



2019.09.20.

Az aktuális tartalomból:

Két számjegyű bérnövekedés lehet 2020-ban

Itt a válság? Létszámstopról vallottak a magyar autógyárak

Százezernyi magyar vállal részmunkaidős állást: 6 ok, miért teszik

Mi a HR felelőssége – és mi nem az?

Ez most komoly? Már robotok interjúztatják a jelentkezőket

Automatizáció és élőmunka-erő: együtt többre megyünk

Négynapos munkahét egyenlő nagyobb produktivitás?

Gondolkozz úgy, mint egy videojátékos! Ez a Z generáció vezetésének titkos receptje

Hogyan tartsuk az ütemet, ha gyors a tempó?

5 tipp arra, hogyan legyen mindennap sikerélményed a munkahelyeden

Két számjegyű bérnövekedés lehet 2020-ban

A Sberbank 5-7 százalékpontos bruttó bérnövekedést tart valószínűnek 2020-ra összgazdasági szinten közfoglalkoztatottakkal együtt, amennyiben nem lesz központi minimálbér-emelés. Abban az esetben, ha lesz, akkor az fel tudja emelni az előbbi számot akár a 8-10 százalékpontos tartományba is.

A Sberbank 5-7 százalékpontos bruttó bérnövekedést tart valószínűnek 2020-ra összgazdasági szinten közfoglalkoztatottakkal együtt, amennyiben nem lesz központi minimálbér-emelés. Abban az esetben, ha lesz, akkor az fel tudja emelni az előbbi számot akár a 8-10 százalékpontos tartományba is.

A Sberbank a közfoglalkoztatottakkal együtt 2020-ra bruttó 385 000 forintos (1170 eurós) átlagbért valószínűsít. A bank szerint a gyenge forint amiatt számít leginkább, mert a bérek vásárlóértékét csökkenti, mivel a fogyasztás jelentős részét teszik ki az import termékek, azok ára pedig a gyenge forint miatt emelkedik.

Korábban Török Zoltánt, a Raiffeisen Bank főosztályvezetőjét kérdeztük a gyengülő forint béremelkedésre gyakorolt hatásáról. Török elmondta, hogy a Raiffeisen 2019-es előrejelzése szerint körülbelül 10%-os béremelésre számíthatnak a magyar munkavállalók idén, ami euróban kifejezve csupán 6% lesz, ha továbbra is kitartóan gyenge lesz a forint 2019-ben. (Török Zoltán az utóbbi napokban kialakult 330 forintos euró árral számolt, aminél volt gyengébb is a forint az előző héten - a szerk.) A forint erősödése esetén Török becslése szerint az euróban értett béremelés kedvezőbben alakul, és várhatóan 7-7,5% lesz idén. A Raiffeisen előrejelzése szerint 2020-ban fordulópont jön, mert csak egy számjegyű lesz a forintban mért átlagos bruttó béremelés.

A bérek és a gyenge forint szerepe a hazatelepülésben

A Sberbank úgy látja, hogy a gyenge forint árfolyam döntően nem befolyásolja a külföldön élők hazatelepülési szándékát. Álláspontjuk szerint, ha mindenképpen ennek hatását akarjuk vizsgálni, akkor az inkább csökkenti a hazatelepülés esélyét, hiszen hazai kiadásaik devizában a gyenge forint miatt csökkennek, vagyis a külföldről hazautalt devizájuk egyre többet ér, ami kevésbé ösztönző a hazatérésre.

Török Zoltán, a Raiffeisen Bank főosztályvezetője szerint a külföldön dolgozó magyarok hazatérését valamennyire támogatja a bérek átlagos emelkedése, különösen azok a jelentős, szakágazatokat érintő emelések, amelyek belesimulnak a statisztikába, holott jóval magasabbak annál - mondta Török Zoltán. Így szaporodnak a példák a hazatelepülésre akkor is, ha a nyugati béreknél kevesebbet kapnak itthon, de más tényezőket figyelembe véve, már megéri hazaköltözniük.

[\(hrportal.hu\)](http://hrportal.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Itt a válság? Létszámstopról vallottak a magyar autógyárak

A világ meghatározó autópiacai a visszaesés jeleit mutatják, a jövő nem tűnik rózsásnak többek között a Brexit vagy éppen az amerikai-kínai kereskedelmi háború jelentette kockázatok miatt. Egyre több helyről hallani egy közelgő újabb válságról, a Pénzcentrum több ágazati szereplőtől is úgy értesült, hogy emiatt az autóiparban több helyen is létszámstop van érvényben.

Innovációról, alkalmazkodóképességről, és egy esetleges válságra való felkészülésről szólt a Portfolio szeptember 12-én megrendezett Business and Finance Summit 2019 konferenciájának vállalatvezetői panelbeszélgetése, ahol ugyan még nagyon óvatosan, de már mindenki egy újabb recessziót vizionált.

