 1) Ismerem-e a munkaerőpiac támogató szolgáltatási rendszerét?
- 2) Mennyire vagyok tudatos és felkészült álláskereső?
- 3) A digitalizáció fejlődése milyen új trendeket alakít ki a munkavállalás során, melyeket követnem kell?
- 4) Milyen digitális kompetenciákkal rendelkezem?
- 5) Milyen sajátos ismeretekkel rendelkeznek a különböző generációk?

SZAKIRODALMI FORRÁSOK

11. Erdei, R. J. -Barth, A. Fedor, A.R. -Takács, Péter (2018): Measuring the factors affecting health literacy in East Hungary – Health literacy in the adult population of Nyíregyháza city. KONTAKT 20. 4. 375-380.

12. EUROSTAT (2017): 1.2. Lining online: what the internet is used for t <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/ict/2018/bloc-1b.html> (Letöltve: 2018. 12.10.)

13. Erdei J. R. - Fedor R.A. -Berencsiné Madácsi E. (2014): A nyíregyházi lakosok szubjektív egészségi állapota és annak változásai. Acta Medicinæ et Sociologica 5. 12-13. 189-206.

14. László Gy. 2007: Munkaerőpiaci politikák, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs

- 15.Móré M. (2012): Hátrányos helyzetűek és romák munkaerőpiaci visszailleszkedésének segítése tanácsadási módszerekkel. pp.. In: Gortka R.E. (Szerk): Társadalomtudományi Tanulmányok UniPress Debrecen. 73-79
- 16.Nemeskéri Zs. – Szellő J. (2017): Digitális kompetenciák és a pályorientáció munkaerő-piaci összefüggései a 21. században (Kutatási zárótanulmány. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs
- 17.Nemzetgazdasági Minisztérium (2018): Digitális Munkaerőprogram, <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox?projector=1> (Letöltve: 2018. 12.05.)
- 18.Poór J. – Kollár P. – Pitlik L. – Szabó K. (2017): A HR jövője, In:Karoliny M-né - Poór J.: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, Wolters Kluwer, Budapest, 465-488.
- 19.R. Fedor Anita, Jávorné Erdei Renáta (2014): A foglalkoztatás jellemzői Nyíregyházán. ActaMedicinae et Sociologica 5. (12-13). (2014) 29-46.
20. Fedor, R.A. (2018): Foglalkoztatási helyzetkép és a munkával való elégedettség jellemzői ActaMedicinae et Sociologica 2018. (Megjelenés alatt).
21. Szellő J. – Sebők M. (2018): A magyarországi munkaerőpiac jellemzői, rendszere, eszközei, In Szerk: Sebők M. (2018): A munka világa a 21. században, Saxum Kiadó, Budapest, 321-383.

5. FEJEZET

RÉGI ÉS ÚJ JELENSÉGEK A MUNKAERŐPIACON

“Az emberek ritkán érnek el sikert abban, amit nem szívesen csinálnak.”

(Johann Wolfgang von Goethe)

A karrier és szakképzési tanácsadók világszervezete (IAEVG: International Association for Educational and Vocational Guidance) a XX. század második felét úgy tartja számon, mint amelynek a foglalkoztatottságát a multinacionális vállalatok túlsúlya, a sok vezetési szint, a nagyvállalati tömeges fehérgalléros munkavállalás jellemzi, ahol az életpálya azonos a karrier létrával, és ahol elterjed az „önfoglalkoztatás. Napjainkban a munkaerővel szemben egyre nagyobb elvárások jelennek meg, az automatizáció, a digitális technológia, a számítógépek és az internet adta lehetőségekkel kapcsolatosan. Mivel a Project Life Management fontos eleme a célok kitűzése, a tervezés, a tervek következetes végrehajtása, elengedhetetlen, hogy a munkavállalónak kellő ismeretanyag álljon rendelkezésére a munkaerőpiaci környezetről, a változásokról, ahhoz, hogy megalapozott döntéseket hozhasson. Az új munkaerőpiaci környezetet mutatja be a fejezet.

A nemzetköziesedés szemlélete a munkaerőpiacot is befolyásolja, a változások pedig mind a menedzsment tevékenységekre, mind az egyén életútjára hatással vannak. Egyfelől a globalizációs folyamat következtében a tudás képviseli az értéket a gazdasági szervezetben, az emberi erőforrás immár „tőkeként” jelenik meg. Másfelől, a változásokra reagálva, manapság egyre gyakoribb a pályakorrekció, és egyre tudatosabb a **karriertervezés**.

Az egyéni életút vagy karrier fogalma a munkához kötődő érvényesüléssel és előmenetellel fejezhető ki. A személyes képességek mellett fontos, hogy az egyén mit hozott a családból, milyen környezetbe került, és hogy milyen törekvései voltak. A régi típusú karrierfelfogás „létrarendszerű” volt, ami egyetlen szakmai területen való haladást feltételezett. Ez a jelenség ma inkább a közszférára jellemző. Napjainkban – és elsősorban a versenyszférában – sokkal inkább a „sík rendszer” dominál: amikor a munkavállaló több munkakört is kipróbál.

A helyes, realitásokon alapuló karriertervezés (5.1. ábra) feltétele mindennek előtt az önismeret, a munkaerőpiacnak az ismerete, majd a pályorientáció. Továbbá figyelembe kell venni, hogy valaki mit akar (milyen értékek fontosak számára, mit szeretne képviselni a munkája során) mit tud, és hogy milyen. A kompetenciafejlesztés azt jelenti, hogy az egyén felismeri az erősségeit és a gyengeségeit, majd ennek megfelelően fejleszti önmagát.



5.1. ábra: Karrierpiramis

Forrás: <http://alumni.pte.hu/hu/bemutakozas/karrier-85>

Prognózisok szerint 2020-ra az érzelmi intelligencia lesz az egyik legfontosabb **munkavállalói tulajdonság**, de továbbra is szerepet játszik a komplex problémamegoldó képesség és a kritikus szemlélet. Ha egy munkavállalónak megvannak a vele született adottságai, akkor már csak a szakmai ismereteket kell hozzátenni, hogy el tudja végezni a feladatát. A **szakmai ismeretek**

elsajátításakor a továbbtanulási és/vagy átképzési feltételek számbavétele mellett fontos, a választott pálya munkaerőpiaci lehetőségeit is megvizsgálni: az egyes foglalkozások keresleti és kínálati oldalát, és a várható bért.

A gazdaságban zajló folyamatok hatásai ugyanis azonnal megjelennek a **munkaerőpiacon**, amelyek pozitív (pl. életszínvonal emelkedés) vagy negatív (pl. munkanélküliség) társadalmi jelenségekkel járnak.

5.1. A MUNKAERŐPIAC JELLEMZŐI

A munkaerőpiac megismerésére egyrészt jól alkalmazható az interneten történő keresgélés, kutakodás, például a hiányszakmák figyelemmel kísérésével, az álláshirdetések áttekintésével, vagy a különböző statisztikai adatok tanulmányozásával. Másrészt a gyakorlati tapasztalatok által is követhetőek a változások, mint amilyen az önkéntesség, a gyakornoki munka, a különböző cég- és üzemlátogatások, valamint az állásbörzéken és egyéb pályaorientációs rendezvényeken való részvétel.

Munkaerőpiaci ismereteken mindazon fogalmakról és azok összefüggéseiről való tájékozottságot értjük, amelyek a munkaerő adásvételéből adódnak.

A munkaerőt vagy munkaerőforrást azok a munkaképes korú egyének alkotják, akik a munkára való képességgel rendelkeznek.

A munkaerőpiacon zajlik a munkaerő adásvétele, két meghatározó tényező függvényében, amelyek a munkaerő kereslet és a munkaerő kínálat.

A **munkaerő kínálat** a munkavállalók összességét tömöríti, azokat, akik munkába szeretnének állni, míg a **munkaerő keresletet** a munkaadók jeleníti meg. A két tényező nagysága közötti különbség a **munkaerőhiány** vagy a munkaerő felesleg (**munkanélküliség**).

A munkaerőhiány a munkavállalóknak kedvez, ilyenkor a munkaadók jobb feltételekkel kínálják a betöltésre szánt pozíciókat, mert több az üres álláshely, mint a jelentkező.

A munkanélküliség akkor alakul ki, amikor kevesebb a betölthető állás, mint a jelentkező. Ez a vevőknek, vagyis a munkaadóknak kedvez a bérek meghatározása során, ugyanakkor a munkavállalók számára nehezebb elhelyezkedést jelent.

A jelenlegi gazdasági folyamatok, az állandó technológiai fejlődés kihívás elé állítja az egyént, és szükségessé teszik, hogy folyamatosan tovább képezze magát. Az élethosszig tartó tanulás (LLL = LIFE LONG learning) szemléletmódja is ezt a gondolatot hangsúlyozza, különös tekintettel az új munkaerőpiaci jelenségekre. A szakmai követelmények egyre magasabbak, és mind nagyobb hangsúlyt kapnak a munkavállalók személyes jellemzői, tulajdonságai. A folyamatosan bővülő tudás és személyes tulajdonságkészlet adják az alapját a **munkaerőpiaci értékeségnek**.

Hazánkban az utóbbi két évtizedben mindenki által tapasztalható gazdasági és társadalmi változások mentek végbe, melyek életünk minden területére hatással voltak. A gazdasági átalakulás, a piacgazdaságra való áttérés elkerülhetetlen velejárója volt, hogy az addig állandónak, kiszámíthatónak mondható munka világa megszűnt. Szinte egyik napról a másikra elvárássá vált, hogy a társadalom minden tagja – a munkaerőpiacra belépni szándékozók, a munkában lévők és a munkájukat elvesztők –, a változásokhoz és a kialakult helyzethez alkalmazkodni tudjanak. Mégsem jelenthető ki, hogy a **változások** befejeződtek volna.

5.2. FEJLŐDÉSI IRÁNYOK

A technológia soha nem látott mértékű fejlődésen megy keresztül, ez pedig az egyes iparágak jelentős átalakulásához vezet, amelyek a munkaerőpiacon is leképeződnek.

A Világ gazdasági Fórum¹ által 2016 januárjában kiadott kötet tartalmazza az új ipari forradalom munkaerőpiacra gyakorolt hatásait. A kiadvány rámutat, hogy a teljes automatizálás, a globális hálózatosodás korában bizonyos munkák feleslegessé válnak, ezzel párhuzamosan azonban ma még nem is ismert munkahelyek és foglalkozások fognak megjelenni. A Világ gazdasági Fórum prognózisa szerint a technológiai fejlődés következtében globálisan 2015-2020 között 7,1 millió munkahely fog megszűnni és 2 millió jön majd létre. A teljes egyenleg tehát mínusz 5,1 millió állás. A mai munkaerőpiac megállíthatatlan trendjei az alábbiak szerint foglalhatók össze (Dolphin et al., 2014; Gallie, 2017; Verdugo-Allègre, 2017):

Nagymértékben **csökken a munkaerőforrás nagysága** a természetes fogyás, a kivándorlás és a magasabb foglalkoztatottság miatt. 2050-re Európa teljes népességének 40%-a, az aktív népesség 60%-a lesz 60 évnél idősebb; ezáltal a nyugdíjkiadások is növekedni fognak. Az előregedés

¹World Economic Forum, WEF

folyamata felgyorsul, és az aktív, munkaképes korosztály körében drasztikus csökkenés várható, ami kiemelt probléma a gazdasági versenyképesség és a szociális jóléti rendszerek sérülékenységére szempontjából. Bár összességében Európa népessége előregedő, ez nem igaz a metropolisztérségekre, nagyvárosi régiókra és a tengerparti övezetekre (Honvári et al, 2015). A statisztikai adatok szerint, az európai országokban a születések nettó együtthatója (100 elhalálozásra jutó születések száma) egyértelműen negatív helyzetet mutat. Nyugat-Európában ez az érték átlagosan 0,78; (minden 100 elhalálozásra csak 78 születés jut), Kelet-Európában 0,66, az Orosz Föderációban pedig 0,68. Az arab, és az afrikai államok esetében Egyiptomban 1,34, Törökországban 1,01, Algériában 1,1 ez a mutató. Következésképpen Európában, egyes előrejelzések szerint, 2050 körül demográfiai összeomlás következik be, a lakosság száma alig 445 millióra fog csökkenni a jelenlegi több mint 700 millióhoz képest. Magyarországon pedig 2048-ra minden harmadik ember 65 év feletti lesz.

Jellemző lesz az egyidejű munkanélküliség és munkaerőhiány tömeges jelensége. A munkaerőhiány egyik oka napjainkban a bérek alacsony szintje. Bár létezik munkaerő tartalék az országunkban, de vannak olyanok, akik alacsony bérért cserébe nem ajánlják fel a munkajelüket. A magas járulékok miatt a bérekben jelentős lemaradás következett be még a régiós versenytársakkal szemben is.

A munkaerőhiány egyik fő oka az, hogy a rendelkezésre álló munkaerő nem azokkal a képességekkel és tudással rendelkezik, mint amire éppen szükség lenne. Egyfelől, napjainkban sokan szereznek felsőoktatási végzettséget és kevesen tanulnak szakmát. Másfelől, már az általános és középiskolai szinten is súlyos problémák vannak az oktatási rendszerben, amit a PISA-tesztek eredményei is alátámasztanak. Az oktatási rendszer még mindig a fiatalok lexikális tudására helyezi a hangsúlyt problémamegoldó készség javítása helyett. Ez a jelenség a legtöbb felsőoktatási intézmény esetében is fennáll. A vállalkozások többsége nem működik együtt az egyetemekkel vagy középiskolákkal, ami az alkalmazható szaktudás hiányához vezet.

A munkaerőhiány további oka a hazai gazdaságra jellemző regionális egyenlőtlenség, valamint a földrajzi mobilitás hiánya. A munkaerő-állomány legnagyobb része nem ott él, mint ahol ténylegesen szükség lenne rájuk. A munkavállalók nem elég mobilak, és nem szeretnék az ország távolabbi vidékein dolgozni. Másrésztől probléma lehet a megfelelő infrastruktúra, és ebből fakadóan a mobilitás hiánya, mely lehetetlenné teszi egyes esetekben a munkavállaló potenciális munkahelyre eljutását (például megfelelő buszjárat hiánya falvak esetében).

A vállalatok belső szervezeti problémái is indukálhatnak munkaerőhiányt. A magas fluktuáció, az alacsony munkabér, a rugalmatlan munkáltatói hozzáállás, az utánpótlás hiányosságai, az elavult toborzási módszerek oda vezetnek, hogy a betöltetlen álláshelyeket sok időbe telik feltölteni.

Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a jövőben **a foglalkoztathatóságra, a tudatos álláskeresésre**, a karrier brandingre, az utánpótlás nevelésre. A foglalkoztathatóság az érintett személy munkára való megfelelőségét jelenti. Ez feltételezi a munkáltatók és a kormányok hozzájárulását a munkavállalók munkával kapcsolatos kompetenciáik fejlesztéséhez. A munkaerőpiaci tudatosság azt jelenti, hogy az illető képes modellt alkotni a munkaerőpiacról, ismeri annak elemeit, az azok közötti kapcsolatot, működését, és a modellnek megfelelően tud cselekedni is (Csehné-Molnár, 2016).

Célszerű, ha a jelölt elkészíti saját szakmai profilját. Az olyan szakmai oldalak, mint a linkedin (<https://webshark.hu/hirek/linkedin-hasznalat/amp/>) vagy a [Munkatársaim.hu](https://www.munkatarsaim.hu) segítenek majd a cégről alkotott korrekt vélemény kialakításában, ezenkívül a lehetséges pozíciók megismerésében is. A Tinder (<https://tinder.com/>) mellett a CV online-t (<https://www.cvonline.hu/>) vagy Professiont is (<https://m.profession.hu/allasok/>) érdemes használni. A tudatos álláskeresés ellen hat a technikai fejlődés rohamos felgyorsulása, amely nem kényszeríti különösebb aktivitásra az érintetteket, hiszen egy gombnyomással ugyanaz a sablonos CV számos helyre elküldhető, bár a fent említettek hiányában mindegyik pályázat "vágyvezérelt" marad. A hazai tapasztalatok azt mutatják, hogy az álláskeresők közepesen tudatosak és erősen passzívak. Holott az álláskeresés nem egyszerű és nem sablonos. A vágyott munkahely betöltéséhez a jövőben munkavállaló információgyűjtése, az aktivitás és az adott pozícióra/cégre szabott aktuális jelentkezése elengedhetetlen alapfeltétel.

Egyre terjed a videó önéletrajz, a „visume”. Lehet ez egy rövid bemutatkozás, a munkatapasztalatok felsorolása, vagy akár csak egy néhány perces szakmai prezentáció. Álláskeresők számára is nagyon hasznos, ha elkészítik és naprakészen tartják a karrier portfóliójukat, ami tulajdonképpen egy kibővített önéletrajz. Ez tartalmazza az újonnan megszerzett kompetenciát, vagy minden elvégzett tréninget, tanfolyamot. A karrier portfólió által kiemelkednek a sikerek, az eredmények, érdek.

A munkaerőpiacon pillanatnyilag **jelenlevő 4 generáció együttműködése** a munkáltatók számára az eltérő igények miatt újonnan felmerülő **nehézségeket okoz**. Míg a baby boomerek (az 1945-1964 között születetteket) jellemzően zárkózottabbak, az X és Y generáció (1965-1981, illetve az 1981-1994 között születettek) már sokkal nyitottabb, jobban kedveli a személyes kommunikációt. Míg az idősebb korosztály a kommunikációban is követi a formalitásokat, addig a fiatalok azonnali visszajelzésekre vágnak. A **fiatalok** többre értékelik a rugalmas munkaidőt, a képzési

lehetőségeket, valamint a munkahelyi sokszínűséget, mint idősebb kollégáik. Míg az **idősebbek** számára fontosabb a biztos munkahely, valamint a vállalat pénzügyi stabilitása. A digitalizáció a legtöbb munkakörben egyre inkább része a mindennapoknak, ugyanakkor a baby boomerek nem ebben a közegben nőttek fel, így sokkal nehezebben sajátítják el a digitális tudást (Merétei, 2017).

Több hazai kutatás (Czeglédi-Juhász, 2014; Keczer-Szabó, 2016; Csehné, 2018; Csehné et al, 2017) rávilágít, hogy a fiatalok munkaerőpiaci részvételének egyik legnagyobb akadály, hogy kevés olyan lehetőség van, amely összeköti az oktatást és a munkavégzést. Különös hiány mutatkozik a tanulmányi területnek megfelelő szakmai gyakorlat biztosítása terén, ami megkönnyítené a munkaerőpiacra való bejutást.

Nyugati országok haladóan gondolkodnak abban, hogy miként lehet a középkorúakat nagyobb létszámban bevonni a gazdaságba. Itthon sok prekoncepció él velük szemben és általánosan elmondható, hogy bizonyos munkaköröket, vezetői pozíciókat leszámítva érezhető a diszkrimináció a korosztály irányában. A korosztályban megbúvó tartalék pedig hatalmas. Bizonyos munkakörök profiltisztítása esetén lehetőség nyílna a toborzási csatornát a 45 év felettekkel szélesíteni. Ennek érdekében az idősokkal szembeni negatív sztereotípiák csökkentésére, a generációk közötti kapcsolatok és együttműködések fejlesztésére, a foglalkoztatás, munkaerőpiaci részvétel erősítésére, az alternatív képzési lehetőségek bővítésére az időskori jövedelembiztonság megteremtésére van szükség.