A növekedési ütem csökkenésére kell a gazdaságban felkészülni; bizonyos szektorokban, szegmensekben pedig mérsékelt visszaesésre is sor kerülhet – mondta el Ormosy Gábor, az AutoWallis vezérigazgatója. Mint kiderült, nagyon meredek emelkedésen van túl a Knorr-Bremse is, ebben az időszakban az a munkaerő és beszállítók megtalálása jelentett nehézséget számukra, akik tudják ezzel tartani a lépést. Bár nagyon jól ment nekik, a legjobb években is folyamatosan válságra készültek – számolt be a konferencia panelbeszélgetésén Sávós András, a cég ügyvezető igazgatója.

A Pénzcentrum megkereste a hazai autóipar legfontosabb szereplőit, feltettük nekik a kérdést, igaz-e, hogy már létszámstop van érvényben, várható-e esetleg további intézkedés, például direkt leépítés, vagy a bérek visszavágása?

„Mivel továbbra is világszerte élénk a kereslet a Kecskeméten gyártott kompaktautók iránt, a Mercedes-Benz Manufacturing Hungary Kft. gyáraiban a termelés három, illetve négy műszakban zajlik, jelenleg mintegy 4700 főt foglalkoztatunk. Társaságunk ezzel a régió egyik legnagyobb munkáltatója. A tavalyi év végén minden fél számára jelentős sikerrel zárultak a szakszervezetekkel folytatott bértárgyalások. A két évre szóló megállapodás eredményeként a leggyakoribb munkavállalói kategóriákban két év alatt összesen 35 százalékkal emelkedik az alapbér társaságunknál, ebből az első, 22 százalékos emelés már 2019. január 1. óta érvényben van.

A kecskeméti Mercedes-Benz gyárban a fent részletezett okok miatt nincs napirenden sem tömeges létszámleépítésre, sem a bérek csökkentésére irányuló elképzelés.

Robert Bosch Kft. az év elején jelezte, hogy 2019-ben a globális GDP 2,3 százalékos csökkenésére számítanak, ami a legtöbb piaci szegmensüket érinti, de a gazdasági visszaesés különösen a gépjárműiparban észlelhető és a mobilitás átalakulása kihívások és egyben lehetőségek elé is állítja céget. Hogy ezen tényezőknél a magyarországi telephelyek tekintetében milyen konkrét hatása lesz, még nem lehet teljes bizonyossággal előre jelezni. A Bosch már a korai fázisban elkezdte a felkészülést ezekre a kihívásokra és mindent megteszünk Magyarországon is, hogy sikerrel vegyük ezeket az

akadályokat. – tudtuk meg Domokos Dóra PR menedzsertől, majd hozzátete: “Folyamatosan figyeljük és elemezzük a változásokat, hogy azokra időben és rugalmasan tudjunk reagálni az üzleti normáknak megfelelően. A piaci átalakulást a munkaerő vonatkozásában elsősorban a munkatársak át- és továbbképzésével segítjük és törekszünk arra, hogy körültekintő tervezéssel, a munkaerő átcsoportosításával a létszámcsökkenés hosszú távon elkerülhető legyen Magyarországon.”

Az Audi Hungariánál nincs létszámstop érvényben. Jelenleg is vannak bizonyos területeken nyitott pozícióink, amelyekre keresik a vállalat jövőképességét biztosító szakembereket. Átalakulási folyamat zajlik a járműiparban, az Audi Konzernben és az Audi Hungariánál is, amely nagy kihívások elé állítja a vállalatot. Célunk, hogy biztosítsuk törzsgárdánk, a határozatlan munkaszerződéssel rendelkező munkatársaink foglalkoztatottságát. – mondta el a Pénzcentrumnak Mithay-Markó Judit, az Audi Hungária Zrt. külső kommunikációs vezetője. Kiderült az is, hogy az utóbbi hónapokban bizonyos számú határozott idejű munkaszerződést nem hosszabbított meg a vállalat. Ez egy természetes folyamat, a határozott idejű munkaszerződéseket lejáratukkor felülvizsgálják, és csak igény esetén hosszabbítják meg azokat. A vállalat valamennyi munkatársának alapbére a bérmegállapodás lezárásakor rögzítésre került, amely a jelenleg érvényben lévő bérmegállapodás lejártáig nem változik.