A földrajzi határok elmosódása miatt a munkavállalók a képességeiket bárhol értékesíthetik: **folyamatosan nő a munkaerő mobilitása, és a migráció.** A migrációs folyamatok egyensúlyban tartásához szükséges, hogy a migrációs politika hatékony legyen. A nemzetállami szintű migrációs politika helyett szakma specifikus szintű migrációs politika kialakítása lenne indokolt, amelyet célszerű összehangolni a foglalkoztatáspolitikai irányvonalakkal. A kelet-közép-európai térben komoly kihívást jelent a munkanélküliség kezelése, amely szintén erősen hatással van a migrációs folyamatok élénkülésére. Az Európai Unió belüli munkaerő szabad áramlásával Magyarországon elkezdődött egy **munkaerő-kiáramlási folyamat**, mely során bizonyos munkavállalói réteg az ország elhagyása mellett döntött a magasabb munkabér miatt, a jobb megélhetés reményében. Becslések szerint 400-500 ezer értelmiségi és szakmunkás ment el dolgozni külföldre az utóbbi években.

Az elvándorlás strukturális hiányokat hozhat létre a munkaerőpiacon, de hatása függ a be- és kivándorlás szerkezeti összetételétől, és számít, hogy az országban maradóknak és az emigrálóknak milyen a szakértelmük, képzettségük. Amikor az aktív korú népesség magasabb képzettségű része

vándorol ki, például orvosok, vagy mérnökök azt a szakirodalom „brain drain”-nek nevezi (Verdugo-Allègre; 2017).

Információtechnológiának köszönhetően **a munka és magánélet egyre inkább egymásba mosódik**. A munka és a család összehangolásának fontosságát mára az állam és a szervezetek is felismerték, hiszen az egyensúly hiányából olyan diszfunkciók származhatnak, melyek sem az egyén, sem a tágabb társadalmi környezet számára nem kívánatosak. Ilyen többek között a csökkenő termékenységi ráta, pszichológiai problémák, vagy a munkahely esetében a koncentrációhiány, illetve a teljesítmény-visszaesés. A munka és a magánélet közötti egyensúly kialakítására irányuló gondolkodás mindkét nem képviselői között népszerűnek számít, különösen az ún. millenniumi generáció (az 1980-as években és azóta született dolgozók) körében. Emellett jelentős ilyen irányú nyomás tapasztalható a magasan képzett munkavállalók között.

24/7 virtuális munkahelyek jönnek létre. A jövő generációja a hét mind a 7 napján, és a nap 24 órájában elérhető munkaerővé válhat, aki nem ismer határokat a munkában: jellemzőjük a **flexibilis munkaidő** és **az atipikus foglalkoztatási formák**, főként a **táv munka**. A munkavégzés hatékonysága szempontjából munkaadói és munkavállalói oldalon is erős a távmunka támogatottsága, amikor a munkavégzés helyszíne lehet kávézó, bérelhető iroda, coworking munkahely, vagy akár az egyének otthona. Az internet és a felhő technológiák fejlődése révén a távolból történő munkavégzés lehetősége a dolgozók számára segít kialakítani a munka és a magánélet egyensúlyát, mivel lehetővé teszi, hogy a feladatok elvégzését rugalmasan osszák be.

A **gig economy**, azaz a „hahnigazdaság” **erősödik**. A szabadúszók, a kölcsönzött munkavállalók, ideiglenes bedolgozók mind-mind frissülést hozhatnak az emberi erőforrásban és hatékonyabbá tehetik a szervezetek működését. Ez összhangban van a fiatalabb generációk elvárásaival is, akik arra vágnak, hogy bármikor válthassanak, kipróbálhassanak új, ismeretlen dolgokat.

A **sharing economy** (közösségi gazdaság) a kihasználatlan eszközök megosztáson alapuló hasznosítását célzó gazdasági modell. A **peer economy** (közvetlen gazdaság) pedig a személyes bizalmon alapuló, az érintett személyek közvetlen részvételével történő termék adásvétel, illetve szolgáltatásnyújtás.

Az igazi nagy változást **a munkaerő felhő-szerúsítése** jelenti. Számos olyan szabadúszó van, akik elérhetőek távoli helyekről is felhő-szolgáltatásokon keresztül. Ha éppen szükség van rájuk, online

platformokon licitálhatnak egy-egy feladatra. A két legnagyobb ilyen oldal az Amazon's Mechanical Turk (<https://www.mturk.com/>) és az Upwork (<https://www.upwork.com/>).

Tovább terjed fix alkalmazás helyett a tevékenységek kiszervezése, **az outsourcing**. (Siskáné-Halász, 2017).

A munkaerő minőségével szemben támasztott igények megváltoztak és megnövekedtek. A minőségi munkavégzés, az alkalmazkodóképesség, az önálló tanulásra való képesség, az általános kompetenciák fejlettsége egyre fontosabb.

A szakmai ismeretek elsajátításán kívül számos **személyes és társas kompetenciára is szükség van** ahhoz, hogy sikeres karriert építhessen a szakember az adott pályán. A munkaadói oldal a fiatal munkavállalókkal kapcsolatban a gyors helyzetfelismerést, alacsony bizonytalanságtűrést, a technológia iránti erős bizalmat, a magas fokú technológiai önállóságot, a kiváló motorikus mozgást és a rögzült automatizmusokat hangsúlyozta. A legfontosabb készségek a problémamegoldás, kritikai gondolkodás, kreativitás, az együttműködés, az érzelmi intelligencia, a döntéshozatali képesség, a kognitív rugalmasság.

A **negyedik ipari forradalom** enyhíteni fogja a mostani munkaerőhiányt, mert lesznek olyan gyárak, ahova nem kellene betanított munkások, csak a gépek üzemeltetésére, karbantartására lesz szükség a gyártósorinál jóval magasabban kvalifikált technikusokra és mérnökökre. A pozitív következmény az lesz, hogy az ipar számára szükséges szakembereket egyre nagyobb arányban maguk a vállalatok fogják kiképezni, mert ezekkel a változásokkal az állami iskolarendszer egyre kevésbé bírja a lépést tartani. A vállalatokat egyre kevésbé fogja az állami végzettség érdekelni.

A munkaerőhiánynak és a költségek csökkentésének egyik esélye a **robotok alkalmazása**, mellyel az egyszerű, ismétlődő termelési lépések kiválthatók, viszont ezek elkészítése, üzemeltetése számban kevesebb, de magasabban képzett munkavállalót igényel. Hasonlóan javítják a hatékonyságot a korszerű termelésirányítási rendszerek és egyéb korszerű informatikai megoldások, viszont ugyanúgy képzett munkavállalókat és tőkét igényelnek. Az Ipar 4.0-nak nevezett folyamat voltaképpen az automatizálásnak és a termelési folyamat digitalizálásának az együttese.

2018 végére a becslések szerint már több millió ember munkáját felügyelhetik robotok, és nagyjából 3 millió ember munkahelyi teljesítményét értékelhetik az intelligens gépek – mintha az emberek főnökei lennének. Még aggasztóbb jóslat, hogy 2020-ra akár 5 millió munkahellyel kevesebb lehet az automatizáció, a robotok és a mesterséges intelligencia előretörése miatt. A gépek korábban csak a fizikai munkakörökre jelentettek veszélyt, ám hamarosan eljőhet az az idő, mikor

már az irodai dolgozók is féltetni kezdhettek az állásukat a robotok miatt. A gyártással, összeszereléssel foglalkozó ágazatok dolgozói és az építés, a kitermelési területek képviselői szintén bajba kerülhetnek a robotizálás következményeként.

Az állásukat veszített alacsony szaktudású foglalkoztatottakat részben felszívhatják az egyelőre nem automatizálható feladatokból álló, alacsony szaktudást igénylő munkakörök a szolgáltatási szektorban. A közepes szaktudású munkanélkülivé vált tömegek számára azonban ez kevésbé jelent megoldást, mivel ezeknek az alacsony szaktudást igénylő szolgáltatási munkaköröknek az átlagos bérszintje alacsonyabb, mint amekkora a korábbi szakmunkásoknak, a rutinmunkát végző, irodai vagy egyéb szolgáltatásban dolgozó alkalmazottaknak vagy a középvezetőknek volt.

A gyors információáramlás miatt **a tudás naprakészen tartása** lesz az oktatás elsődleges feladata. A motivált, boldog és önbizalommal rendelkező felnőtt tanuló képes lesz tudását oly módon bővíteni, hogy az hatással legyen a társadalom és a gazdaság fejlődésére.

A minél magasabb foglalkoztatási szint eléréséhez **a munkaerőpiac és az oktatási rendszer összehangolása szükséges**, ez utóbbi megújításával és átalakításával. Közel 10-12 évnek kellene eltelnie, hogy az oktatási rendszer kiengedje a reform utáni generációt a munkaerőpiacra. Kutatási eredmények rámutattak, hogy a gyakorlati képzésekre alapozott és a piaci igényekre figyelő szakmunkásképzés és a szakképzésben, foglalkoztatásban érdekelt szervezetek hálózatos együttműködése lehet a záloga a térségi fenntartható foglalkoztatásnak.

A gazdaságban keresett készségek megszerzése szempontjából kiemelkedő jelentőségű a felnőttkori, döntően nem szervezett formában történő tanulás. Bár a tudás alapjait és a tanulóképességet alapvetően az iskolától és a gyerekkori családtól kapjuk, a gyakorlatban használható ismereteink zömét az iskola elhagyása után halmozzuk fel és újítjuk meg. Ha a tapasztalati tudás nem gyarapszik, mert nincs hol tanulni, hiányzik az akarat, azt a gazdaság alacsonyabb bérrel és nagyobb munkanélküliségi kockázattal „bünteti”. Különösen igaz ez akkor, amikor a technológiai változásokhoz kellene alkalmazkodni.

Egyre inkább **felértékelődik a számítástechnikai gondolkodás és a digitális tudás**. A digitális kompetencia az információs társadalmi technológiák (IST) magabiztos és kritikus használatát jelenti a munkához, szórakozáshoz és kommunikációhoz. Olyan alapvető infokommunikációs (ICT) készségek határozzák meg, mint a számítógép használata információ visszakeresésére, kiértékelésére, tárolására, előállítására, bemutatására és cseréjére (Bokor et al., 2018).

A termékek szállítási infrastruktúrájában **az internet szerepe lesz meghatározó**. De az anyag- és energiatakarékosság, a környezettudatosság a mainál sokkal jobban át fogja hatni mind a fogyasztók, mind pedig a termelők gondolkodását. Az új paradigma egyik fő motívuma a fenntarthatóság lesz, környezeti és társadalmi értelemben is, és a mainál erősebb lesz a törekvés az inkluzivitásra is (Szanyi, 2018).

Ezek a tendenciák együttesen majdnem minden munkát módosítanak, ráadásul egy új gondolkodásmódra van szükség a munkaerő tervezéséről és a munka jellegéről. Mindezeket a várható változásokat tartalmazza (5.2. ábra) az a Vitadokumentum is, amelyet az Európai Bizottság készített Európa Szociális Dimenziója címmel, 2017-ben.

Mostanáig		Jövőbeli trendek	
	Fokozatos innováció		Diszruptív innováció
	Az emberek gépeket működtetnek		Az emberek felügyelik a gépek működését
	I brossú távú szerződések és béralapú foglalkoztatás		Rugalmas szerződések és új foglalkoztatási formák
	Előzetes oktatáson alapuló lineáris pályafutás		Dinamikus pályafutás időszakos továbbképzésekkel és egész életen át tartó tanulásra
	Készségek szerinti szakosodás		Több területen alkalmazható kompetenciák és kreatív készségek
	Munkavégzés a munkahelyen, a munka és a magánélet szétválasztása		Munkavégzés bármikor és bárhol, a munka és a magánélet összefonódik

5.2. ábra: A munka jövőbeli világát érintő kihívások az Európai Bizottság szerint

Forrás: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52017DC0206>

Erre a valóságra kell az európai vállalatoknak, iskoláknak, képzési központoknak és egyetemeknek az európaiakat felkészíteniük.

5.3. HAZAI HELYZETKÉP

Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal adatsora alapján 2017-ben a teljes nemzetgazdaságot tekintve 73713 **álláshely maradt betöltetlen** (ennek 72 százaléka a versenyszférában lévő állást jelent).

Nemzetgazdasági ágak alapján, ezek 30 százaléka az ipar területére koncentrálódik. A legnagyobb létszámot foglalkoztató nemzetgazdasági ág, a feldolgozóipar gazdálkodó szervezetei közel 16,5 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek. A mezőgazdaságban és a kereskedelemben közel minden negyedik, míg az iparban minden második cég tervez létszámbővítést. A versenyszférán belül az információ és kommunikáció területén volt a legtöbb üres álláshely.

A területi elhelyezkedést illetően, a betöltetlen álláshelyek szemszögéből a legrosszabb helyzet Győr-Moson-Sopron megyében volt tapasztalható, ahol az üres álláshelyek száma 26 százalékkal meghaladta a nyilvántartott álláskeresők létszámát.

A végzett tevékenység alapján a legégetőbb hiány a szakmunkások esetében tapasztalható. Legsúlyosabban az építőipart érinti a hiány, a cégek 94 százaléka nem talál szakmunkást. Hasonlóan rossz a helyzet a fémiparban is, 93 százalékos a hiány által sújtott cégek száma, a képzeletbeli dobogó harmadik helyén pedig holtversenyben áll az élelmiszeripar és a gépipar található. Adminisztratív területeken azonban gyakorlatilag telített a pálya.

A Központi Statisztikai Hivatal 2017-re vonatkozó tájékoztatója alapján, Magyarországon a **munkanélküliek** létszáma átlagosan 192 ezer fő volt, 43 ezer fővel kevesebb, mint 2016-ban. A munkanélküliségi ráta 4,2%-os értéke 1,0 százalékponttal volt alacsonyabb az előző évinél². A férfiakat alacsonyabb munkanélküliségi ráta jellemezte, mint a nőket, esetükben a javulás mértéke is nagyobb volt. Ez az adat is a relatíve könnyen mozgósítható munkaerő-tartalék rohamos fogyását jelzi, hasonlóan a potenciális munkaerő-tartaléknál számításba vehető csoportok létszámalakulásához. Az Európai Unió által definiált és meghatározott kategória az úgynevezett potenciális munkaerő-tartalék, melynek jelentős része nehezen foglalkoztatható, mert többségében képzetlenségről van szó.

² <http://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun1712>

2018-ban a legfontosabb hazai iparágak különböző kihívásokkal néznek szembe, az új munkaerőpiaci jelenségeknek megfelelően:

A **gépipar**, mint húzóágazat - az ipari termelés 31,5 százalékát, az export 13 százalékát, a GDP 10 százalékát teszi ki - várhatóan tovább fejlődik. Mindemellett a szakképzett munkaerő hiányával és az egyre magasabb bérigényekkel is meg kell küzdeniük az ágazatban tevékenykedő cégeknek.

Az **építőipar** a leggyorsabban növekvő ágazat a magyar gazdaságban, melynek teljesítménye 25 százalékkal nőtt az elmúlt évben. A várhatóan csökkenő EU-források veszélye miatt, óvatosak a prognózisok. Ezen túl a munkaerőhiány is ezt az ágazatot sújtja a leginkább.

A **szállítmányozás** területén a közúti fuvarozás dominál, de a vasúti fejlesztések bejelentése hosszú távon hathat az ágazatra.

Az **élelmiszeripar** Magyarország egyik legfontosabb stratégiai ágazata, amelynek eredményessége szorosan összefügg a mezőgazdaságéval. A mezőgazdasági és vidékfejlesztési alapból kedvező hitelekhez juthatnak az érintettek.

5.4. KÖVETKEZMÉNYEK ÉS MEGOLDÁSI LEHETŐSÉGEK

A munkaerőhiány recessziót idézhet elő. Ha ugyanis nincs elég megfelelő munkaerő, elmaradnak a fejlesztések, kisebb lesz a növekedés, a bérek viszont megnőnek. Hosszútávon a jelentkezők alacsony száma miatti betöltetlen állások a cégek fejlődését hátráltathatják, visszavetheti a termelést, csökkentheti a vállalkozások beruházási kedvét, ami súlyos következményekkel járhat akár egy ország, vagy régió gazdasági életére. A munkaerőhiány egyik legkényesebb következménye pedig a tehetséges munkavállalók elégtelensége (Héder, Dajnoki, 2017), ami megnöveli a fluktuációt.

A magyarországi munkaerőhiány tartós megoldására ma még kevés használható ötlet vetődött fel. Egy biztos, a munkaerőhiány kérdését komplexen kell vizsgálni, mert számos külső és belső tényező hat rá.

A helyzet enyhítésére esetleges megoldásként a **járadéksökkentések** alkalmazásának lehetősége kormányzati intézkedés keretében opcióként szerepel, azonban hosszútávon nem alkalmas eszköz a munkaerőhiány megszüntetésére, csupán néhány területen hozhat pozitív hatást (pl. munkáltatók kedvezőbb költségek mellett tudnak foglalkoztatni, aminek hatására nagyobb mértékűek lehetnek a beruházások, melyek további munkahelyeket hoznak létre).

A változó elvárások miatt a munkaerő vonzása és megtartása érdekében a munkáltatóknak egyre **rugalmasabb foglalkoztatási rendszereket** kell kialakítaniuk.

Végül, a foglalkoztatás javításának érdekében elkerülhetetlen **a munkaerőpiaci intézmények modernizálása** és megerősítése, különös tekintettel a foglalkoztatási szolgáltatókra, továbbá a foglalkoztatási, képzési és átképzési lehetőségek jobb átláthatósága és hozzáférhetősége.

A fejlett társadalmakban a munka és a foglalkoztatás szerkezetében bekövetkező változások eredményeképpen minden bizonnyal a **készségek fokozatos javítására** és a munka minőségére, valamint a munkahelyi bizonytalanság csökkentésére helyeződik a hangsúly (Gallie, 2017). Ilyen környezetben fontos feladat felkészíteni a munkavállalókat arra, hogy képesek legyenek élni az adódó lehetőségekkel, tudjanak a körülményeknek megfelelően reagálni, változni és változtatni, saját tanulási útjukat és karrierútját menedzselni. Az életpálya-építési kompetenciák, vagyis a munka világában való eligazodás, az álláskeresési készségek, a képzési lehetőségek ismerete, valamint az önismeret kialakítása és fejlesztése segíthet az egyén számára a nehézségek leküzdésében (Dolphin et al, 2014).

A gazdaság szerkezeti átalakulása, az általánosan instabil munkaerőpiaci környezet miatt minden vállalat, iparágtól és mérettől függetlenül, nagy kihívások elé néz a foglalkoztatás területén. Az egyre gyorsabb ütemben változó világ megváltozott elvárásokat támaszt a munkavállalók felé is, melyekre nagyon hamar kell reagálniuk. A megfelelő készségekkel, kompetenciákkal és szakmai tudással rendelkező munkatársak megléte iparágtól és mérettől függetlenül az egyének és a vállalatok sikerességének egyik alapvető közös eleme a jövőt illetően.

Tekintettel arra, hogy a HR és a távmunkával foglalkozó szakemberek egyetértenek abban, hogy a jövő munkahelyeit nem a kis- és középvállalkozások, illetve a multi cégek teremtik majd a munkavállalóknak, hanem ők teremtik meg saját maguknak, a munkaerőpiac kínálati oldalán elhelyezkedő egyén számára az álláskeresés akkor lesz sikeres, ha a megfelelő tájékozottságon alapul, kellően tudatos tevékenység, valamint, ha az egyén tisztában van az alkalmazhatósága és a foglalkoztathatósága tényezőivel. Ehhez elengedhetetlen a munkaerőpiaci újdonságok számbavétele. A fejlett gazdaságokban a sikeres egyéni karrier hajtóereje már nem a hosszantartó alkalmazotti állapot, hanem az ún. alkalmazhatóság, vagy foglalkoztathatóság. Ez a szakirodalomban újonnan megjelent fogalom az a képesség, hogy minden időben alkalmazást legyünk képesek nyerni, mely a legfőbb, élethosszig tartó kompetencia.

? KÉRDÉSEK

1. Ismertesse a karrierpiramist.
2. Mit értünk munkaerőforrás alatt?
3. Milyen új jelenségek várhatóak a munkaerőpiacon?
4. Fogalmazza meg a munkaerőpiac jelenlegi és a jövőbeli jellemzőit.
5. Hogyan írná le a hazai munkaerőpiac jelenlegi állapotát?

SZAKIRODALMI FORRÁSOK

1. Bokor, T.- Székely, L.- Pelle, V.- András, H.- Tóth, T.-Tóth, A.-Myat, K. (2018): Kommunikáció az információs társadalmak korában. Egyéni, szervezeti és társadalmi szintű változások azonosítása és leírása. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3327/1/FSA_kutatasi_terv_FIN.pdf (Letöltve: 2018.12.10.)
2. Czeglédi Cs.- Juhász T. (2015): Mit várunk el a pályakezdőktől? Vélemények és szempontok a cégek oldaláról Gödöllői konferencia (2015.05.09.) *Studia Mundi*, 3. 55-63.
3. Csehné Papp I.- Molnár K. (2016): Vágyvezérelt munkakeresés vs. foglalkoztathatóság? A Z generáció munkaerő-piaci ismeretei, elképzelései és motivációi. In: XIX. Apáczai-napok. Tudományos Konferencia. Tanulmánykötet: Gondolkodási struktúrák és kreativitás. Győr, Széchenyi István Egyetem Apáczai Csere János Kar, 29-37.
4. Csehné Papp I.- Szabó K.- Schwarczová, L.- Hajós L. (2017): Očakavania a predstavy „Z” generácie univerzitných studentov od thru práce. *Acta Oeconomica Universitatis Selye*.6. 23-38.
5. Csehné Papp I., (2018): Új trendek a munkaerőpiac és a menedzsment világában. In: F. Orosz S. -Farkas A. (szerk.) *Multikulturalitás IV.: Nemzetközi tudományos konferencia. Tanulmánykötet Szent István Egyetemi Kiadó. Gödöllő.* 6-18.
6. Dolphin, T.-Gottfried, G.- Raikes, L.- Silim, A.- Thompson, S. (2014): European jobs and skills – a comprehensive review 2014. Institute for Public Policy Research.

7. Gallie, D. (2017): The Quality of Work in a Changing Labour Market. *Social policy & administration*. 51. 226–243.
8. Héder M.- Dajnoki K. (2017): The Characteristics of International and Hungarian Talent Shortage. *Annals of the University of Oradea Economic Science*, 1. 621-636.
9. Honvári P., et al. (2015): "Európai tapasztalatok a társadalmi-gazdasági modellezésben.http://www.regscience.hu:8080/jspui/bitstream/11155/1105/1/honvari_europai_2015.pdf (Letöltve: 2018.12.20.)
10. Keczer G.- Szabó F. (2016): A szakmaszerkezeti döntésekben támogatott és nem támogatott szakmák piaci relevanciájának vizsgálata. In: Árpási Z.- Bodnár G.- Gurzó I. (szerk.) *A magyar gazdaság és társadalom a 21. Század globalizálódó világában*. 29-35.
11. Merétei, B. (2017): Generációs különbségek a munkahelyen–szakirodalmi áttekintés. *Vezetéstudomány*, 48. 10. 10-18.
12. Szanyi M. (2018): Műszaki fejlődés és hosszú távú gazdasági ciklusok. In: *Műhelytanulmányok* 122. Január. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Világgazdasági Intézet. Budapest, 1–48.
13. Verdugo, G.- Allègre, D. (2017): Labour Force Participation and Job Polarization: Evidence from Europe during the Great Recession. Centre d'Économie de la Sorbonne, OFCE, SciencesPo, Paris, and IZA. 16-39.
14. World Economic Forum. (2016). The future of jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum, Geneva, Switzerland. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (Letöltve: 2018.12.20.)

6. FEJEZET

PÉNZÜGYI TUDATOSSÁG

“Egyszer nyersz, egyszer tanulsz.”

(John C. Maxwell)

Magyarországon egyre fontosabbá válik a pénzügyi tudatosság kérdésköre, a társadalmilag lemorzsolódott csoportok, illetve az idősebb generáció tagjai részére pedig még kiemeltebb jelentőségű, hogy megfelelő döntéseket hozzanak a saját pénzügyeikre vonatkozóan. Az elmúlt másfél évtizedben jellemző negatív pénzügyi döntések (gondolunk itt a devizahitelek 2004-től kezdődő tömeges felvételére, illetve az átgondolatlan, s a végén kedvezőtlenül végződő befektetések elindítására) háttérben gyakran a pénzügyi tanácsadók, illetve banki ügyintézők hiányos útmutatásai, vagy a kapott információk nem megfelelő értelmezése; a kevésbé érthető adatokra való rákérdezés, illetve a lakosság e téren fellelhető ismereteinek hiánya állhat. Ezek a tények arra hívják fel a figyelmet, hogy mindenki maga felelős saját pénzügyi helyzetének alakulásáért, ha tudatosak vagyunk ezen a téren is, akkor olyan pénzügyi tranzakciókat végzünk, melyekre később is szívesen emlékszünk. (Mészáros, 2017)

Tanulmányunk célja olyan kérdések taglalása, melyek a pénzügyi tudatosság fejlesztésével az utólag hibásnak vélt döntések megelőzését szolgálhatják.

6.1. A PÉNZÜGYI TUDATOSSÁGRÓL

6.1.1. A PÉNZÜGYI TUDATOSSÁG MÁS FOGALMAKKAL VALÓ KAPCSOLATA

A magyarok pénzügyi tudatosságának vizsgálata kapcsán kiemelkedő jelentőségű egy 7 évvel ezelőtt készült felmérés. A gazdasági válság után megjelent OECD tanulmány alapjául egy 4 földrész 14 országában a lakosság körében végzett kérdőíves vizsgálat szolgált. Személyes megkérdezés és telefonos interjú módszerével az adott országra jellemző pénzügyi kultúrát elemezték, külön kiemelve a pénzügyi ismereteket, viselkedést és attitűdöket (Atkinson - Messy 2012). Az eredmények szerint Magyarország lakossága a *pénzügyi ismeretek terén kimagaslóan jó eredményeket* produkált, ugyanakkor a *pénzügyi viselkedés terén* mért mutatókban a vizsgált országoktól meglehetősen *elmaradt*.

A pénzügyi tudatosság és a pénzügyi kultúra számos kutatási anyagban és szakirodalomban szorosan összefüggő kifejezéseként, szinte szinonimaként jelennek meg. A pénzügyi kultúra a tudatosság, ismeretek, készségek, attitűdök és viselkedések kombinációja, melyekre szükség van a megalapozott pénzügyi döntések meghozatalához és végső soron az egyéni pénzügyi jólét eléréséhez (Atkinson-Messy 2012). A Magyar Nemzeti Bank megfogalmazása alapján a pénzügyi kultúra „...a pénzügyi ismeretek és készségek olyan szintje, amelynek segítségével az egyének képesek a tudatos és körültekintő döntéseikhez szükséges alapvető pénzügyi információkat azonosítani, majd megszerzésük után azokat értelmezni, és ez alapján döntést hozni, felmérve döntésük lehetséges jövőbeni pénzügyi, illetve egyéb következményeit...” (Magyar Nemzeti Bank, 2008).

Az emberek fejlett pénzügyi kultúrája mikro- és makroszinten egyaránt fontos. Fejlett pénzügyi kultúra mellett jellemzőbb a családi költségvetés készítése, a háztartások feltehetően jobban tisztában vannak a pénzügyi kockázatokkal, több figyelmet fordítanak például megtakarításokra és a hitelek mértékére is (Németh et al.,2016).

6.1.2. A TÉMA FONTOSSÁGÁRÓL

Az Amerikai Pszichológiai Társaság egy nemrégiben végzett kutatása azt bizonyítja, hogy a pénz az egyik legnagyobb stressz forrás az amerikai embereknél, ez a statisztika feltehetően más országban is megállja a helyét. (Tóth, 2017) Emlékeztet, hogy 2007-ben az Amerikai Egyesült Államokból a pénzügyi tudatosság hiányából fakadó meggondolatlan befektetések és a felelőtlen hitelezések eredményeként 2008 harmadik negyedévére a fogyasztói adósság 12,68 milliárd dolláros csúcsot ért el. A válság nemzetközi szinten is bekövetkezett, ebben az új, ismeretlen helyzetben a kutatások

szerint tudatosabbá, óvatosabbakká, átgondoltabbakká váltunk.

A felgyorsult világban a gazdaság folyamatosan átalakulás alatt áll, a nagy kockázatú pénzügyi termékek kínálata megnövekedett, megváltozott a foglalkoztatás formája, a nyugdíjak rendszere, valamint a fogyasztási igények is folyamatosan emelkednek, ezek mind nagyfokú pénzügyi tudatosságot várnak el, egyre komolyabb és összetettebb pénzügyi döntések elé állítják a lakosságot. Ami viszont napjainkban újra nagyon elgondolkodtató, az az, hogy 2016-ban a New York Fed szerint a fogyasztói adósság az USA-ban nagyon magas, 12,58 milliárd dollár volt (Horváth, 2017; Humphires, 2017). Kérdésként merülhet fel, hogy vajon az amerikaiak újabb hitelfelvételi hulláma megfelelő pénzügyi tudatosság talaján történt-e, illetve az is megfontolandó, hogy jelenleg vajon akik hitelt vesznek fel a magyarok közül, megfelelő tudatossággal teszik-e azt?

6.2. A PÉNZÜGYI TUDATOSSÁG FEJLESZTÉSÉT SEGÍTŐ HIVATALOS PROGRAMOK MAGYARORSZÁGON

6.2.1. A PROGRAMOK ISMERTETÉSE

A pénzügyi válság következményeképpen egyre több pénzügyi tudatosságot fejlesztő program indult el hazánkban, jelenleg Magyarországon nagyszámú szervezet segíti a lakosságot a pénzügyi kultúra fejlesztésében.

A teljességre való törekvés nélkül bemutatunk néhányat ezek közül a programok közül, amelyekben részt vesznek: az Emberi Erőforrás Minisztérium (EMMI), a Magyar Nemzeti Bank (MNB), a Magyar Államkincstár (MÁK), az Állami Számvevőszék (ÁSZ), illetve vannak olyan civil programok is, amelyek jelentős állami támogatásban részesülnek.

A programok a következők:

EMMI – pénzügyi és gazdasági ismeretek bevezetése a közoktatásba (Nemzeti alaptanterv); Pénz7 a már több éve megrendezésre kerülő pénzügyi témahéten már több, mint százezer diák ismerkedett meg az őket is érintő hétköznapi pénzügyi témákkal: a családi költségvetés, a megtakarítások és pénzügyi tervezés alapkérdései. Az életkori sajátosságoknak megfelelően kialakított órai anyagok a 3-4. osztályosok mellett a felsősöknek differenciáltan, 5-6. és 7-8. osztályos diákoknak külön

kerültek kialakításra, illetve a középiskolás korosztály (9-12. évfolyam) is a saját igényeire szabott képzésben részesül.

MNB – pénzügyi fogyasztóvédelmi és pénzügyi stabilitási felelősséghez kapcsolódó tevékenységek (fogyasztóvédelmi kommunikáció pl.weboldalon, ismeretterjesztő füzet sorozat, társadalmi célú reklámok és oktatófilmek, valamint civil szervezetekkel történő együttműködés pl. Pénzügyi Tanácsadó Irodaházak kialakítása, működtetése)

MÁK – Modern Kincstár koncepció (pl. Befektetési hírlevél, konferenciák, rendezvények)

ÁSZ - pénzügyi tudatosságot célzó eddigi tevékenységei közt szerepel pl. a pénzügyi kultúra kutatás, középiskolások és a felnőtt lakosság pénzügyi kultúrájának fejlesztése, pénzügyi kultúra projekt „2016”).

Civil programok jelentős állami támogatással – a Pénziránytű Alapítvány pénzügyi kultúra fejlesztésre irányuló programjai: akkreditált tananyagfejlesztés, ingyenes tanár-továbbképzési programok. (Kormány.hu, 2017)

6.2.2. A PROGRAMOK HATÁSVIZSGÁLATA

Az Állami Számvevőszék által végzett 2013-as kutatáshoz kapcsolódóan, - amely megállapította, hogy a korábban pénzügyi-gazdasági képzésben részesült hallgatók pénzügyi kultúrája nem fejlettebb azon diákokétól, akik nem vettek részt ilyen képzésben – Németh Erzsébet és társai 2016-os tanulmányukban arra keresték a választ, hogy milyen tényezők okozzák a közoktatáson kívüli képzések alacsony szintű hatékonyságát (Németh et al., 2016).

A tanulmány eredményei szerint:

- A képzésekben részt vevők (közel 500 ezer fő) több, mint 90%-át négy nagy szervezet képzései fedik le.
- A képzésben leginkább a közoktatásban tanulók vesznek részt.
- A képzések rövid időtartamúak, többségében 1-4 órássok és sok témát érintenek.
- Bár a képzések egy része közpénzből finanszírozott, a tananyagok nagy része nyilvánosan mégsem érhető el
- Az igények felmérése megtörténik, de az eredményesség mérése elmarad.

Németh és munkatársainak kutatása lehangoló képet festett a magyar közoktatáson kívüli képzések eredményességéről, - talán erre is válaszul - a Magyar kormány a pénzügyi tudatosság képzésekre vonatkozó felmérések adatait áttekintve megalkotta a *Pénzügyi tudatosság fejlesztésének stratégiáját*, mely stratégia 2017-2024-ig szól, főbb jellemzői:

- A stratégia *fő célja* a lakosság pénzügyi tudatosságának nagymértékű javítása.
- Az *elérni kívánt célcsoport* az egész lakosság, azaz az iskolarendszerben tanulók, a fiatal felnőttek, a nyugdíj előtakarékoskodók, a nyugdíjasok, kiemelt figyelemmel a sérülékeny (munkanélküliek, eladósodott, fizetési nehézséggel küzdők, elmaradott térségben élők, alacsony jövedelműek és a család nélkül felnövő gyerekek) csoportokra (Kormány.hu, 2017).

6.3. A CSALÁDOK SZEREPE A GYERMEKEK PÉNZÜGYI TUDATOSSÁGÁNAK FEJLESZTÉSÉBEN

Bár a hivatalos szervek nagy energiát fektetnek a lakosság pénzügyi tudatosságának fejlesztésébe, ugyanakkor magyar és nemzetközi vizsgálatok kutatási eredményei alapján megállapítható, hogy **a pénzügyi tudatosság fejlesztésében a családi szocializáció még mindig alapvető fontosságú!**

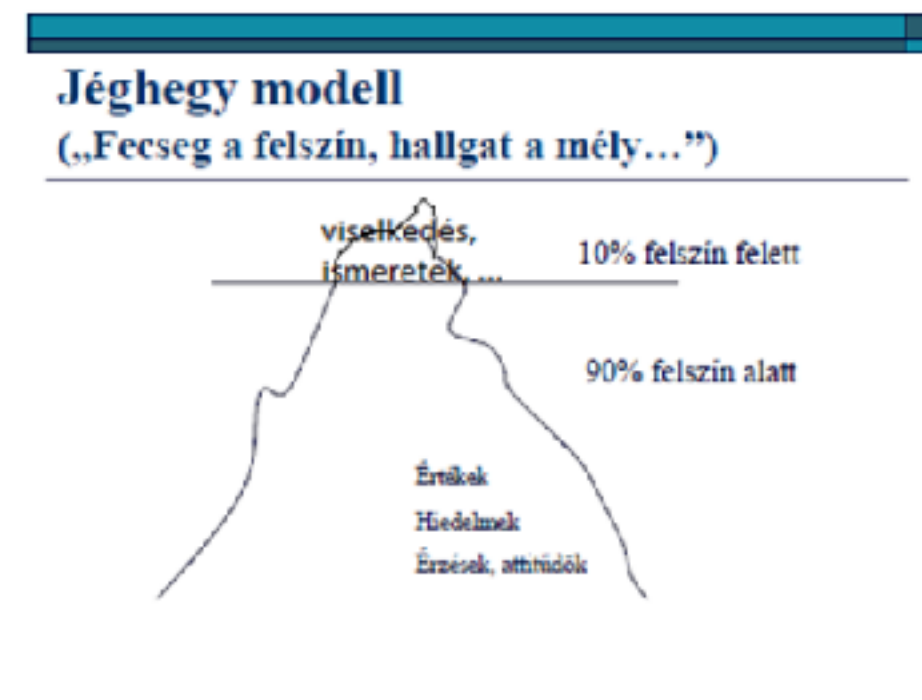
Magyarországon a pénzügyi szocializáció hatása jelentős, kutatási adataink szerint a fiatalok elsősorban szüleiktől veszik át azokat a pénzügyi viselkedésmintákat, melyeket később ők maguk is alkalmaznak. (Mészáros et al. 2015.) Más kutatási eredmények is bizonyítják, hogy a diákok pénzügyi ismereteiket a családi szocializáció útján sajátítják el, **a diákok pénzügyi tudatossága összefügg a szülők pénzügyi képzettségével, tájékozottságával**, a pénzügyi kultúra tanulása tudatosan vagy tudattalanul, otthon kezdődik (Horváth, 2017).

Paul Webley és Ellen Nyhus egy 2012-es vizsgálatának eredménye szerint a szülői támogatás, (pl. a kiadások és bevételek nyilvántartásának megtanítására és a megtakarításra való ösztönzés) a fiatalok gazdasági orientációjára nagy hatással van. Azok a fiatalok, akik kapnak ilyen jellegű támogatást, több megtakarítással rendelkeznek, jövőorientáltak és tudatosabbak. Mary Beth Pinto és munkatársai pedig arra a megállapításra jutottak (1170 fő iskolai hallgatót kérdeztek), hogy azoknak, akik szüleiktől több információt kaptak a személyes pénzügyekkel és a hitelkártyával kapcsolatban, kisebb a hiteltartozása (idézi Zsótér, 2013a).

Ezek a tények azért is figyelemre méltóak, mivel a mai magyar fiatalok szülei közül többen vagy a

szocializmusban, vagy az ezredforduló előtt végeztek diákokként, akik még nem részesültek pénzügyi oktatásban, hanem tapasztalati úton jutottak pénzügyi ismeretekhez, tehát egy magyar közmondás szerint a személyes pénzügyek terén „vakok vezetnek világtalanokat” (Kerner 2012).