A Magyar Suzukiánál nincsen érvényben és nem is terveznek létszámstopot sem pedig bércsökkentést. Sőt, az idei évre megnövelték a gyártási célszámukat 185 ezer járműre. 2019. április 1-jével az esztergomi gyár lett az anyacég európai bázisú pótalkatrész- és kiegészítőtartozék-ellátóközpontja. Annak érdekében, hogy a cég Európa- és világszerte biztosítsa a hatékony pótalkatrész ellátást, új munkahelyeket is létrehozott. Mindemellett a vállalat 2018-ban és 2019-ben 30,9 százalékos bérfelvezést hajtott végre a fizikai dolgozók körében.

penzcentrum.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Százezernyi magyar vállal részmunkaidős állást: 6 ok, miért teszik

Az Európai Unióban a legtöbb részmunkaidős dolgozó azért vállal munkát ebben a formában, mert egyszerűen nem talál teljes munkaidős állást. Sokan vannak persze azok is, akik azért "kényszerülnek" ebbe a foglalkoztatási formába, mert gyereket nevelnek vagy munkaképtelen felnőttet gondoznak. Magyarországon azonban EU-átlag alatti azon részmunkaidős alkalmazottak aránya, akik azért dolgoznak így, mert mást nem találnak.

31,2 millió 20-64 év közötti nő, valamint 9,5 millió ugyanebben az életkorban lévő férfi dolgozott részmunkaidőben az EU-ban 2018-ban. Ez a mennyiség az összes munkavállaló 19 százaléka volt tavaly – derült ki az Eurostat friss jelentéséből. Ebből az is kiolvasható, hogy a legtöbb részmunkaidőben dolgozó ember leginkább azért végzi így a munkáját, mert nem talált teljes munkaidős állást (26%), ám ezt az okot szorosán követi a gyermek vagy munkaképtelen felnőttek gondozása (24%). Ha a nemek közötti különbségeket vizsgáljuk, akkor a férfiak leginkább azért dolgoznak részmunkaidőben mert nem találnak teljes munkaidős állást, míg a nőknél a legfőbb indok a gyermek nevelés vagy idősgondozás.

Az átlag alatt

Az Eurostat frissen kiadott adataiból kiolvashatjuk azt is, hogy az egyes országokban a részmunkaidőben dolgozók hány százaléka dolgozik azért ebben a formában, mert teljes munkaidős állást egyszerűen nem talál. Ezekből az derül ki, hogy Görögországban a részmunkaidőben dolgozók 70 százaléka azért dolgozik így, mert nem talál teljes munkaidős állást. Ezzel Görögország magasán az élen áll, ám őket nem sokkal lemaradva követi Olaszország és Ciprus, mindkét ország 65 százalék körüli aránnyal.

Magyarország ebből a szempontból az átlag alatt van, ami azt jelenti, hogy a magyar részmunkaidős dolgozók közül jóval kevesebben vannak, akik úgymond teljes munkaidős állás hiányában kényszerültek bele a részmunkaidős foglalkoztatásba. Az EU-átlag egyébként ebben a tekintetben 26 százalék, míg Magyarország 23 százalék körül mozog.

A magyar adathoz persze érdemes azt is hozzátenni, hogy hazánkban az összes foglalkoztatotthoz képest viszonylag kevesen dolgoznak részmunkaidőben. Olyannyira, hogy az összes alkalmazott csupán 4,2 százaléka (kb. 200 000 fő) volt így foglalkoztatva 2018-ban.

penzcentrum.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Mi a HR felelőssége – és mi nem az?

A HR-nek fontos szerepe van a szervezetekben felmerülő problémák megoldásában, el kell látnia a tanácsadói funkciót, támogatnia kell a vezetők munkáját. Ugyanakkor számos klasszikusan HR-feladatként számon tartott terület, mint a munkavállalói élmény vagy a motiváció, nem kizárólag HR-feladat. Gigler Anita, a Rossmann HR vezetője, illetve Zagyva Béla, a Nokia ügyvezető igazgatója szerint.

Az Out Of The Box HR rendezvénysorozat második állomásán arról beszélgettek a szakértők, hogy mennyire stratégiai a HR szerepe, kell-e helyet kapnia a vezetésben.

Egyre több szakértő fogalmazza meg, hogy azok a cégek lehetnek igazán sikeresek, ahol a vezetők a HR-rel együttműködve dolgozzák ki üzleti stratégiájukat, hiszen a vállalatok legfontosabb erőforrását a munkavállalók jelentik. Valóban szükség van rá, hogy a HR-vezető a board tagjává váljon, és részt vegyen például a költségvetés meghatározásában? Hogyan valósulhat ez meg egy multinacionális vállalatnál, ahol a globális stratégiák határozzák meg az irányvonalakat? Többek között ezekre a kérdésekre kereste a választ Gigler Anita, a Rossmann Magyarország HR-vezetője, valamint Zagyva Béla, a Nokia ügyvezető igazgatója a CX-Ray, Green Fox Academy és The WorkLife Company közös rendezvényén, az Out Of The Boxon. A beszélgetést Juhos Andrea, az LHH Magyarország ügyvezető partnere vezette.

A HR-es legyen jó marketinges és jó sales-es, de elsősorban jó HR-es

Zagyva Béla szerint hasonlóan a többi területhez a HR szerepe is elsősorban az, hogy részt vegyen a szervezetben felmerülő, nem feltétlen HR-specifikus kérdések megoldásában. "A Nokiánál az ügynevezett country management team felel a vállalati kultúráért, a policy-k kialakításáért. Ennek a testületnek a HR-manager is ugyanúgy tagja, mint más területek vezetői. Nem azért, hogy a HR képviselve legyen, sokkal inkább azért, hogy a területek diverzitása megjelenjen, és egy-egy problémát a különböző szervezeti és egyéb háttérrel rendelkező emberek a lehető leghatékonyabban tudjanak megoldani." Emellett az is a HR feladata, hogy a területtel kapcsolatos kérdésekben szakmai támogatást nyújtson a többi szervezeti egységnek, de Zagyva Béla szerint ez másodlagos.

Azzal Gigler Anita is egyetértett, hogy a HR-esnek egyfajta jó tanácsadóként kell működnie, sok esetben jó marketingesként és jó sales-esként is, hiszen nagyon fontos, hogy az ötleteket milyen formában prezentálja a vezetőségnek vagy éppen a munkatársaknak. Kiemelte, hogy a HR-nek fontos szerepe van abban, hogy inspirálja a vezetőket, és behozza az új piaci trendeket a szervezetbe. Szerinte akkor tud egy HR-es jól működni, ha a vezetőség meghallgatja a javaslatait, és nyitott a változtatások bevezetésére. Ugyanakkor a HR funkció az alap, és ebben sok adminisztratív

jellegű feladat is megjelenik: "Ne felejtsük el, a Rossmannál kétezer munkatársunk van, és nekik a pontos havi elszámolás az egyik legfontosabb dolog."

Globális vagy lokális szinten emeljük be a HR-t a vezetésbe?

Az este második részében Anita és Béla különböző állítások mentén beszélgettek tovább. Az egyik állítás szerint egy jó HR-stratégia csak globálisan kivitelezhető, ami felveti a kérdést, hogy szükség van-e lokális szinten beemelni a területet a vezetésbe.

Annak ellenére, hogy mind a Nokia, mind a Rossmann multinacionális vállalat, a Rossmann esetében lokális, míg a Nokia esetében globális stratégia működik, amit többek között a nagyon eltérő tevékenység indokolhat. Zagyva Béla szerint ugyan a helyi sajátosságok – szabályozás, munkaerő-piaci környezet stb. – miatt szükség van lokális stratégiákra is, a globális stratégiának kell mindent összefognia, csak így válhat egy szervezet globális játékos. Gigler Anita éppen fordítva látja: azzal ugyan egyetértett, hogy szükség van globális irányokra, ugyanakkor Zagyva Bélával szemben szerinte inkább a helyi stratégiáknak kell dominálnia, így lehet megfelelni az országspecifikus igényeknek.

Ki határozza meg a sikermutatókat?

A büdzsétervezés kapcsán szintén más gyakorlatot követ a két vállalat. Míg Gigler Anita egyértelműen maga felel a HR-büdzsé kialakításáért a felsővezetés által meghatározott irányok alapján, addig a Nokiánál az üzlet határozza meg a HR-re fordítandó büdzsét, figyelembe véve a terület költségeit, terveit.

Ezzel összhangban a sikermutatók meghatározása kapcsán is eltérő álláspontot képviselt a két szakértő. Anita szerint az első kérdés, ami sok esetben félreértést okoz, az, hogy milyen mérőszámok alapján ítéljük meg a HR tevékenység eredményességét. "Az egyik első mérőszám, amit a HR-hez szoktak kapcsolni, a fluktuáció, miközben ez nem a HR sikerkritériuma. Ha valaki kilép, az az adott osztály és osztályvezető felelőssége. Ilyenkor persze le kell ülnünk, és feltárnunk az okokat, abból sok mindent leszűrhetünk, ebben fontos, hogy partner legyen a HR." A példával Anita rámutatott, mennyire fontos, hogy a terület magának határozza meg a sikerkritériumait.

Ezzel szemben Zagyva Béla szerint a büdzséhez hasonlóan a sikermutatókat is az üzletnek kell meghatároznia. "A HR nem mindig 100%-ig látja, hogy a termékpiac mit követel, mit kell teljesítenie a cégnek a fennmaradáshoz. Az üzletnek kell meghatároznia, hogy hogyan kell a projekteknek lezajlania, a HR feladata, hogy segítsen elérni ezt a célt a szaktudásával."