A lakosság pénzügyi kultúrájának színvonalát általában két adat alapján mérik: mit tudnak az emberek a pénzről és milyen a pénzügyi viselkedésük, a lakosság pénzügyi kultúrájának fejlesztésére irányuló tevékenységek is a Selfridge és Sokolik „jéghegy-modelljének” felszín feletti 10%-át érintik. Fontos tény, hogy nem szabad megfeledkeznünk a jéghegy „felszín alatti részéről”, azaz a pénzzel kapcsolatos gondolkodásmódról, filozófiákról, ideológiákról, értékekről, feltételezésekről, elvárásokról, attitűdökről sem, mivel a pénzügyi viselkedésünket nem lehet megváltoztatni anélkül, hogy megváltoztatnánk a felszín alatti részt, a pénzről alkotott feltételezéseinket, hitrendszerünket, gondolatainkat, értékeinket (Renando, 2014).



6.1. ábra: A kultúra jéghegy modellje

Forrás: Selfridge-Sokolik (1975) alapján

A pénzügyi viselkedést a „víz alatti” 90%-ba tartozó pénzügyi attitűdök, tapasztalatok – melyeket többnyire otthon sajátítunk el – is meghatározzák, ezért megváltoztatásukhoz fontos tudni, hogy a felnőtt lakosságnak szóló képzések eredményessége elősegítheti, hogy a szülők otthon pozitív példát mutassanak, s ezzel szilárd alapot teremtsenek a gyerekek megfelelő pénzügyi

kompetenciáinak.

6.3.1. EGY A PÉNZÜGYI TUDATOSSÁGOT FEJLESZTŐ FELSŐOKTATÁSI KEZDEMÉNYEZÉS

A korábbi kutatások eredményei alapján a Gödöllői Szent István Egyetem Gazdaságtudományi Karának Társadalomtudományi Intézetében célul tűztük ki, hogy elindítunk egy *szabadon választható tárgyat*, melynek keretében a *hallgatók* pénzügyi tudatosságának növelésével megteremtjük a feltételeket ahhoz, hogy a tárgy elvégzése után a végzetek **felelősebben tudjanak döntéseket hozni mindennapi pénzügyeik intézése során.**

A témakör iránti érdeklődésünket már korábban megalapozta és a tantárgy tematikájának kidolgozását segítette a *Hunyady György és Székely Mózses* által szerkesztett, s az Osiris Kiadónál 2003-ban megjelent, a témában legfontosabbnak számító külföldi tanulmányokat összegző és rendszerező *Gazdaságpszichológia* című tanulmánygyűjtemény, mely külön fejezetet szentel a pénz pszichológiájának is. (Hunyady, Gy. Székely, M. 2003) A hazai pénzügyi gondolkodást elindító folyamatok körében jelentős szerepe van a Bolognai rendszerre történő átállás keretében kialakult új tantárgy struktúrájának is, ugyanis ekkor került bele a közgazdász képzésbe a gazdaságlélektan, mint kötelező elem.

Az általunk elindított új tárgy keretében *pénzügyi és pénzügyi alapismeretek* birtokába kerülnek a hallgatók, egy négy fő témakört érintő képzést követően. Az első modul témája a *pénzügyi önismeret*, a másodiké a *pénzügyi intelligencia és fejlesztése*, a harmadik a *pénzügyi tervezés* folyamatával, s végül a negyedik a pénzügyi megoldások áttekintésével foglalkozik. Az első három modulon egy *két napos tréning* keretében – mely egyéni, kiscsoportos és nagycsoportos feladatokból áll - vesznek részt a hallgatók, a negyedik modul pedig egy Szakmai nyílt nap keretében zajlik, ahol szakértők segítségével ismerhetik meg a hallgatók a pénzügyi megoldások főbb fajtáit.

A tárgy egyik fő feladata, hogy a hallgatók megtapasztalják, hogy a pénzzel való bánásmódot meghatározzák a pénzzel kapcsolatos gondolkodásmódjuk, hiedelmeik, előítéleteik, korábbi tapasztalataik, érzelmeik, s ha változtatni akarnak pénzügyi viselkedésmódjukon, ezt az önismeret és a pénzügyi intelligenciájuk fejlesztésével megtehetik. *Célunk továbbá*, hogy megtanulják, hogyan kell *tudatosan megtervezni* a rövid-közép- és hosszú távú céljaikhoz szükséges tőke felépítésének folyamatát, tájékozottsággal rendelkezzenek az alapvető pénzügyi megoldásokra

vonatkozóan, s pénzügyeik intézése közben megfelelő kérdéseket tudjanak feltenni a pénzügyintézetek ügyintézőinek és a pénzügyi tanácsadóknak, ez az alapja az *autonóm pénzügyi döntések* meghozatalának. Ennek azért is van különös jelentősége, mert a *nem megfelelő pénzügyi döntések* kellemetlen érzéseket – *kognitív disszonanciát* (Festinger 2000) - keltenek, s ennek eredményeképpen – (a disszonancia *csökkentésére*) könnyen kialakulhat a pénzügyintézetekkel vagy az állammal szembeni *bizalmatlanság*, melyet több magyar közvélemény kutató cég ki is mutatott a lakosság körében az elmúlt években, ezt érdemes megszüntetni, amennyiben mód van rá.

A kurzus végére a résztvevők rájönnek, hogy *saját pénzügyeikért felelősséget kell vállalniuk*, hogy a pénzügyi kontrollt nem szabad kiadni a kezükből, meg kell tanulniuk gazdálkodni a pénzzel, s erre tudatosan fel kell készülniük ahhoz, hogy meg tudják valósítani a pénzt igénylő céljaikat (pl. utazás, gépkocsi, lakás, leendő gyerekek taníttatása, nyugdíj).

1.) Mit tehet egy „átlagember” a saját pénzügyi tudatosságának növelése érdekében?

Átgondolva az eddigi kutatásokat és a pénzügyi tudatosság fejlesztésére irányuló kezdeményezéseket, összefoglaljuk, hogy mit tehetünk mi magunk a saját pénzügyi tudatosságunk fejlesztése érdekében.

1.1.) A pénzügyi önismeret fejlesztése

A pénzügyi döntéseket hosszabb távon is alakító tényezők közül az egyik legfontosabb, ugyanakkor ritkán vizsgált területe a pénzügyi önismeret, ezen belül a *pénzügyi szocializáció* folyamata (szülőktől és nevelőktől átvett, pénzzel kapcsolatos gondolkodási és viselkedésminták) során kialakult érzések, meggyőződések, hiedelmek, preferenciák, attitűdök felszínre hozatala, a „pénzügyi személyiségünk” megismerése.

Első lépésként érdemes tudatosítanunk, hogy *milyen pénzügyi attitűdökkel rendelkezünk*. Attitűdjeink szociálpszichológiai értelemben egy adott attitűdtárgyhoz való értékelő viszonyulásunkat jelentik, (Halász-Hunyady- Marton, 1979), ez alapján a pénzügyi attitűdnek a *pénzzel, pénzügyekkel kapcsolatos értékelő viszonyulásunkat* nevezhetjük.

Az attitűdöknek *három komponense* különíthető el: kognitív, azaz megismerési, affektív, azaz érzelmi és a viselkedési összetevő. Az attitűdkutatások rámutattak arra, hogy az értékelő viszonyulás e 3 tényezője együtt alakul, s így biztosítja a személyiség konzisztens viszonyulását egy adott dologhoz. Fontos kutatási eredmény (Rosenberg, 1960) hogy ha az attitűd egyik összetevőjére

hatunk, változni fog a másik is, ezért a nem kívánatos pénzügyi viselkedés megváltoztatásához először meg kell ismerni a pénzügyi attitűd összetevőit.

A) A pénzügyi attitűd kognitív összetevője

Mindenkiben élnek hiedelmek, előítéletek, feltételezések mindennel, így a pénzzel kapcsolatban is. Ehhez először elsősorban a családból (a magyar „Nem esik messze az alma a fájától” közmondás is a szülőktől átvett, öröklődő minták fontosságára hívja fel a figyelmet), a szűkebb környezetünkből, a számunkra fontos személyektől kapunk mintákat, ezek mellett az oktatási intézményekből, a médiából, a társadalomból, a minket körülvevő tágabb világból is érkeznek információk. (Klontz – Klontz, 2008). *A pénzhez fűződő viszonyunkat* alapvetően *befolyásolják* azok a tapasztalatok, ahogy a felnőttek beszélnek, éreznek és bánnak a pénzzel a környezetünkben, és a későbbiekben akaratlanul is ezeket a *mintákat* követjük, illetve néha „átesve a ló túlsó oldalára”, elutasítjuk azokat (Mellan, 1997). Tudnunk kell róla, hogy mindkét magatartás a családi mintáktól való függést jelenti.

És akkor most lássuk, hogy tudjuk felismerni ezeket a mintákat?

A „hangok a múltból” gyakorlat (Mellan, 1997 alapján) keretében gondoljuk át *saját pénzügyi szocializációnkat*. Amin érdemes elgondolkodni: mikorra tehetők első emlékeink a pénzzel kapcsolatban, milyen volt a család anyagi helyzete, beszéltek-e róla, hogy bántak/bánnak családjunkban a pénzzel, milyen érzések voltak jellemzőek családon belül a pénz iránt, ezt kifejezték-e, kaptunk-e zsebpénzt, van-e különbség a szülők között a tekintetben, hogy ki mennyire volt költséges vagy takarékos, tanítottak-e bennünket a pénz kezelésére, stb.. A gyakorlat végén gondoljuk át, hogy mi az, amit a pénzzel kapcsolatban átvettünk szüleinktől, ezek közül mit érdemes követnünk, mert a jövőnkét szolgálja és mi az, amitől szeretnénk megszabadulni, amin érdemes majd változtatni ahhoz, hogy sikeresebbek lehessünk a pénzügyek területén.

Második gyakorlat:: gondoljuk át *a pénzzel kapcsolatos hozzáállásunkat, hiedelmeinket, meggyőződéseinket, „forgatókönyveinket”*, (Nagy, 2011) melyek „a pénzzel, anyagi sikerekkel, gazdagsággal, gazdagodással és a gazdagok – szegények kapcsolatos, a szülők és szülőfigurák meggyőződései és kijelentései alapján valakinek a korai életszakaszában kialakult és megcsontosodott, tudattalan hiedelmei. Ezek alapján intézzük életünk pénzügyeit és befolyásolják a vagyoni helyzetünkkel kapcsolatos lehetőségeket és kilátásokat”, gondoljuk át, tudatosítsuk ezeket, s ha szükséges, változtassunk rajtuk!

Robert Kiyosaki (2006) amerikai bestseller író élete jó példát szolgáltat arra, hogy lehet megváltoztatni pénzügyi forgatókönyveinket. Az író vér szerinti, valójában szegény papája nevelési

elveit hatékonyan korigálta egy barátja édesapja, akit kilenc éves korában ismert meg és aki beszélgetésekkel és gyakorlati tapasztalatainak átadásával átsegítette őt a pénzügyi forgatókönyvének korlátain.

Az alábbiakban bemutatunk három, a szerző (Kiyosaki, 2006) által megfogalmazott hiedelmet, amelyet egyrészt a „Szegény Papák” adnak át gyermekeiknek, másrészt a Gazdag Papáknak az ezen önkorlátozó hiedelmeket felülíró engedélyeit, jó tanácsait, amelyek segíthetnek bennünket a pénzügyi sorskönyveink újra írásában, amit ajánlunk azoknak, akik a pénzügyi tudatosságukat fokozni szeretnék.

Szegény Papa hiedelmei: Pénzzel foglalkozni szennyes dolog. Nem érek rá azzal foglalkozni, hogy még pénzügyi ismereteim is legyenek. Befektetni kockázatos.

Gazdag Papa tanácsai: A pénz egy eszköz, ugyanolyan, mint bármely más munkaeszköz, érdemes figyelmet szentelni rá. Nem éri meg, hogy a pénzügyi intelligenciánk hiánya miatt eladósodjunk és pénzügyi gondjaink legyenek- Kockázatos, ha nincs befektetésünk.

Ha változtatunk hiedelmeinken, meggyőződéseinken, változnak a pénzzel kapcsolatos érzelmeink, így viselkedésünk is, s ez által lehetőséget adunk magunknak egy kedvezőbb anyagi jövő felépítésére.

B) Érzelmi összetevő

Az érzelmek hasznos, sőt lényegi összetevői egy helyzetre adott adaptív válasznak, a pénzzel kapcsolatos döntéseinknek, viselkedésünknek is. Felmérések szerint azok, akik *több jó érzést táplálnak a pénz iránt, mint rosszat, vagyonosabbak a többiekénél* (Eker, 2005).

A pénzzel kapcsolatos érzelmeket is gyakran a pénzzel és annak megszerzésével kapcsolatban magunkban fenntartott gondolataink, hiedelmeink idézik elő, ugyanakkor nagyon fontos tudatosítanunk azt, hogy milyen érzéseink, érzelmeink vannak a pénzzel kapcsolatban, mert ez is befolyásolja a pénzzel kapcsolatos viselkedésünket.

Egy újabb *hasznos gyakorlat* a pénzügyi tudatosság növeléséhez, ha összegyűjtjük a pénzzel kapcsolatos érzelmeinket. Számoljuk meg, melyikből van több, a pozitív, vagy a negatív érzelmekből?

Gondoljuk át, hogy vajon miért alakultak ki a negatív érzések? Lehet, hogy azért, mert a szülőktől gyakran hallottuk, hogy már megint jött egy csekk, amit nehezen fognak kifizetni? Át tudjuk-e ezt a

rossz érzést alakítani, ha átgondoljuk, hogy amikor fizetnünk kell, akkor az arra utal, hogy van lehetőségünk pl. áramot használni, fűtés van télen a szobánkban, stb.

A negatív érzések beszűkült gondolkodásmódot és cselekvéseket váltanak ki, ezért is oly fontos, hogy ezeket az érzéseket csökkentsük. Ezzel ellentétben, a *pozitív érzelmek kitágítják megszokott gondolatvilágunkat és cselekedeteinket*, egy-egy probléma megoldása során jóval több alternatíva jut eszünkbe. Akinek jó a kedve, intuitívabbá válik, aki érdeklődő, az felfedező útra indul, kreativitásra, az újdonságok keresésére, a személyes és társas erőforrások jobb feltárására ösztönöznek a pozitív érzelmek bennünket, sőt a személyes egészség javításában is nagy szerepe van a jó közérzetnek (Fredrickson, 2002) A negatív érzelmek kiküszöbölésére jó módszer, ha azok társaságát keressük, akik már kiutat találtak a pénzügyi zsákutcákból és/vagy erre biztatnak bennünket is. A problémák helyett összpontosítsunk a megoldásokra!

Most vizsgáljuk meg, milyen pozitív érzéseink lehetnek a pénzhez kapcsolódóan?

Ezek: biztonságérzet, adakozás/adás lehetőségének öröme, szabadság, a pénz áramlásának öröme, nyugalom, sok lehetőség megélésének élménye, megnyugvás, gondtalanság, reményteliség/ reményt keltő állapot érzése; bőség érzése önbizalom érzése.

Ha beszélünk a családon belül a pénzügyekről, csökkenhetnek a negatív érzéseink. Ami ismeretlen, ami tabu, amit titkok öveznek (megdöbbentő, hogy kb. a fiatalok 40%-a meglepődik, hogy mennyi egy átlag háztartás rezsije!), azzal kapcsolatban gyakori a kialakuló negatív érzés! Fontos tanulság lehet az is, hogy szerezzünk minél több ismeretet a pénzvilág működéséről, arról, hogy milyen módon lehet pénzt keresni, hogy lehet befektetni, stb.

Sokszor felvetődik a kérdés, hogy beszélhetünk róla, de ha nincs pénzem, nem tudom kielégíteni az igényeimet, akkor *hogyan szabaduljak a negatív érzéseimtől?* Ilyen esetben érdemes konkrét ötleteket is gyűjteni, hogy mit tudunk tenni annak érdekében, hogy legyen annyi pénzünk, mely elég a szükségleteink fedezésére.

2.) Viselkedés

Általában a magyar emberekkel történő beszélgetések megerősítik a nemzetközi eredményeket:

- alig van a családokban megtakarítás, sok család máról holnapra él, meglepve veszik tudomásul a tanácsadók által ajánlott 10% félre tételét
- kevés családban jellemző a családi költségvetés vezetése, a tudatos tervezés

A pénzügyi önismeret 3. témakörével kapcsolatban érdemes egy *kérdőívet kitölteni, mely* Mellan (1997) : Barátságban a pénzzel c. könyvében található, ezzel szempontokat kaphatunk arról, hogy hogy viszonyulunk a pénzhez (költekezők, spórolósok, dorbézolók, menekülő, aszkéták vagy éppen gyűjtögetők vagyunk-e?). Tovább lépési lehetőséget jelent, ha nemcsak megállapítjuk, hogy mi jellemző ránk, hanem átgondoljuk, a saját típusunk előnyeit és fejlesztendő területeit is.

A tipizálást segíti az a pénzügyi viselkedés átgondolására vonatkozó gyakorlat is, amikor a *saját pénzkezelésünket*, készpénzáramlásunkat tekintjük át, feltérképezve a havi és éves bevételeinket és kiadásainkat! Tegyük meg ezt most Ön is, gondoljuk át és írjuk le pontosan, hogy honnan jönnek bevételeink és milyen kiadásaink vannak!

Lehet, hogy ezen alkalommal készítünk először *saját költségvetést*, s meglepve tapasztaljuk, hogy milyen sok pénz felett rendelkezünk, s nem tudjuk pontosan nyomon követni, hová megy el a pénz. Néha az is meglepetést okozhat, amikor a költségeinket összegezzük, s nem értjük, honnan van ennyi pénzünk a költségek fedezésére.

A témát a *sikeres* (több a bevétele, mint a kiadása, van megtakarítása), *átlagos* (annyi a bevétele, mint a kiadása) és *kudarcos* (több a kiadása, mint a bevétele, hiteleket, tartozásokat halmoz fel) *pénzügyi életvitel* fogalmának átgondolásával folytathatjuk, azonosítsa be Ön is a saját eddigi életvitelét!

Ha kudarcos életvitel jellemző ránk, akkor itt az idő a fejlődésre! Egyrészt konkrétan át kell gondolnunk, hogy hogy tudjuk növelni a bevételi oldalt, másrészt a *pénzáramlás kiadási oldalát* *hogyan tudjuk csökkenteni, mert* a felelős jövő építéséhez tartalékokat kell képeznünk!

6.4. PÉNZÜGYI INTELLIGENCIA ÉS FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI

6.4.1. A PÉNZÜGYI INTELLIGENCIA FOGALMA ÉS ÖSSZETEVŐI

Néhány éve az IQ és az EQ mellett egy harmadik intelligencia fogalmáról is olvashatunk a sajtóban, s sikerkönyvekben: a pénzügyi intelligenciáról (PIQ) (Kiyosaki 2008) aki – a fogalom megalkotója - szerint *az tekinthető pénzügyileg intelligensnek*, aki annyi pénzt keres, amiből biztosítani tudja saját maga és családja egészségét, boldogságát, biztonságát és döntési, választási

lehetőségét, s ezzel együtt még van elég szabad ideje is. Az egyén számára a *választás lehetősége* akkor jelent valódi szabadságot, ha az a választani tudás *képességével* párosul, s ebben nagy szerepet játszik az egyén tájékozottsága és intellektuális képessége, a „pénzügyi írástudása” (Husz-Szántó, 2011)

Nem tekinthető magas pénzügyi intelligenciával rendelkezőnek az, aki „éjt nappallá téve” dolgozik a pénzéért, hatalmas vagyont halmoz fel és egy idő után nem tudja fedezni annak fenntartási költségeit, aggodással teli az élete pl. az ingatlanárak változása miatt stresszel, nem tud aludni, egészsége megkérdőjeleződik.