Nem csak a HR feladata a dolgozók motiválása

A munkavállalók motivációjának fenntartása az egyik olyan terület, ami stratégiai szintre emelte a HR területet, hiszen a munkaerő vált a szervezetek egyik legfontosabb erőforrásává. A vitában részt vevő szakértők

abban egyetértettek, hogy a dolgozók motiválása nem kizárólag HR-feladat. Gigler Anita fontosnak tartja, hogy HR-vezetőként ő legyen a Rossmann szíve, odafigyel arra, hogy az új munkatársakkal személyesen is találkozzon. Ugyanakkor Zagyva Bélával egyetértésben azt gondolja, hogy a közvetlen felettesnek van legnagyobb szerepe abban, hogy egy munkatárs jól érzi-e magát. "HR-vezetőként a munkatársakkal töltött minőségi idő mellett azzal tudom segíteni a közvetlen felettesek munkáját, hogy megmutatom az eszköztárat, amivel fenn tudják tartani a motivációt."

Zagyva Béla a HR szerepét elsősorban abban látja, hogy szakmailag levegye a terhet a line managerokról. Szemben a Juhos Andrea által idézett Deloitte Human Capital Trends jelentésével, ami szerint a HR új mandátumai a tehetségtanácsadás, a design thinking és a munkavállalói élmény, a Nokia ügyvezető igazgatója szerint ezek sem kifejezetten HR-feladatok. "A műszaki területen dolgozó munkatársaink 5-6%-a még nem végzett egyetemi hallgató, akik heti 3-4 napban dolgoznak nálunk. Ilyenkor nem a HR van velük, hanem a csapat, illetve a line managerük." Ugyanígy a munkavállalói élmény kapcsán is támogató szerepben látja a HR-t. "Ezek nem HR-feladatok, hiba őket a HR-re delegálni, nagy hiba viszont a HR-t nem meghallgatni, hiszen náluk van meg az a szaktudás, ami segíthet jó megoldásokat találni."

A sikert nem az határozza meg, hogy a HR helyet kap-e a vezetésben

A rendezvény közönségét nagyon megosztotta az utolsó állítás, miszerint csak azok a cégek lehetnek igazán sikeresek, ahol a HR tagja a boardnak. A szakértők ugyanakkor egyetértettek abban, hogy számos szervezet példája mutatja ennek ellenkezőjét, de arra is felhívták a figyelmet, hogy egy sikeres szervezetben a HR-nek jól meghatározott szerepe van.

(hrpwr.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Ez most komoly? Már robotok interjúztatják a jelentkezőket

A HR világot is meghódítja a mesterséges intelligencia. Az új technológia alkalmazási lehetőségei és előnyei a toborzás, a munkavállalói élmény fokozása, a képzések és az adatelemzés területén is láthatók, és főként a gyorsabb és könnyebben kezelhető folyamatokban és az egyéni dolgozói igényekhez igazodó ajánlatokban és HR megoldásokban jelenik meg.

A HR nem az a vállalati terület, ahol a technikai újdonságok legelőször megjelennek, a digitalizáció azonban lassan ezt a területet is meghódítja. Az adatnyilvántartás és a folyamatok automatizálása után a humánerőforrás-menedzsment a digitalizáció következő szintjére lép, és egyre erőteljesebben alkalmazza a mesterséges intelligencia nyújtotta lehetőségeket. Négy területen kiemelten jelentkeznek a mesterséges intelligencia alkalmazásának előnyei a HR-ben: a toborzás során, a munkavállalói élmény fokozásában, a képzésekben, valamint az adatelemzésben. Ami mindegyik területen közös, hogy gyorsabb és könnyebben kezelhető folyamatok jönnek létre, illetve a gépi tanulásnak (machine learning) köszönhetően az eltérő dolgozói igényekhez és szokásokhoz igazodva személyre szabott ajánlatot és HR módszereket lehet nyújtani a dolgozóknak.

Egyénre szabott okos megoldások a HR-ben

Már a toborzási folyamat során megjelennek a digitális megoldások. A K&H például egy mobilalkalmazás segítségével "szelfi" interjúkat használ a jelöltek kiválasztásához, hogy a munkaerő-felvételi folyamat minden résztvevő számára gyorsabb, kényelmesebb és időben hatékonyabb legyen. Az új kollégák beléptetése pedig teljes mértékben digitális úton, azaz papírtmentesen történik. Nemzetközi szinten az is egyre elterjedtebb, hogy a jelöltekkel egy külön erre a célra fejlesztett chatboton keresztül történik a kommunikáció.