Maga a **PIQ** fogalma tehát nem azt jelenti, hogy ki mennyit keres, hanem azt, hogy a megkeresett pénzből mennyit tud megtartani, s azt a saját céljainak megfelelően használni, illetve a jövője érdekében tőkejövédelmet kialakítani (a pénze dolgozzon neki!). Ehhez egy *sikeres pénzügyi életvitelre* van szükség, azaz költsünk kevesebbet annál, mint amennyi bevételünk van! Ilyen értelemben azok, akik hónapról hónapra elköltik a bevételeiket, s egy új dolog vásárlásánál hitelt vesznek igénybe, alacsony pénzügyi intelligenciával rendelkeznek.

Szakértők szerint anyagi helyzetünk csaknem jobban függ a PIQ-tól, mint a recessziótól. Ideális pénzügyi szemlélet esetén mérlegeljük pénzügyi döntéseink hosszabb távú következményeit, felelősségteljesebben állunk a pénzügyi tranzakcióinkhoz, hatékonyan menedzseljük a pénzünket, s amennyire módunkban áll, tartalékolunk is. Ha mindez fennáll, akkor egy váratlan helyzet sem borítja fel az életünket.

Kiyosaki (2006) szerint a *pénzügyi intelligencia összetevői*

- *Annyi pénz keresünk, amennyire szükségünk van* családunk jelenlegi és jövőbeli szükségleteinek fedezésére, s amivel bánni is tudunk, nem okoz feszültséget bennünk, hogy mit tegyünk vele. Fontos, hogy olyan állást, vállalkozási lehetőséget keressünk magunknak, amiben ki tudunk teljesedni, amit szeretünk!
- *Képeseknek kell lennünk pénzünket megvédeni* a „pénzügyi ragadozóktól”, azaz meg kell szüntetnünk a felesleges kiadásainkat!
- *Pénzügyi tájékozottságunkat folyamatosan fejlesszük!* Kövessük nyomon könyvek, szaklapok, folyóiratok, napilapok, tanfolyamok, tréningek, képzések segítségével, hogy mit tudunk kezdeni a pénzünkkel, hová tegyük, mibe fektessük be.
- *Pénzügyi tervezés:* A pénzügyileg sikeres életvitel kialakítása feltételezi a pénzügyi tervezést, illetve akkor tekinthető valaki pénzügyileg tudatosnak és intelligensnek, ha van terve arra, hogy

keresi meg a pénzét és mit kezd a pénzével, miután megkereste, ha kialakít egy stratégiát a saját életcéljai elérése pénzügyi háttérének kialakítására.

- *Hatástöbbszörözés*: ha már van megtakarított pénzünk, érdemes figyelni rá, hogy hol tudjuk azt „dolgoztatni”.

6.4.2. A PÉNZÜGYI INTELLIGENCIA FEJLESZTÉSE “ÖNERŐBŐL”

A) A pénz előteremtése

Gyakorlat: gondoljuk át, hogy saját kereteink között hogyan tudjuk előteremteni azt a pénzüsszeget, melyre szükségünk van jelen körülmények között. Gondoljuk át, hogy volt osztálytársaink, barátaink honnan szerzik bevételeiket, hol és mit dolgoznak, milyen fizetségért. Ismerjük meg Kiyosaki és Lechter (2006): Cashflow négyszög elméletét, mely a jövedelem megszerzésének négyféle módját mutatja be: alkalmazottként, egyéni vállalkozóként, cégtulajdonosként és tőkejövedelemből is pénzhez juthat valaki, gondoljuk át ezek előnyeit és kihívásait, valamint azt is, hogy egyszerre több forrást is meg tudunk-e teremteni a saját anyagi biztonságunk megteremtéséhez.

B) Pénzügyi ragadozóktól való megszabadulás

Gyakorlat: gondoljuk át, hogy hogyan tudunk „szájkosarat tenni” azokra a „pénzügyi ragadozókra”, melyek megnehezítik a jelenről és a jövőről való gondoskodásunkat, a sikeres pénzügyi életvitelünk kialakítását. A már a korábbiakban elkészített saját költségvetésünket figyelembe véve tudatosan gondoljuk át, hogy hol, mire adunk ki több pénzt a szükségesnél, pl. a bankszámlánknál esetleg van-e olcsóbb egy másik pénzügyintézetnél (erre a bankszámla.hu honlapon találunk megoldást), gondoljuk át a rezszi költségeinket, hogy tudjuk az áram, fűtés és egyéb számláinkat tudatos odafigyeléssel csökkenteni? További feladataink lehetnek: jelenlegi telefon szolgáltatóknál van-e olcsóbb tarifát felajánló, az étkezésünket olcsóbban is meg tudjuk-e oldani saját magunk által elkészített ételekkel, számoljuk ki, hogy vajon az élvezeti cikkek (cigaretta, kávé) mennyi pénzt visznek el havonta, stb. ?

Ha a jövőben odafigyelünk a kiadásaink tudatos csökkentésére, a megmaradó pénzből elkezdhetjük a megtakarításainkat! A PIQ fejlesztésének egyik első lépése a takarékoság, ha a *bevételek 10%-át meg tudjuk őrizni*.

Ezzel együtt fontos, hogy *hagyjuk a pénzt áramolni*,(feleslegesen ne vonjunk mag magunktól olyan dolgokat, melyek boldogtalanná tesznek bennünket) ugyanakkor alapvető, hogy *a felesleges pénzkidobástól kíméljük meg magukat!*

C) Pénzügyi tájékozottság fejlesztése

Gyakorlat: Ezen témakörrel kapcsolatban gondoljuk át, hogy milyen honlapokat, folyóiratokat, könyveket, tanfolyamokat ismerünk, melyek a mindennapi pénzügyekről szólnak, tájékozódjunk a helyi könyvtárakban és az interneten is! Nézzünk utána olyan alapvető fogalmaknak többek között pl.mint a bankkártya, hitelkártya, bankbetét, állampapír, kötvény, THM, részvény, unit linked biztosítás, TKM, befektetési alap, portfólió, diverzifikáció, likviditás, biztonság, kamat, hozam, 72-es szabály, tőzsde, PSZÁF, OBA, BUX, MAX, Lakástakarék pénztár(LTP), tartós befektetési számla (TBSZ), ingatlan, ingóság, stb.

D) Pénzügyi tervezés

Gyakorlat: A pénzügyi tervezés alapjául szolgáló *költségvetést* már elkészítettük, most nézzünk utána könyvekben és interneten az alábbi fogalmaknak: az *anyagi védettség* (6 havi költségek elhelyezése egy likviditást és biztonságot jelentő számlán), anyagi *biztonság* (annyi pénz felhalmozása, melynél 10%-os hozamot feltételezve fedezhetőek a havi költségek, ez havi 10 000 ft-igénynél 12 millió ft összegyűjtését feltételezi), anyagi *függetlenség* és a *befektetési háromszög* fogalmát. (Schafer 2001) Gondoljuk át, ránk mi jellemző? Megvan az anyagi védettségünk, a 6 hónapra jellemző költségeinket megtakarítottuk-e már? Családunkra mi jellemző?

Sok ember szembesül azzal, hogy többnyire még az anyagi védettség kialakításának szakaszában vannak, s kevesen mondhatják el, hogy felépítették az anyagi biztonságot, amire pedig napjainkban már nagy szükség van, mivel pl. a nyugdíjasok megélhetését sem tudja az állam finanszírozni megfelelő mértékű nyugdíjakkal.

Gyakorlat: Második témaként ismerjük meg a *pénzügyi* terv fogalmát, a *tervkészítés folyamatának* lépéseit (a múlt és a jelen helyzet értékelése: készpénzáramlás tudatosítása, pénzt igénylő konkrét jövőbeli célok, tervek megfogalmazása, a célok idővonalon történő megjelölése, megtakarítás felépítésének átgondolása) s készítsük el *idővonalon saját tervünket* időpontokkal és a terv megvalósításához szükséges összegekkel feltüntetve.

E) Hatástöbbszörözés

Amikor már sikerül hosszabb ideig megtakarítani, utána érdemes elgondolkodni azon, hogy hová fektessük be a pénzünket. Erre való felkészüléshez kiváló lehetőség, ha a Cashflow, vagy az Elsőmillió társasjátékkal játszunk, játékidőpontokat és helyszíneket találhatunk az interneten. Ami nagyon fontos, hogy csak akkor érdemes bármilyen befektetést elindítani, ha meggyőződünk arról, hogy a lehetséges haszon mellett a kockázatkezeléssel is tisztában vagyunk-e.

6.5. A GYEREKEK PÉNZÜGYI TUDATOSSÁGÁNAK FEJLESZTÉSE

Ha szülőként szeretnénk gyermekeink pénzügyi tudatosságát segíteni, gondoljuk át az 5. részben leírtakat! A fentiekén kívül a gyerekek pénzügyi tudatosságát tudjuk segíteni azzal, ha *családon belül nem tabutéma a pénz*, hanem a gyerekek egy bizonyos kor után hallhatják a családi pénzügyi döntések okainak magyarázatát, jó, ha tudnak arról a gyerekek, hogy mi mennyibe kerül. Fontos, hogy tudatosuljon bennük, hogy a családi költségvetés milyen bevételekből és főbb kiadásokból áll, majd bizonyos fokig részt vehessenek a családi pénzügyi döntésekben is (Humphries, 2017).

A szülők feladata az is, hogy a gyerekekben segítsék a *késleltetési képesség* kialakulását: ne kapják meg azonnal a kívánt dolgokat, mert akkor felnőtt korukban is elfogadható lesz számukra, hogy előbb összegyűjtsék a pénzt az áhított dolgokra, s abból költsékezzenek, ne hitelt vegyenek fel! Ennek vizsgálatára a hatvanas években elvégzett „Marshmallow-teszt” jó példa. Walter Michael, az amerikai Stanford Egyetem professzora által végzett kutatásban négy éves gyerekek kaptak egy pillecukrot és választhattak, hogy azt rögtön megeszik, vagy várnak 15 percet és akkor kapnak még egyet. A kísérlet eredménye szerint aki képes volt kivárni, késleltetni a szükségletei kielégítését, az a későbbiekben is képes volt önkontrollt gyakorolni, például nem vett fel megfontolatlanul áruhitelt. (Zsótér, 2013b)

Jó, ha a szülő segíti a gyermek pénzügyi autonómiáját, az önállóságot és felelősségvállalást nyílt kommunikációval, megállapodásokkal. Jó, ha csak kis mértékben is, de kap zsebpénzt a gyermek, amivel önállóan gazdálkodhat, s Owen tanácsainak megfelelően segítik a megtakarítást is. (Owen 2004)

6.5.1. A PÉNZÜGYI TUDATOSSÁG FEJLESZTÉSE KOROSZTÁLYONKÉNT

Általában a kisgyerekek már óvodás korban elkezdnek érdeklődni a pénz iránt, a pénzügyi nevelés már ekkor, példamutatás útján elkezdődik. A gyerekek látják például, hogy bevásárló listával

vásárolunk, vagy csak ötletszerűen. A tudatos nevelést akkor érdemes elkezdni, ha a gyerekek már kérdeznek, onnantól már fontos, hogy válaszoljunk. Himer Csilla pénzpedagógus szerint érdemes már egész kis korban megtanítani a gyerekeket arra, hogy mire jó a pénz, hogyan zajlik a vásárlás, hogyan működik a pénzkidő automata, vagy éppen arra, hogy hogyan lehet a pénzt megtakarítani, (Család.hu, 2018).

Nézzük most meg, hogy életkoronként mire érdemes figyelmet fordítani a gyerekek pénzügyi nevelés során?

3-6 éves korban: a vásárlás folyamata *boltoz játékon* keresztül bemutatható. A köszönéstől az elköszönésig, az áruk lemérése, az, hogy a termékeket nem esszük meg rögtön, hanem előtte fizetünk érte, mind-mind tanítható. Játék útján érdemes megismertetni azt is, hogy a pénz automata hogyan működik, a pénzt milyen sok mindenre fel lehet használni és hogy a pénz nem áll korlátlanul rendelkezésünkre, be kell osztani. Érdemes kihasználni az óvodáskori gyűjtőgető szenedélyt, beszélni arról, hogy a pénz is gyűjthető, beosztható (Család.hu, 2016).

A 6-10 éves kor közötti gyermekeket már érdemes bevonni a vásárlásba. Jó taktika, ha a szülő hangosan gondolkodik, elmagyarázza a vásárlási döntések okát. Például, hogy azért az adott kekszvet választotta, és nem a márkásat, mert ugyanolyan finom és kevesebbe kerül. Különböző feladatokkal tehetjük izgalmasabbá számukra a bevásárlást, például megkérni, hogy 500 forintért válogasson gyümölcsöt (Tóth, 2017).

11-13 éves kor között kezd el a legtöbb gyermek zsebpénzt kapni, ilyenkor kezdenek el a saját pénzüikkel gazdálkodni. Szóba jöhetnek már kisebb munkák is (pl. szomszédnál füvet nyírni, kutyát etetni). Segítsük abban, hogy a saját pénzére készítsen a gyermek költségvetést, Ha valamit szeretne megvenni, de nincs rá elég spórolt zsebpénze, a szülő adhat neki kölcsönt, aminek visszafizetési határidejét is érdemes megszabni, így megismerkedik a kölcsön fogalmával is.

14-18 éves kor közötti fiatalok már ismerik a pénz működését, ilyenkor érdemes saját (junior) bankkártyát is váltani, amit a szülő valamennyi pénzt átutalhat, ez elősegíti, hogy a bankkártya használatot kis kockázattal tanulja meg. (Tóth, 2017)

Tanulmányunk a pénzügyi tudatosságról szól, először megismerkedtünk magával a fogalommal,

néhány kutatási eredménnyel, majd az azt fejlesztő országos szintű programokkal, azok hatékonyságával foglalkoztunk. A tanulmány utolsó részében a mindennapi pénzügyi tudatosság fejlesztésének egyéni lehetőségeit mutattuk be.

? KÉRDÉSEK

1. Kik a pénzügyileg tudatos emberek?
2. Mi jellemző a pénzügyileg sikeres életvitelt folytató emberekre?
3. Melyik az az öt terület, amire figyelniünk kell, ha a pénzügyi intelligenciánkat szeretnénk fejleszteni?
4. Miért fontos a pénzügyi tervezés és milyen részekből áll egy pénzügyi terv?
5. Ha valaki gyermekét szeretné felkészíteni a pénzügyi tudatosságra, milyen feladatai lehetnek az egyes életkorokban?

SZAKIRODALMI FORRÁSOK

1. Atkinson, A. – Messy, F. A. (2012): „Measuring Financial, Literacy: Results of the OECD / International Network on Financial Education (INFE) Pilot Study”, OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions, No. 15, OECD Publishing, Paris.
2. Család.hu (2016): Ne legyen tabutéma a pénz a gyermeknek! – interjú Hímer Csilla pénzpedagógussal, <http://csalad.hu/2016/07/26/ne-legyen-tabutema-a-penz-a-gyerekek-interju-himer-csilla-penzpedagogussal>. Letöltve: 2018. 12.10.).
3. Eker T.H.(2005): A milliomos elme titkai. Bagolyvár Kiadó, Budapest.
4. Festinger, L.(2000): A kognitív disszonancia elmélete. Osiris kiadó, Budapest
5. Folger, J. (2017): Taching Financial Literacy to Kids, <https://www.investopedia.com/university/teaching-financial-literacy-kids/> (Letöltve: 2018. 12.04.)

6. Fredrickson, B.L.(2002): Positive emotions .In: Snyder, C.R. - Lopez, S.J. (szerk.), Handbook of positive psychology Oxford University Press, New York,.120-134.
7. Halász,L.-Hunyady,Gy.- Marton, L.M.: (1979) : Az attitűd pszichológiai kutatásának kérdései Akadémiai Kiadó, Budapest.
8. Horváth, I. (2017): A nemzetközi és hazai pénzügyi, gazdasági oktatás eredményei a kutatások tükrében, Pedagógiai folyóiratok 2017/7-8, <http://folyoiratok.ofi.hu/uj-pedagogiai-szemle/a-nemzetkozi-es-hazai-penzugyi-gazdasagi-oktatas-eredmenyei-a-kutatasok>. (Letöltve: 2018.12.01.)
9. Humphries, L.R. (2017): The Role Of Parents in Financial Education, <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/052313/role-parents-financial-education.asp>. (Letöltve: 2018.12.01.)
10. Hunyady, Gy.-Székely, M .(2003) : Gazdaságpszichológia Osiris Kiadó, Budapest.
11. Husz, E.,Szántó, Z.(2011): Mi a pénzügyi kultúra? In.: Czakó, Á., Husz I., Szántó Z., : Meddig nyújtózkodjunk? A magyar háztartások és vállalkozások pénzügyi kultúrájának változása a válság időszakában BCE –Nemzeti Innovációs Hivatal, Budapest, 9-14.
12. Kerner T. (2012) Kreatív bőségtudat A gazdagok világának vagyontermelési titkai. Kerner Kiadó, Budapest.
13. Kiyosaki, R. T. – Lechter, S. L. (2006): A Cashflow négyszög: Út az anyagi függetlenséghez Bagolyvár Kiadó, Budapest.
14. Kiyosaki, R.T, (2006): Szegény Papa , Gazdag Papa. Bagolyvár Könyvkiadó, Budapest
15. Kiyosaki,R.T. (2008): Fejleszd Pénzügyi IQ-dat! Bagolyvár Könyvkiadó, Budapest.
16. Klontz, B.-Klontz,T.- Kahler, R.(2008): Gazdagságra hangolva - Hogyan írhatod újra rejtett pénzügyi forgatókönyveidet? Bagolyvár Könyvkiadó, Budapest.
17. Kormány.hu (2017): Pénzügyi tudatosság fejlesztésének stratégiája, <http://www.kormany.hu/download/5/39/21000/P%C3%A9nz%C3%BCgyi%20tudatoss%C3%A1g%20fejleszt%C3%A9s%C3%A9nek%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf>
18. Magyar Nemzeti Bank (2008) in.: <http://www.penzvilaga.hu/mit-jelent-a-penzugyi-kultura/>
19. Mellan, O.(1997) : Barátságban a pénzzel. Helikon Kiadó, Budapest.
20. Mészáros, A. (2017) Te vagy a felelős! In.: Lakatosné Szuhai Gy.- Poór J.: Tudatos életvezetés Publio Kiadó, Győr.
21. Nagy, G. L. (2011) Gazdag ember - szegény ember - pénzügyi sorskönyvek vizsgálata Előadás a Magyar Pszichológiai Társaság Nagygyűlése.