Az új kollégák kiválasztása és beléptetése mellett a jelenlegi dolgozók számára nyújtott munkavállalói élmény fokozásában is nagy segítséget jelentenek a digitális, illetve mesterséges intelligencián alapuló HR eszközök. A K&H anyavállalatánál, a belga KBC-nél már robotizált személyügyi adminisztráció segíti a napi munkavégzést: a dolgozók egy chatboton keresztül kaphatnak választ a munkavállalói viszonyt érintő kérdéseikre, a kiküldetésben levő kollégákat pedig mobilalkalmazás segíti a számlaelszámolásban.

A folyamatos szakmai fejlődésben és kiteljesedésben szintén nagy segítséget nyújtanak a digitális HR megoldások. A K&H-nál az elmúlt évben 251 e-learning képzés és 187 képzési videó készült, a digitális platformokat és azok használatát bemutató K&H digi jogsi komplex interaktív képzési program pedig a Guinness Rekordok Könyvébe is bekerült azzal, hogy több mint egy órán át 1129 kolléga kapcsolódott be az online vetélkedőbe. A negyedik nagy terület pedig a munkavállalói viszony során keletkező adatok

feldolgozása, aminek segítségével nem csak a szokásos munkaügyi adatokat ismerhetjük meg, de olyan kérdésekre is választ kaphatunk, hogy melyik felsőoktatási intézmény nyújtja számunkra a legképzettebb jelölteket, vagy hogy a munkavállalói életút során melyek a legkritikusabb kilépési pontok.

Munkavállalói feladatok és képességek változása

A digitalizáció térnyerésével összhangban a feladatkörök és az ezek betöltéséhez szükséges képességek is változnak. A pénzügyi intézet esetében ez főként három tényezőben nyilvánul meg: egyrészt a fiókhálózatban dolgozó kollégák szerepe egyre erőteljesebben eltolódik a tanácsadói irányba, mivel a pénzforgalom nagyrészt már fiókokon kívül, online vagy bankkártyán keresztül történik, illetve a készpénzfelvétel is egyre kevésbé a fiókokban, hanem sokkal inkább az ATM-eken keresztül történik. Másrészt olyan agilis munkavállalókra van szükség, akik minden eddiginél könnyebben és gyorsabban tudnak alkalmazkodni az új technológiákhoz, miközben egyre több munkakör betöltéséhez szükséges informatikai tudás.

penzcentrum.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Automatizáció és élőmunka-erő: együtt többre megyünk

2030-ra a globális szakképzett munkaerőhiány előreláthatólag eléri a 85,2 millió főt, és ez várhatóan az ázsiai fejlődő gazdaságokat fogja a leginkább érinteni. Csak a gyártóiparból 2020-ra körülbelül kétmillió munkás fog hiányozni, 2030-ra pedig ez a szám már a 7,9 milliót is meghaladhatja. Ez körülbelül 607,1 milliárd dolláros bevételkiesést jelent.

A Gyártóipari Mérnökök Társasága (SME) által készített jelentés szerint az Egyesült Államokban működő gyártóvállalatok 89%-a talál nehezen szakképzett munkásokat, mivel a munkaerő fokozatosan öregszik, a fiatalabb munkavállalók közül pedig egyre kevesebben gondolkodnak a gyártóiparban. A munkaerőhiány Magyarországon is már évek óta az egyik legnagyobb problémát jelenti. A Központi Statisztikai Hivatal szerint több mint 83 ezer (83 337) állás maradt betöltetlenül Magyarországon 2018 végére, ami országos gazdasági szinten 13,8%-os növekedést jelent a 2017 végén mért adathoz képest. A leginkább érintett területek a gyártóipar, a közigazgatás, és az egészségügy. A munkaerőhiány és termelékenység lassú növekedése gazdasági szempontból aggodalomra adhat okot, mivel mindez a béreket és a gazdasági növekedést veszélyezteti. A tapasztalatok azt mutatják, hogy Magyarországon számos vállalkozás a munkaerőhiányt jelöli meg, mint a vállalat növekedését akadályozó legfőbb okot. Szerencsére mindennek van jó oldala is.

A munkaerőhiány és az alacsony termelékenység arra készteti az iparágak szereplőit, hogy gyors fejlődésen menjenek keresztül, és lehetőséget teremt a gyártóvállalatok számára, hogy versenyelőnyt szerezzenek azzal, hogy megfontolják az innovatív megoldásokat, és gyorsan alkalmazkodnak. Ennek köszönhetően a gyártók egyre inkább a robotikai automatizáció felé fordulnak, hogy fejlesszék termelékenységüket és elkerüljék az egyre szigorodó és ritkuló munkaerőpiacból eredő potenciális veszteségeket.