22. Németh, E., – Jakovác, K.– Mészáros, A.,– Kollár, P., – Várpalotai, V. (2016): Körkép és körkép a pénzügyi kultúra fejlesztését célzó képzésekről, Pénzügyi Szemle 2016/3 (p. 407-428), https://asz.hu/storage/files/files/penzugyiszemle/2016/nemeth_2016_3.pdf. (Letöltve: 2018.12.08.)
23. Owen D. (2004): Papabank. Bagolyvár Kiadó, Budapest.
Renando, C. (2014): Icebergs and goal setting behaviour: Does achievement define your self-worth?, Sideways thoughts, <http://www.sidewaysthoughts.com/blog/2014/02/icebergs-and-goal-setting-behaviour-does-achievement-define-your-self-worth/>. (Letöltve: 2018.12.20.)
24. Schafer, B. (2001) : Út az anyagi függetlenséghez Bagolyvár Kiadó, Budapest
25. Selfridge, R.-Sokolik,S.(1975) : A comprehensive view of organisational management MSU Business Topics, 23.1.46-61
26. Tóth, R. (2017): Pénzt vagy (családi) életet?! – Család és az anyagiak, <https://mindsetpszichologia.hu/2017/11/27/penzt-vagy-csaladi-eletet-csalad-es-anyagiak/>. (Letöltve: 2018.12.08.)
27. Zsótér, B. (2013a): A pénzügyi szocializáció aspektusai (1.) – A zsebpénz; Pénzügyi Szemle online, <https://www.penzugyiszemle.hu/tanulmanyok-eloadasok/a-penzugyi-szocializacio-aspektusai-1-a-zsebpenz.> ((Letöltve: 2018.12.18.)
28. Zsótér,B. (2013b): Pénzügyi attitűdök, tudatosság és a gyermekkor, Pénzügyi Szemle online, <https://www.penzugyiszemle.hu/vitaforum/penzugyi-attitudok-tudatossag-es-a-gyermeckor.> ((Letöltve: 2018.12.21.)

7. FEJEZET

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK MAGYARORSZÁGON

*“Szerencésnek mondhatják magukat,
ha tudják, hogy mit akarnak kezdeni a z életükkel.*

*Mihetetlen mákjuk van,
ha még karriert is tudnak építeni belöle.”*

(Andrew Lloyd Webber)

Napjainkban tapasztalhatjuk, hogy számos tényező hatásának köszönhetően felgyorsult velünk a világ. A napi tevékenységek elvégzéséhez és a helytálláshoz szükséges azonban a boldog, sikeres és kiegyensúlyozott magánélet, valamint a munka-magánélet egyensúlyának elérése. A kötetet átszövö Project Life Management (PLM) szemlélet kiindulópontja, hogy a magánélet és a vállalkozás közti elválasztó vonal egyre inkább elmosódik, melyet ez a fejezet is megerősít.

A munkaerő-piac a társadalmi-gazdasági és egyéb változásoknak köszönhetően szintén átalakult/átalakulóban van. A jog területén is megjelentek olyan jogintézmények, melyek az utóbbi pár év/évtized termékei és kulcselemük a rugalmasság. Ezek közé tartoznak az atipikus foglalkoztatási formák is, melyekről e fejezet szól, rövid ismertetőt adva a leggyakrabban előforduló formákról Magyarországon: a határozott idejű munkaviszony, munkavégzés behívás alapján, a munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatás, a távmunkavégzés és a munkaerő-kölcsönzés.

A fejezet végén a vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezésekről olvashatunk.

Napjainkban tapasztalhatjuk, hogy részben a globalizáció, részben más tényezők (innováció, folyamatos fejlődés, fejlesztés, változás) hatásának köszönhetően felgyorsult velünk a világ. Minél rövidebb határidőn belül számos feladatot kell teljesítenünk és szerepet eljátszanunk. Gondoljunk itt például egy női munkavállalóra: feleség, anya, háziasszony és dolgozó nő.

Ezen tevékenységek közben nem szabad elfelejteni, hogy ugyanarról a személyről van szó, aki gazdasági értelemben javakat termel, és a háztartásban is helytáll. Ehhez szükséges a boldog, sikeres és kiegyensúlyozott magánélet, valamint a munka-magánélet egyensúlyának elérése.

A kötetet átszövő Project Life Management (PLM) szemlélet célja ennek az egyensúlynak a megteremtése. Kiindulópontja, hogy a magánélet és a vállalkozás közti elválasztó vonal egyre inkább elmosódik, melyet ez a fejezet is megerősít.

A munkaerő-piac a fentebb említett társadalmi-gazdasági és egyéb változásoknak köszönhetően szintén átalakult/átalakulóban van. A jog területén is megjelentek olyan jogintézmények, melyek az utóbbi pár év/évtized termékei és kulcselemük a rugalmasság. Ezek közé tartoznak az atipikus foglalkoztatási formák is, melyekről e fejezet szól.

7.1. ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK

Az atipikus munkaviszony különféle, egymástól eltérő jogintézmények összessége, melyek tartalmukat tekintve egy vagy akár több elemben is eltérnek a tipikus munkaviszonytól, melyben általában egy munkáltató van, akinél a munkavállaló egész évben, teljes munkaidőben dolgozik, melyért cserébe juttatásokat kap. Munkaszerződése jellemző módon határozatlan időtartamra szól.

Ezzel szemben az atipikus foglalkoztatási módok jórészt

- a) háromalanyú kapcsolatok, mint amilyen a munkaerő-kölcsönzés;
- b) a munkaidő a szokásostól eltér, mint például a részmunkaidős foglalkoztatás vagy az alkalmi (szezónális) munkavégzés esetében,
- c) a munkavégzés helye is más, ha például a távmunkavégzésre gondolunk, valamint

d) olyan sajátos jogi és gazdasági státuszt biztosítanak, ahol a gazdasági tevékenység nem válik el a háztartástól, mint például az önfoglalkoztatás esetében (gondoljunk itt a mezőgazdasági őstermelőkre).

Az atipikus foglalkoztatás gazdasági haszonnal jár, mivel

-a munkateljesítmény és a hatékonyság növekszik,

-a dolgozók rugalmasabbá válnak,

-s a munkavégzés helyszínét alapul véve, amely akár az otthon is lehet, a rezsi- és bérleti költségek a cég részéről csökkennek.

-A munkavégzők elégedettségi szintje növekedhet a munkahelyi stressz csökkenésével egyidőben.

Ennek ára viszont a fejlett informatikai rendszerek és eszközök fokozottabb használata és a dolgozók motivációjának fenntartása, melyhez előfeltétel a jelöltek személyiségének helyes kiválasztása.

Az alábbiakban tekintsük át a hatályos Munka Törvénykönyve által szabályozott atipikus foglalkoztatási formákat, melyeket az 7.1. táblázatban foglalunk össze.

Atipikus foglalkoztatás főbb formái Magyarországon	
1.	A határozott idejű munkaviszony
2.	Munkavégzés behívás alapján
3.	A munkakör megosztása
4.	Több munkáltató által létesített munkaviszony
5.	Az egyszerűsített foglalkoztatás
6.	A távmunkavégzés
7.	A munkaerő-kölcsönzés

7.1. táblázat: Atipikus munkavégzési formák főbb formái hazánkban

Forrás: Szerzők saját szerkesztése

1.) Határozott idejű munkaviszony

Határozott idő esetén egy naptári nap megadása szükséges, melynek során a szerződés lejártát egy konkrét dátumhoz (pl. tárgyév december 31-ig), vagy időtartamhoz (három hónapos időtartamra) kötik. Helyettesítés esetén megadható egy esemény is (pl. a szezon végéig, a vásár/projekt idejére) vagy a helyettesített kolléga munkába lépésének időpontja.

A munkaviszony megszűnése nem függhet valamely fél akaratától, azaz nem köthetünk ki a szerződés megszűnésére olyat, hogy ...” amíg a munkáltató az alkalmazott munkájára igényt tart”, hisz ebben az esetben a munkaviszony megszűnése csupán az egyik féltől függene.

A határozott idejű munkaviszony maximum öt évre köthető, illetve az annak létesítéséhez szükséges hatósági engedély időtartamára. A régi törvénytől eltérő módon az új szabályozás nem teszi lehetővé a határozott munkaviszony határozatlan idejűvé alakulását.

2.) Munkavégzés behívás alapján

A behívás alapján történő munkavégzés a részmunkaidő egy formája (maximum napi 6 órában), mely azoknak kedvez, akik nem képesek vagy nem akarnak rendszeres munkát végezni különböző okból kifolyólag. A munkaszerződésben foglaltak szerint a munkaidő ebben a formában a négy hónapot nem haladhatja meg és a munkavégzés kezdetét 3 nappal előbb közölni kell a munkavállalóval.

3.) A munkakör megosztása

Speciális jogintézmény a munkakör megosztása, hisz ebben az esetben a munkáltató egy munkaszerződést köt több (legalább két) munkavállalóval, melynek során a felek egy munkakör közös ellátásában állapodnak meg. Ez esetben a munkaidő kötetlen, s ha a felek máshogy nem rendelkeznek, a munkabér is egyenlő arányban oszlik meg a munkavállalók között. Ha a munkavállalók száma egy főre csökken, az a munkaviszony megszűnéséhez vezet.

4.) Több munkáltató által létesített munkaviszony

Ebben az esetben, a fentiekől eltérően a munkaszerződés egy munkavállaló és több munkáltató között jön létre, mely során egy munkakört valamennyi munkáltató felé el kell látni. A munkaszerződés során ki kell térni arra, hogy mely munkáltatót terheli a munkabér-fizetési kötelezettség. A munkaviszonyt bármelyik munkáltató vagy a munkavállaló megszüntetheti, vagy az a munkáltatók számának csökkenésével megszűnhet.

5.) Az egyszerűsített foglalkoztatás

A Munka Törvénykönyve az egyszerűsített foglalkoztatást csak néhány rendelkezésben szabályozza. Erre egy külön jogszabály, az egyszerűsített foglalkozásról szóló 2010. évi LXXXV. törvény vonatkozik.

Egyszerűsített és alkalmi munkaviszony kizárólag az alábbi területeken létesíthető:

- mezőgazdasági idénymunka,

- turisztikai idénymunka,
- alkalmi munka.

A mezőgazdasági idénymunka a mezőgazdaság teljes körére kiterjed (növénytermesztés, erdőgazdálkodás, állattenyésztés, halászat, vadászat), továbbá a termelők (termelői csoportok, termelő-értékesítő szervezetek) által a megtermelt mezőgazdasági termékekre. Bármely magánszemély (pl. őstermelő, egyéni vállalkozó) vagy gazdálkodó szervezet (pl. szövetkezet, gazdasági társaság) foglalkoztathat mezőgazdasági idénymunkást saját tulajdonú vagy bérelt földjein.

A felek között létrejött, határozott munkaviszony nem haladhatja meg naptári évenként a százhusz napot. A munkavállaló idénymunkásként azonban akár egész évben dolgozhat, ha más munkáltató alkalmazásában teszi ezt meg. A mezőgazdasági idénymunkásokra a törvény szerint létszámkorlát nem vonatkozik.

Turisztikai idénymunka a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény értelmében kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál végzett idénymunka (pl. szálláshely-szolgáltatási tevékenység, illetve a lovas szolgáltató tevékenység). Ebben az esetben is az előbbihez hasonlóan a határozott időre szóló munkaviszony nem lehet több egy naptári éven belül százhusz napnál. Létszámkeret itt sincs meghatározva.

Az egyszerűsített foglalkoztatáson belül az alkalmi munkavégzés során a tárgyév egy naptári napján a foglalkoztatottak száma nem haladhatja meg

- főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén az egy főt,
- egy főtől öt főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a két főt,
- hattól húsz főig terjedő munkavállaló foglalkoztatása esetén a négy főt,
- húsznál több munkavállaló foglalkoztatása esetén a munkavállalói létszám húsz százalékát.

Alkalmi munka

- maximum öt egymást követő naptári napig, és
- egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, valamint
- egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített, határozott időre szóló munkaviszony lehet.

Alkalmi és idénymunkát bárki vállalhat 18 éves korhatár fölött a cselekvőképtelen vagy korlátozott cselekvőképes személyek kivételével, viszont 16 és 18 év között a törvényes képviselő hozzájárulása szükséges.

A 15 évnél idősebb, nappali tagozatos tanuló viszont csak az iskolai szünet alatt létesíthet ilyen munkaviszonyt törvényes képviselőjének hozzájárulásával. Iskolai szüneten kívül a gyámhatósági engedélyével 16 évesnél fiatalabbak is létesíthetnek munkaviszonyt, de csak kizárólag kulturális művészeti, sport, hirdetési tevékenység keretében. A 15. életévét be nem töltött kiskorú foglalkoztatását hazai és nemzetközi jogszabályok is tiltják.

A munkavállaló 18. életévének betöltéséig a jog szerint fiatal munkavállalónak minősül és szigorúbb szabályok vonatkoznak rá. Nem vállalhat éjszakai munkát este 22 és reggel 6 óra között, valamint túlóra sem rendelhető el számára. Napi munkaideje nem haladhatja meg a napi 8 órát.

A külföldi állampolgárok foglalkoztatásának egyik legjelentősebb területe a mezőgazdaság, ahol az EU vagy az Európai Gazdasági Térség (EGT) államainak (pl. Norvégia, Izland) polgárai munkát vállalhatnak. Az olyan ország állampolgára azonban, amely nem tagja sem az EU-nak, sem a z EGT-nek, csak mezőgazdasági idénymunkát végezhet, turisztikai vagy alkalmi munkát nem. Ez is feltételhez kötött: a munkaviszony létesítéséhez szükséges egy hatósági bizonyítvány, amellyel az egyszerűsített foglalkoztatás keretében munkát vállalhat. Ezután kerül sor a társadalombiztosítási azonosító jel, valamint az adóazonosító jel kiadására, melyekre külföldi munkaerő foglalkoztatása esetén is szükség van.

Az egyszerűsített munkaviszony a munkavégzés megkezdése előtt az adóhatósághoz intézett bejelentéssel keletkezik. A bejelentés intézhető elektronikus úton (ügyfélkapu) vagy telefonos ügyfélszolgálaton keresztül, melyhez az alábbi adatok szükségesek:

- a munkáltató adószáma,
- a munkavállaló adóazonosító jele és TAJ száma,
- az egyszerűsített foglalkoztatás típusa (mezőgazdasági idénymunka/ turisztikai idénymunka/ alkalmi munka),
- a munkaviszonyban töltött napok száma.

A bejelentést módosítani szükséges, ha a foglalkoztatás jellege megváltozik, vagy ha a munkavégzés meghiúsul a bejelentését követő két órán belül, ha csak a bejelentés napján

alkalmazzák a munkavállalót, vagy az adott nap reggel 8 óráig, ha a foglalkoztatás a bejelentés napját követő napon kezdődik, vagy a tervezett munka hosszabb egy napnál.

A munkáltatónak közteher-fizetési kötelezettsége van, mely az egyszerűsített foglalkoztatásban a mezőgazdasági és turisztikai időnyomunka esetén a munkaviszony minden naptári napjára munkavállalónként 500 forint, alkalmi munka esetén 1000 forint, filmipari statiszta alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatása esetén naponta és munkavállalónként 3000 forint.

Ha a munkáltató adó tartozása (pl. közteher és/vagy társadalombiztosítási járulék, a szociális hozzájárulási adó, a szakképzési hozzájárulás, az egészségügyi hozzájárulás, a rehabilitációs hozzájárulás, valamint az szja adóelőleg) meghaladja a 300 ezer forintot, egyszerűsített foglalkoztatásra nem jogosult az adó tartozás kiegyenlítéséig.

Egyszerűsített munkaviszony a munkáltatónak a munkavállalóval kötött megállapodásával keletkezik, mely szól az elvégzendő munkáról, a munkabérről és a munkavégzés helyéről. A megállapodás szóban is érvényes, de ha írásba foglalják, azt a munka megkezdéséig kell megtenni (a felek nevének megadásával, mert a többi azonosító adat a munkavégzés napjának végéig esedékes) a törvény mellékletét képező mintaszerződés megkötésével, melynek tartalmaznia kell

- a felek nevét és azonosító adatait,
- a munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló személyi alapbérét,
- a munkavégzés helyét,
- a munkaviszony kezdetét és befejezését,
- a napi munkaidőt, valamint
- az egyszerűsített foglalkoztatás típusát.

Fontos azt tudni, hogy az egyszerűsített foglalkozás esetében a munkaviszony nem a munkaszerződés megkötésével jön létre, hanem azzal, hogy a munkáltató eleget tesz bejelentési kötelezettségének az adóhatóság felé. Egyszerűsített munkaviszony nem hozható azonban létre fennálló munkaviszony mellett, azaz nem lehet áttérni erre, hisz a normál munkaviszonyhoz képest ez hátrányosabb lenne a munkavállaló számára.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén nem alkalmazhatók egyes, az Mt.-ben szabályozott általános munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések, mint például

- az elállás joga a munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdetének napja közötti időben. (ha bármelyik fél körülményeiben olyan változás következne be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné.)
- a munkáltatónak nincs joga arra, hogy a munkavállalót a szerződéstől eltérően foglalkoztassa (pl. más munkakörben, más helyszínen).
- A munkavállaló felé nem állapíthat meg hátrányos jogkövetkezményeket a kötelezettség megszegése esetére (pl. fegyelmi büntetés jogcímen nem vonható le a munkabér egy része).
- A munkavállalót nem illeti meg betegszabadság, szülési szabadság, ápolás céljából adott fizetés nélküli szabadság.
- A munkáltatót nem terheli tájékoztatási kötelezettség a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről, és a munkáltató nem köteles a munkavállalót fizetés nélküli szabadsága elteltével gyermeke hároméves koráig visszafoglalkoztatni részmunkaidőben.
- A munkáltató nem köteles a munkavállalóról a munkaviszony megszűnése után írásos értékelést adni. (Erre tipikus munkaviszony esetében is csak akkor köteles a munkáltató, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt.)
- A munkáltató nem kötelezhető a munkaidő-beosztás előzetes közlésére. (Az általános szabályok szerint ezt legalább egy héttel előre, egyheti tartamra köteles közölni.)
- Egyszerűsített foglalkoztatás esetén a vasárnapi foglalkoztatás nem korlátozott. (A tipikus munkavégzés során ez csak törvényben meghatározott tevékenységek, munkakörök esetében lehetséges.)
- A munkáltató alkalmazhat egyenlőtlen munkaidő-beosztást és nem kell alkalmazni a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat. (Az általános szabályok szerint ezt a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.)
- Nem kell alkalmazni a vezető állású munkavállalókra vonatkozó, eltérő rendelkezéseket.
- A munkaviszony megszűnésekor nem kell kiadni a jogszabályokban előírt igazolásokat. (pl. kifizetett összegek, azok jogcíme, a levont adó, adóelőleg, járulékok)

Ha a munkáltató és a munkavállaló csak idegymunkára (mezőgazdaságira, turisztikaira vagy mindkettőre), vagy idegny- és alkalmi munkára is létesít munkaviszonyt, azok együttes időtartama a tárgyévben a százhusz napot nem haladhatja meg.

Egyszerűsített foglalkoztatás esetén alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a kötelező legkisebb munkabér 85%-a, garantált bérminimum esetén 87%-a jár. (Ez utóbbi a legalább középfokú végzettséggel, illetve szakképzettséggel rendelkező munkavállalókra vonatkozik.)