Az automatizáció segíti a vállalkozás működését. Az automatizáció számos előnnyel szolgál a vállalkozások számára. Az automatizáció csökkentheti a vállalatok instabil munkaerőforrásokra való támaszkodását, ami veszélyezteti jövedelmezőségüket és megakadályozza a piaci terjeszkedést, sőt, szélsőséges esetekben még a vállalkozás felszámolásához is vezethet. A Boston Consulting Group (BCG) tanácsadó cég becslése szerint körülbelül 10 trillió dollárnyi GDP lesz veszélyben 2030-ra, ahogyan a vállalatok és az országok egyre nehezebben tudják majd betölteni a rendelkezésre álló munkahelyeket. Az automatizációval azonban a vállalkozások növelni tudják a munkaerő teljesítményét. A meglévő munkások fejleszthetik szakértelmüket, és nagyobb értéket teremtő pozíciókba kerülhetnek, ahelyett, hogy manuális és ismétlődő feladatokkal kelljen foglalkozniuk. Mivel mindez lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy értékesebb teljesítményt nyújtsanak, javul az üzleti hatékonyság, és nőnek a bérek.

A robotok ma már olyan feladatokat is el tudnak látni, amit korábban csak emberek tudtak elvégezni, mivel fejlett End-Of-Arm eszközökkel (EOAT) lehet ellátni őket; ezeket általában a robotkar végére szerelik. Például az OnRobot RG2-FT Grippere, a világ első intelligens fogója, beépített erő- és nyomatékérzékelőjének köszönhetően képes látni és érezni is a munkadarabokat. Az érintés-érzékeny kétujjas fogószerkezet gyorsan és hatékonyan képes felvenni és csomagolni kisméretű, törékeny termékeket anélkül, hogy összenyomná, vagy eltörné őket.

Egy további intelligens eszköz az OnRobot HEX erő/nyomaték szenzora, amely egy emberi kéz érzékenységét és ügyességét képes visszaadni.

Az érzékelővel a bonyolult polírozó, csiszoló, vagy sorjázó feladok is könnyedén kezelhetők, melyeknél a kívánt eredmény elérése érdekében alapvető fontosságú a pontos irányítás és a kifejtett erővel kapcsolatos visszajelzés. Az erő- és nyomaték-beállításokkal rendelkező szenzorok rendkívül hatékonyak az ilyen alkalmazásoknál a bútorok, hajók, és repülőgépek gyártása során. Az OnRobot RG2 és RG6 Duális Gripperei kihozzák a legtöbbet a gépek használatából. Például amíg az egyik gripper kiveszi az elkészült munkadarabot a CNC gépből, a második felveszi a következő megmunkálandó anyagot, és betölti a gépbe. Így csökken a ciklusidő, javul a hatékonyság, és nő a termelés. Mindössze egy fogószerkezet használata esetén a gépek sokáig állnak tétlenül, ami hatalmas mennyiségű felesleges kiadást jelent a vállalkozás számára. Mivel a szervezetek körülbelül egyharmada a korlátozott munkaerő miatt nem tud új üzleteket kötni, a csökkenő munkaerő egyértelmű és súlyos veszélyt jelent a gyártóipar számára. Az automatizáció viszont lehetővé teszi a vállalkozások számára, hogy komoly komplikációk veszélye nélkül tudjanak függetlenebbül működni.

Az automatizáció jövője

Tekintettel arra, hogy a munkaerő kapcsán egyre kisebb a kínálat és a megbízhatóság, a robotikai automatizáció életképes megoldásnak bizonyul a vállalkozások számára. Ezen kívül abban is segít mind a vállalatoknak, mind a munkásoknak, hogy maximalizálni tudják termelékenységüket és hatékonyságukat. Mindezt azzal, hogy a robot átveszi az unalmas, piszkos és veszélyes munkákat, aminek köszönhetően az alkalmazottak készségeiket jobban fel tudják használni másutt. Az automatizáció tehát kulcsfontosságú szerepet játszik az emberi munka kiegészítésében, valamint a hatékonyság növelésében, és hosszú távon, munkaerőhiány esetén a feladatok elvégzésében is.

(profitline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Négynapos munkahét egyenlő nagyobb produktivitás?

Az ötnapos munkahét több mint egy évszázada az üzleti világ pillére. Azonban napjainkban a technológia gyors változása számos lehetőséget és változást von maga után. A modern munkaerő sokkal rugalmasabb megközelítést kíván, mint korábban. Adott a kérdés: mi lenne, ha a konvencionális munkahetet is újragondolnánk? Növelhető lenne-e a produktivitás rövidebb munkahét bevezetésével?