A munkaviszony létrejötte előtt nem kötelező foglalkoztathatósági szakvélemény, azaz orvosi vizsgálat elvégzése, viszont a munkaadó köteles meggyőződni arról, hogy a munkavállaló a munka elvégzésére alkalmas állapotban van-e minden munkanap, mert ellenkező esetben nem alkalmazhatja, hiszen a munkavégzés során bekövetkezett baleset esetén az ő felelőssége is megállapítható.

A fentiekkel ellentétben kivételt képeznek

- a fiatakorú (18 év alatti),
- az idősödő munkavállalók, továbbá
- a terhes, vagy nemrég szült nők (legfeljebb hat héttel korábban), valamint
- az anyatejet adó nők és szoptató anyák,

mert esetükben kötelező a foglalkoztathatósági vizsgálat, vagy előzetes alkalmassági vélemény a betöltendő munkakörre vonatkozóan.

Az ideyemunka egyes munkaköreihez (pl. állat- és növény-egészségügyi feladatok elvégzése) előzetes munkaköri alkalmassági orvosi vizsgálat szükséges. Egyes járványügyi érdekből kiemelt tevékenységek esetén (pl. a tej fejése, feldolgozása, élelmiszer előállítás és forgalmazás) szükség van a foglalkoztatás előtt egy személyi higiénias alkalmassági vizsgálatra.

A munkavállaló számára a munkaadó köteles védőeszközt biztosítani arra az időtartamra, amely alatt a veszélyeztető körülmények fennállnak, és azok helyes használatára ki kell oktatni őket.

Az egyszerűsített munkaviszonnyal rendelkező személy jogosult nyugdíj-ellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra és álláskeresői ellátásra, viszont mivel ez a munkaviszony nem számít társadalombiztosítási jogszabályok szerint biztosított jogviszonynak, így sem táppénzre, terhességi gyermekágyi segélyre, sem gyermekgondozási díjra nem jogosít.

6.) A távmunkavégzés

A távmunkavégzés viszonylag régóta létező atipikus foglalkoztatási forma, melynek során a napi rendszeres munkavégzés nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén történik, hanem a munkavállaló lakhelyén vagy egy általa bérlet helyiségben, jobbra valamilyen informatikai eszköz (számítógép, laptop, tablet stb.) segítségével. Természetesen ez a forma csak bizonyos munkakörökben működhet, mint például adatrögzítés, adatbevitel, statisztikai feladatok, fordítás, kiadványszerkesztés, és a munka eredményét is elektronikus módon továbbítják a munkáltató felé (pl. email, telefon).

Az erre vonatkozó Mt. jogszabályok is eltérnek az általános munkavégzéstől.

A távmunkavégzés esetén a munkaszerződésnek tartalmaznia kell a kötelező elemeken (munkakör, alapbér) kívül azt is, hogy a munkaviszony kifejezetten a távmunkavégzés keretében jött létre és ki kell kötni a kapcsolattartás módját, gyakoriságát is. A munkavállalót elérhetőségét illetően (email, telefon stb.) tájékoztatási kötelezettség terheli. A feleknek ügyelniük kell a speciális adatvédelmi előírások betartására is. Már létező munkaviszony is módosítható e formára a munkavállaló kérésére, melyre a munkáltató 15 napon belül köteles írásos választ adni.

A munkavégzés kapcsán a munkáltató köteles technológiai utasításokat, tájékoztatást nyújtani elektronikus úton, ezáltal is biztosítani a szakszerű munkavégzés feltételeit. A távmunka során is előfordulhat, hogy a munkavállalónak személyesen is be kell menni a munkáltatóhoz, aki köteles ezt pl. belépőkártyával biztosítani.

A szakszervezetnek és az üzemi tanácsnak is joga van érdekképviselői tagokat szervezni távmunka esetén is, ezért a munkáltató részükre a távmunkás elektronikus elérhetőségét átadni köteles. Távmunkavégzés esetén a munkáltató irányítási és utasítási joga korlátozottabb, mint az általános (tipikus) munkavégzés esetén, így a munkavállalót nagyfokú önállóság illeti meg.

A munkáltató utasítási jogkörébe szinte csak a feladatok meghatározása tartozik, míg a munkavégzés módja és egyéb körülménye, részletei a munkavállaló saját belátására van bízva. A feladatok kiosztásának fontos szempontja, hogy a munkáltató a törvényben előírtak szerint vegye figyelembe az azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottak teljesítményét, a munka

természetét, az emberi szervezetre való hatását, valamint az egyén fizikai, szellemi adottságait, és ezekhez mérten szabja meg a munka mennyiségét és határidejét.

A távmunka esetében a felek megegyezhetnek egy munkaidő-beosztásban is akár, de általános szabályként elmondható, hogy e formát leginkább a kötetlen munkaidő jellemzi és a távmunkás a munkaidejét maga osztja be. Ugyanakkor a munkáltató kikötheti azt a munkavállaló számára, hogy az általa biztosított informatikai vagy elektronikus eszközt kizárólag munkavégzés céljára lehet használni, bár az azokon tárolt és a munkaviszonnyal összefüggésben nem álló adatokba a munkáltató nem tekinthet bele. Ha a felek máshogy nem rendelkeznek, a munkáltató állapítja meg a távmunka ellenőrzésének módját és idejét, valamint annak előzetes bejelentését.

7.) A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés új intézménynek számít a magyar munkajog területén. A munkaerő-kölcsönzés keretében a kölcsönbeadó a vele munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek átengedi.

A termelő és szolgáltató vállalatok a profitorientált, hatékony működés céljából gyakran olyan gazdasági szerződéseket kötnek, amelyek teljesítéséhez nem áll rendelkezésre a szükséges mennyiségű emberi erőforrás vagy kellően képzett munkavállaló.

Ez a gazdasági helyzet hívta életre a munkaerő-kölcsönzést, amely csak belföldi székhellyel rendelkező vállalat esetében, a tagok korlátolt felelősségével működik (pl. részvénytársaság, korlátolt felelősségű társaság). Meg kell említenünk itt, hogy a szövetkezetek is foglalkozhatnak munkaerő-kölcsönzéssel a velük tagsági viszonyban nem álló munkavállaló tekintetében.

A munkaerő-kölcsönzés gyakorlata során két szerződést kötnek:

- az első szerződés a kölcsönzést tudomásul vevő munkavállaló és a munkáltatója között jön létre, míg
- a másik a két jogi személyiséggel rendelkező munkáltató között kerül megkötésre, akiket kölcsönbeadónak, illetve kölcsönvevőnek nevezünk.

Mindkét esetben a munkáltatói jogokat és kötelezettségeket megosztva gyakorolják. A munkaviszonyt kizárólag a kölcsönbeadó szüntetheti meg. Ha azt a munkavállaló kívánja

megszüntetni, a kölcsönbeadó beleegyezése szükséges hozzá. A munkarend, a munkaidő és a pihenőidő tekintetében a kölcsönvevő rendelkezései az irányadók.

A munkaerő-kölcsönzés három esetét azonban jogszabály tilt, melyek a következők:

- más életét, egészségét, testi épségét közvetlenül veszélyeztető munkavégzés,
- sztrájkban részt vevő munkavállaló helyettesítése,
- ha a kölcsönvevőnél a munkavállaló munkaviszonya rendes felmondással, illetve a próbaidő alatt azonnali hatályú megszüntetésével legfeljebb hat hónapja szűnt meg.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő nem korlátozhatja a Munka Törvénykönyve alapján a munkavállalót megillető jogokat és a kölcsönvevő nem kötelezheti a munkavállalót más munkahelyen történő munkavégzésre sem.

A munkavállaló védelme érdekében minden olyan megállapodás érvénytelen, amely

- a munkaviszony megszűnése után tiltaná vagy korlátozná egy esetleges munkaszerződés megkötését, vagy
- a kölcsönbeadó javára közvetítési díjat kötne ki.

A kölcsönbeadó kötelezettségei közé tartozik a munkabér fizetés, és valamennyi bevallási, adatszolgáltatási, levonási és befizetési kötelezettség is.

A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő közötti írásos megállapodásnak tartalmaznia kell:

- a kölcsönzés feltételeit,
- a munkáltatói jogkör megosztását.

Ezen felül a kölcsönvevő köteles írásban tájékoztatni a kölcsönbeadót

- az irányadó munkarendről,
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,
- a kifizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról és határidejéről,

- a munkára vonatkozó alkalmazási feltételekről (pl. egészségügyi kritériumok, iskolai végzettség),
- minden, a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges körülményről.

Ha a felek másképp nem rendelkeznek, a kölcsönbeadó viseli a foglalkoztatás költségeit (pl. a utazási költségek, a szükséges egészségügyi alkalmassági vizsgálat díja).

Ugyancsak eltérő megállapodás hiányában a kölcsönvevő köteles legkésőbb a tárgyhónapot követő hónap ötödik napjáig közölni a munkabér kifizetéséhez szükséges adatokat. Ha a munkaviszony a hónap közben szűnik meg, a kölcsönvevő az utolsó munkában töltött napot követő három munkanapon belül köteles ezen adatokat átadni, bár ettől is a felek közös megegyezéssel eltérhetnek.

A kölcsönvevő minősül munkáltatónak a jogviszony alábbi aspektusaiban:

- a munkavállaló védelmére,
- a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,
- az egyenlő bánásmód követelményére,
- a munkavégzésre,
- a munkakör átadás-átvételére,
- természetbeni munkabér, valamint a közvetlenül adott szociális juttatás biztosítása tekintetében,
- a munkaidőre, illetve
- ezek nyilvántartására vonatkozó szabályok alkalmazása során.

Ez utóbbi szabály akkor is a megállapodás része, ha arról a felek másként rendelkeztek.

A másik oldalon viszont a kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti szerződés szabályai kényszerítő jellegűek, tehát azoktól a felek nem térhetnek el.

A munkaszerződésben rögzíteni kell, hogy

- a munkaszerződés vagy a távmunkás foglalkoztatására irányuló munkaszerződés kölcsönzés céljából jött létre, valamint tartalmaznia kell

- az alapbért és
- a munkavégzés jellegét,
- a felek nevét, illetve megnevezését,
- a kölcsönbeadó nyilvántartásba vételi számát és a felek egyéb lényeges adatait is.

A munkáltató köteles írásos tájékoztatót adni az alábbiakról:

- a napi munkaidő mennyisége,
- az alapbéren túli munkabér és egyéb juttatások,
- a munkabérről való elszámolás módja,
- a munkabérfizetés gyakorisága,
- a bérfizetés napja,
- a munkakörbe tartozó feladatok,
- a rendes szabadság számításának és kiadásának módja,
- a munkáltatóra és munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályai, illetve
- a kölcsönadó a kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e, valamint
- a munkáltatói jogkör gyakorlójáról, és
- a nyilvántartásba vételi számáról.

A munkavállalót természetesen a kölcsönvevőről is tájékoztatni kell az alábbi adatok tekintetében:

- a kölcsönvevő neve, székhelye, cégjegyzék száma,
- a kikölcsönzés kezdete,
- a munkavégzés helye,
- a kölcsönvevőnél irányadó munkarend,
- a kölcsönvevő részéről a munkáltatói jogkör gyakorlója,
- a munkába járás, szállás és étkezés feltételei.

A kölcsönbeadó és a munkavállaló közötti munkaszerződés nem biztosíték a folyamatos foglalkoztatásra. Ha ez nem folyamatos, azt a munka megkezdése előtt legalább negyvennyolc órával közölni kell a munkavállalóval a következő foglalkoztatás helyével, kezdő időpontjával és várható tartamával együtt.

Munkaerő-kölcsönzésre sokszor nem a jogalkotó szándékának megfelelő tevékenység elvégzése miatt került sor (pl. munkatorlódás, speciális feladatok ellátása) hanem olcsóbb munkaerő alkalmazása céljából. Ennek megszüntetése érdekében a törvény szerint a hosszabb időn át kölcsönzés alapján foglalkoztatott munkavállaló számára biztosítani kell azt a személyi alapbért, egyéb díjakat (műszakpótlékot, rendkívüli munkavégzésért, ügyeletért, készenlétért járó díjazást) amelyet az egyenlő bánásmód elvének betartása alapján a kölcsönvevő a vele munkaviszonyban álló munkavállalóinak is biztosít.

Ezért e rendelkezéseket kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

- a kölcsönbeadóval határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül,
- a 2004. évi CXXIII. törvény értelmében munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül,
- a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél, vagy nyilvántartásba vett közhasznú szervezetnél munkaerő-kölcsönzés keretében végez munkát.

Mivel a munkaerő-kölcsönzés több tekintetben eltér az alpmunkaviszonytól, megszüntetésének is eltérő, különleges szabályai vannak.

Az ilyen jellegű munkaviszony négyféle módon szüntethető meg:

- közös megegyezéssel,
- felmondással,
- azonnali hatályú felmondással,
- azonnali hatállyal a próbaidő alatt, de mindegyik esetben kizárólag írásban.

A közös megegyezéssel a felek bármikor élhetnek.

A felmondás és az azonnali hatályú felmondás esetén már bonyolultabb a helyzet. Az egyszerű felmondást, ahol a munkavállalóra az általános szabályok az irányadók, indokolni kell a

kölcsönbeadó részéről. A kölcsönbeadó felmondási indokai nagyjából hasonlítanak az általános felmondási indokokhoz, viszont akkor is felmondhatja a kölcsönbeadó a munkaviszonyt, ha a kikölcsönzés megszűnik.

A felmondási idő harminc nap. Ha a felek között a felmondás közlését megelőző két éven belül többször állt fenn határozott idejű munkaviszony, ezek tartamát össze kell adni. A kölcsönbeadó felmondása esetén a munkavállaló mentesül a munkavégzés alól és távolléti díjban részesül, bár ettől a felek eltérően is megállapodhatnak.

Az azonnali hatályú felmondással

- a munkavállaló akkor élhet, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő a munkaviszonyból származó kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy
- olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az azonnali hatályú felmondás jogával az okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt, legfeljebb azonban az ok bekövetkezésétől számított egy éven belül lehet élni.

Ha a kölcsönvevő közli az azonnali hatályú elbocsátás okát, azt a munkavállaló vétkes magatartásának tudomására jutásától számított öt napon belül a kölcsönbeadó felé írásban kell jelentenie.

7.2. A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓRA VONATKOZÓ ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK

A Munka Törvénykönyvének rendelkezései vezető állású munkavállalóra nézve eltérőek a vezetői munka sajátosságai miatt (pl. döntéshozatal, a munkáltató gazdasági képviselője, szerződéskötés stb.).

Vezető állású munkavállalónak számít a munkáltató vezetője, továbbá a vezető közvetlen irányítása alatt álló és helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Ezen felül, ha a munkavállaló kiemelkedő jelentőségű vagy bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét, szintén vezetőnek minősül.

Van tehát első számú vezető, és vannak olyan vezetők, akik csak egyes rendelkezések tekintetében minősülnek vezetőnek. Azonban mindkét csoportra jellemző, hogy további munkaviszonyt nem létesíthetnek és nem lehetnek tagjai a munkáltatóval rendszeres kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy állami vállalati felügyelő bizottságnak. Abban az esetben, ha közeli hozzátartozója tagja lett vagy munkaviszonyt létesített az ilyen szervezetekkel, a vezető munkaviszonyát meg kell szüntetni.

Végezetül a vezetőt nem illeti meg ellenérték a rendkívüli munkaidőben végzett munkáért, tekintettel kötetlen munkarendjére. Az első számú vezetőre a kollektív szerződés nem terjed ki. Munkaidő beosztását, valamint szabadságának igénybevételét maga állapítja meg. Amennyiben a vezető munkaviszonyát felmondással szüntetik meg, a munkáltató nem köteles azt megindokolni és nem érvényesülnek a munkavállalói védelem különböző szabályai sem a felmondás esetén. Különlegesen szigorú az első számú vezető kártérítési felelősségének szabályozása. A vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.

A fejezetből is látható, hogy a változásoknak és a rugalmasságnak köszönhetően a jövő munkahelyén nem választódik majd el mereven egymástól a munka(hely) és a magánélet, sőt, már most is, egyeseknek az otthon jelenti egyben a munkahelyet is. A merev szabályok követése helyett nyitottabbá, kötetlenebbé és innovatívabbá válik a munka világa.

Míg a projektszemlélet a gazdasági, üzleti életben dominál napjainkban, javasoljuk e szemlélet tudatos alkalmazását a magánéletben, a mindennapok során is a tervezés, szervezés, feladatok beütemezése, prioritizálása során. Az egyik üzleti cél a hatékonyság és eredményesség; ehhez viszont elengedhetetlen az optimista, magabiztos, elköteleződő és kevésbé stresszes munkavállaló, mert minden gazdasági tényező mögött az azt működtető humán erőforrás áll.

A Project Life Management célja mindennapi életünk vezetésének és szervezésének új alapokra helyezése. Ez a projekt alapú életszervezés, életvezetés kereteivel és rendszerével segít az örökös időhiány leküzdésében prioritási sorrendek alkalmazásával. Olyan készségeket, képességeket és kompetenciákat tanít meg, melyekkel sikeresebb és boldogabb emberek, ezáltal hatékonyabb munkavállalók is lesznek/lehetnek.

? KÉRDÉSEK

1. Mit jelent pontosan az atipikus munkaviszony fogalma, és miért kelt e forma életre hazánkban is?
2. Milyen gazdasági haszonnal jár az atipikus foglalkoztatás?
3. Jellemezze röviden a Magyarországon legjellemzőbb 7 formát!
4. Egyszerűsített foglalkoztatás esetén mely, az Mt.-ben szabályozott általános munkaviszonyra vonatkozó rendelkezések nem alkalmazhatók?
5. Mit kell feltétlenül rögzíteni a munkaerő-kölcsönzési szerződésben?

SZAKIRODALMI FORRÁSOK

1. Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
2. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
3. 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
4. 2003. évi CXXV. tv. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
5. 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról
6. Kardkovács, K. (szerk., 2014): A Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Kiadó, Budapest.
7. Kulicity, M. (2014): A munkaviszony megszűnése és megszüntetése Wolters Kluwer Kiadó, Budapest.
8. Bankó Z.-Ferencz J. (2015): Atipikus munkajogviszonyok Wolters Kluwer Kiadó, Budapest.
ESET

1. Esettanulmány

ÁLMAINK TUDATOS MEGVALÓSÍTÁSA

„A cél terv nélkül semmit sem ér.

*Nem olyan nagy művészet a célt meghatározni,
az igazán komoly kihívást a célig vezető út megtervezése jelenti.”*

(Csernok Miklós)

Az esettanulmány egy 32 éves háromgyermekes fiatal édesanyjáról szól, aki bele mert vágni álmai megvalósításába, és a munka-magánélet egyensúlyának jegyében megálmodott és létrehozott egy webshopot, ahol saját mesekönyveit értékesítette hangos könyv formájában.

Krisztina és Ádám a húszas éveik elején ismerkedtek meg, és viszonylag hamar jutottak közösen arra az elhatározásra, hogy fiatalon szeretnének szülővé válni. Krisztina az egészségügyben dolgozott ápolónőként a gyermekosztályon, így különösen közel álltak hozzá a kicsi gyermekek és úgy érezte ért is a nyelvükön. A kolléganői mindig hozzá fordultak, ha nem tudtak megvigasztalni egy beteg kisgyermeket, mert tudták, hogy Krisztina nővért mindig körülrajongják a kicsik és mindenkiel megtalálja a közös hangot. Ádám programozó informatikusként dolgozott egy nemzetközi multinacionális cégnél.

A fiatalok három éves ismeretség után összekötötték az életüket, és a gyermekáldás sem váratott sokat magára. 26 évesen Krisztina világra hozta egészséges ikerlányait, Laurát és Vandát a család legnagyobb öröme. A fiatal édesanya már a várandósága alatt sokat gondolkozott azon, hogy miként valósíthatná meg önmagát, mert ugyan szerette nagyon a munkáját, de a lehető legtöbb időt

szerette volna a lányai közelében tölteni és Ádámmal további családbővítést terveztek. Ebbe a jövőképebe nem igazán illettek bele az éjszakai műszakok, és a rengeteg átvirrasztott éjszaka.

A kislányok alig múltak el három hónaposak, de Krisztina már minden este lelkesen mesélt nekik, ami mindig megnyugtatta és álomba ringatta őket. Egyik ilyen alkalom után Ádám megjegyezte neki, hogy miért nem írt még mesekönyvet, hátha mások is profitálnának párja színes fantáziájának szüleményeiből. A gondolat szöveget ütött Kriszta fejében olyannyira, hogy még aznap este megszületett benne az elhatározás, hogy ha teheti nem tér vissza az egészségügybe, megpróbálkozik a mesekönyv írással, amit aztán hangos könyv formájában fog értékesíteni a saját webshopjában.

Több oka is volt annak, hogy a hangos könyv verzió mellett döntött. Saját tapasztalataiból kiindulva az édesanyák sokszor hullá fáradtak estére, amikor a gyermekek még elvárják, hogy egy-egy mesével búcsúzzanak a szülők elalvás előtt. Ezért gondolta, hogy sok szülő dolgát könnyíti meg azzal, hogy a gyermekeknek csak elindítják a mesét, a szülő pedig pihenhet egy kicsit. Mindamellet, hogy a hangos könyv nagymértékben megkönnyítheti a mindennapokat, a webshopban könnyedén meg lehet vásárolni és le lehet tölteni. Ezenfelül az írott könyvekhez képest lényegesen olcsóbb áron hozzájuthat az ember.

Amint megszületett fejében az ötlet, nem volt megállás. Minden szabad percében a kis vállalkozását tervezte, elkezdte böngészni az internetet az online cégalapítással kapcsolatban, ezzel párhuzamosan pedig ontotta magából a meséket kislányai legnagyobb örömére. Ahhoz, hogy mindezt kivitelezni tudja, tudatosan kellett kihasználnia a rendelkezésére álló erőforrásokat, amit elsősorban a nagyszülői segítség jelentett. Mindemellet az ésszerű időbeosztás is segítette a logisztikai feladatok sikeres megvalósítását, hiszen két csecsemő mellett dolgozni igazi kihívás.

Krisztina tudta, hogy csak akkor lehet sikeres, ha a legapróbb részletekig mindent megtervez, a marketing stratégiától kezdve az internetes cégalapítás jogi háttéréig. Sokat segített neki a tervezgetésben párja, hiszen informatikusként otthonosan mozgott az online világban. A munkamegosztás eredményeként Krisztina megtervezte a webshop logóját, design-ját, a logikai tervezés - a menüpontok meghatározása, a böngészési és vásárlási folyamat modellezése, a vásárlóknak szóló üzenetek megfogalmazása és nem utolsó sorban a webáruház promóciós funkcióinak megtervezése - Ádám feladata volt.

Krisztinát lelkesítette a férjével való együtt gondolkodás, de valami igazán tökéletes végeredményt szeretett volna, ezért felvette a kapcsolatot Vida Ágnessel. A Gazdagmami sikertörténete motiválta a

fiatal édesanyát, szeretett volna személyesen is megismerkedni a pszichológusnak tanult anyukával, aki egy olyan vállalkozásfejlesztési programot hozott tető alá, amit Európa legjobbjának választottak a maga kategóriájában. Vida Ágnes Kismamblogját már a várandóssága alatt követte Krisztina és számos hasznos információt merített belőle, de időközben feliratkozott a Gazdagmami blog ingyenes hírlevelére is. Elvégzett egy tanfolyamot, ahol különböző tanácsokat adtak vállalkozás indításához, végigvették a vállalkozói léttel kapcsolatos összes témát. Ezt követően egy személyes Skype konzultációra sem sajnálta a pénzt, időt és energiát, hiszen hitt abban, hogy ha valaki, akkor Vida Ágnes választ adhat a kérdéseire, amik a webshoppal és a hangos mesekönyv értékesítéssel kapcsolatban felmerültek benne.

Szépen lassan minden összeállt, felvette a kapcsolatot egy hangstúdióval, hogy felmondhassa a meséket. Csak úgy érezte sajátjának a meséket, ha az ő hangján szólalnak meg, valamint többször kapott pozitív visszajelzést még a gyermekosztályon a szülőktől azzal kapcsolatban, hogy milyen nyugtatóan hat a hangja a gyerekekre.

Időközben teherbe esett harmadik gyermekével, ami csak megerősítette benne, hogy helyesen döntött azzal, hogy feladta nővéri hivatását, és családjának, valamint induló vállalkozásának szentelte minden energiáját. Annak ellenére, hogy a várandósság alatt gyakran gyötörték rosszulletek nem tette félre a munkát és 29 évesen belevágott a webshop indításába, ahova kezdetben 365 mese került feltöltésre. Két hónapra rá, hogy beindult álmai vállalkozása, teljesült másik álma is, megszülte Kornél kisfiát, akivel teljes lett a család.

Fél év leforgása alatt olyan forgalmat generált a webshop, ami felülmúlta a fiatal édesanya minden várakozását. Mivel a vállalkozással kapcsolatban mindent tudatosan, megtervezetten vitt véghez, tudta, hogy további fejlesztések, feltöltések szükségesek ahhoz, hogy újabb és újabb szülőket érjen el. Ennek érdekében angol és német nyelvre is lefordította a meséket, ezzel párhuzamosan a webshop honlapját is fejlesztették, angol és német nyelven is elérhetővé tették. Az, hogy vállalkozása nemzetközi piacra lépett, újabb feladatokat jelentett számára, hiszen jól felépített marketingstratégia nélkül nem találta volna meg a webshop a célközönséget. Ezen a szinten már pénzügyi ismeretekre is szükség volt, hiszen a forgalomból származó bevétel egy részét vissza kellett forgatni a vállalkozásba, hogy folyamatosan fejlődhessen. Krisztina ennek érdekében pénzügyi szakember segítségét is igénybe vette, mert tisztában volt erősségeivel, gyengeségeivel és a pénzügyi tervezés ez utóbbi kategóriába tartozott.

A 32 éves Krisztina elégedett életével, kiegyensúlyozott, boldog családi életet él, a lehető legtöbb minőségi időt tölti férjével és gyermekeivel, munkája pedig egyben kikapcsolódást is nyújt számára. A munka-magánélet tökéletes egyensúlyát teremtette meg magának, ezért nem sajnálja a sok átvirrasztott éjszakát, amit a vállalkozás beindítására szánt. Életét azzal teszi még tartalmasabbá, hogy minden második héten bejár a kórházba mesedélután tartani a beteg kisgyerekeknek karitatív jelleggel, teljesen önzetlenül.

Hosszú távú tervei között szerepel olyan mesék írása, melyek kifejezetten különböző korosztályok számára hordoznának tanulságot. Ezek a történetek mesés formában tudatosságra nevelnék a kisgyermeket. Krisztina meggyőződése ugyanis, hogy egészen kicsi gyermekkorban el kell kezdeni a tudatosságra, tudatos életre való nevelést. Hiszen már elég korán csalódások, kudarcok érik a gyermekeket, amit ha nem tudnak megfelelően feldolgozni, hosszú távon károsan befolyásolhatja a személyiségfejlődésüket. Mesés formában bemutatná a kudarcélmények helyes feldolgozását, a tervezés jelentőségét, és a célkitűzés fontosságát a kicsiknek.

? KÉRDÉSEK

1. Miért fontos az önismeret szerepe az életpálya-építésben?
2. A tudatosan körvonalazott célok, a tervszerű feladat végrehajtás és az erőforrások pontos felmérése mellett milyen lépések segítették Krisztinát a siker elérésében?
3. Egy induló vállalkozás sikeressé tételéhez miért van kiemelkedő jelentősége a projektmenedzsment kompetenciák igénybevételének?
4. Miként kötődik az önmegvalósítás a munka-magánélet harmonikus egyensúlyának kialakításához?
5. Miért van kiemelkedő jelentősége már gyermekkorban a tudatosságra való nevelésnek, életfeladataink tudatos menedzselési kompetenciájának kialakításához?

2. Esettanulmány

MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET ÖSSZHANGJA

*“Mindent adhatunk a másiknak,
csak egyensúlyt és önmagába vetett hitet és biztonságot nem.*

(Müller Péter)

Az esettanulmányban a munka és a magánélet összhangjának lehetséges problémáit, kérdéseit villantjuk fel annak érdekében, hogy e témakör megértése, a munkavállalók támogatása a lehető leghatékonyabb módon megvalósulhasson, hiszen a jelenlegi munkaerő- piacion az egyénekkkel szemben támasztott követelmények ezt alapvetően meghatározzák, függetlenül a szektortól, vagy a munkavállalói sajátosságoktól.

Jelen esettanulmányunkban egy 56 éves nő helyzetét írjuk le, egészen a karrierjének kezdetéig visszatekintve. Ibolya 1963-ban született egy heves megyei településen, Hevesen. Édesanyja virágkötő végzettséggel, édesapja gépi forgácsoló végzettséggel rendelkezett, s mindketten a városban vállaltak munkát, s ebben a munkakörben tevékenykedtek nyugdíjazásukig, bár munkahelyet váltottak néhány alkalommal mindketten. Ibolyának van egy húga, aki 5 évvel fiatalabb nála, s aki korán, 14 évesen elkerült a városból. Ica jelenleg Budapesten, a belvárosban él családjával, (férjével és 2 gyermekével) a III. kerületi önkormányzat munkavállalója, közgazdasági felsőfokú végzettséggel rendelkezik. Hosszú ideje dolgozik ezen a munkahelyen, nem szereti a változásokat, nem motivált a változtatásra, fejlődésre.

Ibolya az érettségi vizsga megszerzését követően kereskedelmi szakképesítést szerzett Gyöngyösön. A városba a középfokú oktatási intézmény miatt költözött, hogy a végzettséget megszerezze. Albérletben lakott a belvárosban, szerette az itteni életét, új barátokat szerzett. A városban ismerte meg első férjét is, akinek saját vendéglátó ipari vállalkozása volt, Gyöngyöstől néhány kilométerre,

a Mátrában. Ebben az étteremben kezdett el Ibolya a kapcsolatuk kezdetétől fogva dolgozni, hiszen a férj számára kézenfekvő megoldásnak tűnt a feleség alkalmazása. Pultosként, az áruk beszerzőjeként, majd néhány hónappal később már üzletvezetőként dolgozott a férje támogatásával az étteremben az első gyermek megszületéséig. A családalapítás után, amikor az első gyermek óvodába ment, visszament dolgozni a vállalkozásba, de mindössze pár hónapig tevékenykedett, mert második gyermekükkel várandós lett. A második gyermek születését követően csak öt évvel került vissza a munkaerő-piacra, ám ekkor már nem a férje vállalkozásába, mert idő közben a vállalkozást eladta a család, a férje is alkalmazottként tevékenykedett egy nagyobb kereskedelmi vállalkozásban, ahol néhány százalék tulajdoni része volt.

Amikor már Ibolya azt érezte, hogy visszatérne a munka világába, Ibolya egy kistelepülés helyi boltjában lett üzletvezető, ahol nagyon kedvelte a vezetői szerephez rendelt feladatokat, azonban nehezen egyeztette össze a hétvégi munkavégzést a családi kötelezettségekkel, a két gyermek ellátásának, nevelésének feladataival. Munkatársai szerint felelős, elhivatott, demokratikus vezető volt, akire éjjel- nappal lehetett számítani, de Ibolya maga néhány év elteltével belefáradt ebbe a szerepbe, szeretett volna több időt tölteni a gyermekeivel.

Ibolya kicsit több mint 5 éve dolgozott a kereskedelmi szervezetnél, amikor egy barátja hatására beiratkozott egy főiskolai képzésre, levelező tagozaton. Mindig érdeklődést mutatott a humán szolgáltatások irányába, így a Szent István Egyetem munkavállalási tanácsadó szakát megjelölve megkezdte felsőfokú tanulmányait. Elmondása szerint az érettségi vizsga megszerzését követően is megfordult a fejében a felsőoktatásba való belépés, de abban az időben inkább a saját jövedelemszerzést, a családalapítást tartotta fontosnak, szeretett volna mielőbb olyan megélhetéshez jutni, ami lehetővé teszi a szülőktől való függetlenedést. Két év alatt megszerezte a diplomát, amellyel konkrét tervei nem voltak, de azt tudta, hogy a kereskedelmi pályát már szeretné elhagyni, mert az egyre több vezetői feladat felőrölte az összes szabadidejét, felelősségi köre is egyre bővült, s nem kedvelte, hogy minden apróság miatt őt, mint első számú vezetőt vonnak felelősségre. Ezen túl szeretett volna több időt tölteni a kamasz lányaival, akiknek nagy szüksége lett volna az anyai támogatásra ebben az időben, s akikkel Ibolya, elmondása szerint nem tudott eleget foglalkozni, beszélgetni, mert a munkahelyi feladatai ezt nem tették lehetővé.

Ebben az időszakban, amikor Ibolya már egy ideje a kereskedelmi pálya elhagyásának gondolatát dédelgette, egy hirtelen jött lehetőség találta meg, ugyanis az alma matere, a Szent István Egyetem egy európai uniós projekt kapcsán a végzettségének megfelelő szakembert keresett éppen abban a

földrajzi régióban ahol ő élt. Természetesen más jelölteket is megversenyeztetett a szervezet, amely a munkavállalót alkalmazta, de a kiválasztási eljárásban Ibolya sikeresen szerepelt, s elnyerte a foglalkoztatási projekt szakmai vezetői pozícióját, amit maga hatalmas szakmai sikernek könyvelt el. Ez a pozíció a régen vágyott, rugalmas munkaidőt kínálta, s engedte neki, hiszen a munkafeladatok nagy része nem volt konkrét munkaórákhoz rendelve, s ennek ő nagyon örült. Motiváltan és eltökélten vetette magát az új szakmai feladatokba, amelyek teljesen más képességeket, más személyiséget követeltek meg mint a korábbi pozíciói.

A projekt 3 éven keresztül megadta Ibolyának azt a szabadságot, amelyre évek óta vágyott, s így a családjával, a lányaival is tudott eleget foglalkozni, bár a projekt feladatok konkrét határidejének szorítása sok esetben nehézségként nehezedett a vállára. A határidőkkel mindig boldogult, azok betartása, az idő megfelelő beosztása nem okozott gondot neki, azonban a menedzsment részéről sok esetben kapott olyan feladatot, amelynek a teljesítésére nem állt rendelkezésére elég idő. Ez a helyzet sokszor frusztrálta, és a rugalmas munkavégzés minden előnye ellenére időnként sóvárogva gondolt vissza a normális munkaidő beosztására, annak ellenére hogy ott a túlórakkal nem tudott azonosulni.

A projekt évek után Ibolya karrierjében egy újabb váltás következett, mert a szakmai vezetői szerződésének lejártát követően álláskeresőként egy újfajta karrierlehetőség talált rá, a lakóhelyének települési önkormányzatánál, a polgármesteri hivatalban kezdett el dolgozni szociális előadóként. Ebben a munkakörben olyan feladatai voltak, amelyek kötődtek a főiskolai végzettségéhez, valamint kapcsolódtak a projektben megszerzett tapasztalataihoz is. Ebben a munkakörben a munkaideje is megfelelő módon támogatta a munka és a magánélet egyensúlyának kialakítási lehetőségeit Ibolya számára. Hétfőtől péntekig 8-16:00 óra között kellett a hivatalban lennie, péntekenként pedig 14 órakor ért véget a munkaidő. Ezzel a kööttséggel azonban az volt a problémája, hogy akkor is a hivatalban kellett tartózkodnia, ha feladatai, az azokhoz kötődő határidők ezt nem tették szükségessé. Bosszantotta, hogy a munkáltatói jogokat gyakorló személy folyamatosan ellenőrizte a munkavégzését, a rendelkezésre állását, hogy a helyén, az asztalánál ül-e, egyetlen percre nem hagyhatta el saját székét, amit kifejezetten a hatékonysággal szembeforduló viselkedésként definiált. Ez, az Ibolya számára kellemetlen helyzet vezetett oda, hogy 2 év és 4 hónap munkaviszonyt követően Ibolya felmondott és inkább álláskeresőként regisztráltatta magát a helyi foglalkoztatási osztályon. Döntésében az is szerepet játszott, hogy időközben az idősebb lánya családot alapított és született egy unokája, akinek a gondozásában ő is szeretett volna szerepet vállalni, s lánya támogatásával igyekezett a családot összetartani. Fél év aktív álláskeresőt

követően egy újabb európai uniós projektben kapott lehetőséget, ahol a projektek sajátosságainak megfelelően újra a rugalmas munkaidő lehetőségeit élvezhette. Az önkormányzati munkát követően már tudta értékelni, hogy megint maga oszthatja be a saját munka és szabadidejét, és nem bánta, ha inkább éjjel dolgozott, s a délelőtti időszakot az unokájával tölthette.

Ibolya számára mindig nagyon fontos volt a családtagjainak mentális, érzelmi támogatása, a családi tűzhely körül tartásuk, s az, hogy a háztartási munkák a lehető legigényesebb módon rendezésre kerüljenek akkor, amikor arra Ibolya szerint szükség volt. Barátait, ismerőseit, volt kollégáit is szerette látogatni, kapcsolatot tartani velük, mert számára ezek az emberi kapcsolatok jelentették a kikapcsolódást, a kizökkenést a mindennapos rutin feladatokból. Férje sosem szólt bele abba, hogy munkájában milyen célok, lehetőségek mentén hozza meg a döntéseit, így viszonylag szabad akaratlan irányíthatta saját karrierjét. Kiemelten fontosnak és értékesnek tartotta, hogy a családja számára folyamatosan elérhető legyen, s a munka miatt ne szoruljon háttérbe egyik családtagja sem. Nehezen viselte, ha az unokáját nem láthatta, vagy ha valamilyen munkafeladat miatt nem vehetett részt egy-egy családi eseményen.

Összességében Ibolya egy kifejezetten család, és háztartás centrikus, tradicionális értékrenddel rendelkező nő, akinek ugyanakkor fontos a saját szakmai előrehaladása, a folyamatos szellemi kihívásokkal fűszerezett, értelmes munka, amelynek elvégzésében a rugalmasság és a saját igényeinek megfelelő időbeosztás élvez prioritást.

? KÉRDÉSEK

1. Ibolya mely személyes tulajdonságai segítették a karrierjének előrehaladásában?
2. Milyen objektív körülmények hátráltatták?
3. Családtagjai milyen módon járultak hozzá karrierjének támogatásához?
4. Milyen összefüggések tárhatóak fel a projekt munkák és az időgazdálkodás témakörében?
5. Mely foglalkoztatási formák segítik leginkább a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésének lehetőségeit?