Az előrelátó szervezetek már bevezették a négynapos munkahetet és természetesen nem lepődünk meg azon, hogy a munkavállalók lelkes támogatással üdvözlik az új kereteket. A Ricoh Europe kutatásából kiderül, hogy az európaiak több mint a fele (57%) úgy gondolja, hogy a technológia kulcsszerepet játszik egy négynapos munkahét megalkotásában, mivel így véleményük szerint növelhető lenne a produktivitás és a hatékonyság is.

Egy Új-Zélandon működő pénzügyi szolgáltatásokat nyújtó cég például bevezette a négynapos munkahetet egy időre és az alkalmazottak fizetését nem változtatta. A felmérések azt mutatják, hogy nőtt a produktivitás a cégben, ráadásul a munkatársak elkötelezettsége is magasabb lett.

Ez a példa alátámasztja tehát, hogy a termelékenységet és a hatékonyságot nem keményebb és hosszabban tartó munkával lehet elérni. Helyette érdemes több szabadságot adni a munkavállalóknak és ráérezni az igényeikre. Ez nem csak az ő elégedettségüknek, de a céges mutatóknak is jót tesz.

Amíg azonban a négynapos munkahét gyökeret ver, vannak más tényezők is, melyekre fókuszálhatunk a produktivitás növelése érdekében:

Nem csak az irodatér közös, hanem a vallott értékek is

A munka-magánélet egyensúly nem csupán a mai generációknak fontos, hanem hasonlóképp értékes volt a Baby Boomereknek is. Ugyanígy közös értékként fogalmazható meg a magas teljesítmény iránti igény, a well-being programok, a mobilis munkavégzés, és az autonómiaérzet fontossága is.

Folyamatos fejlesztés és munkavállalói élmény

Manapság az emberek többsége igényli a fejlődési lehetőségeket a cégeken belül. A munkavállalók nagy része úgy érzi, hogy az okos-applikációk segítik őket a munkavégzésben és a produktivitásukat is növelik.

Innovatív víziók

Fontos tudatosítani, hogy a hatékony munkavégzés nem csak a cégek érdeke, hanem a munkaerőnek is (jó esetben) célja, hogy feladatait minél magasabb szinten tudja elvégezni. Érdemes teret adni a munkavállalók innovatív ötleteinek megfogalmazására, hiszen legtöbbször azuktól jöhetnek

a leghasznosabb újítások, ötletek, akik az adott munkakört nap mint nap betöltik.

Össességében tehát a produktivitás növelése a munkaerő támogatásában és motiválásában rejlik. A vezetőknek bizalmat kell szavazniuk a munkavállalók felé a rugalmasság biztosításával.

hrpwr.hu

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Gondolkozz úgy, mint egy videojátékos! Ez a Z generáció vezetésének titkos receptje

A Z generáció lassan felnő. Ez az első teljesen „digitális” generáció, amely belépett a munkaerőpiacra, és nagy fejtörést okozva ezzel a vezetőknek, hogyan tartsák meg őket. A Z generáció irányításakor a vállalati vezetőknek más megközelítést kell alkalmazniuk, mint eddig: úgy kell gondolkodniuk, mintha egy számítógépes játékot úznének.

A kutatások azt mutatják, hogy Z generáció legalább 90 százaléka játszik valamilyen videojátékot, és főleg a férfiak gondolják ezeket a játékokat identitásuk fontos részének. A generáció játékszokásai nagymértékben meghatározzák munkahelyi elvárásait is.

Az InsideOut Development nevű cég majdnem ezer Z generációs fiatalat kérdezett meg arról, mit várnak a munkától. A legmeglepőbb eredmény az volt, hogy a generáció 75 százaléka gondolta úgy, hogy már az első évben előléptetést kell kapnia, 37 százalékuk pedig fél éven belül várta a promóciót. Ez alapján sokan gondolhatják úgy, hogy a Z generáció kapzsi, de talán van egy másik magyarázat is: a videojátékoknak köszönhetően a Z generáció gyorsabb ütemtervben gondolkodik.

A videojátékokról már kimutatták, hogy elvonhatják a figyelmet. Az említett felmérésből az is kiderült, hogy még a felmérés útmutatóját sem tudták megfelelően követni, ezért elég nagy százalék le is morzsolódott. A szakembereknek emiatt újra kellett tervezniük a kutatást. Ekkor azonosítottak egy olyan játékkonceptiót, amelyet alkalmazhatnának a Z generáció felmérésében, ez pedig nem más, mint a szintugrás. A szintugrás a karakter előrehaladását jelenti a játékban. A legtöbb ilyen játék képes megragadni a játékosok figyelmét, és növelni a bizalmukat általa, hogy a játék elején könnyebben és gyakrabban léphetnek új szintekre.

A legjobb játékok a játékosokat az indulástól kezdve megragadják, ezért a munkahelyeknek ugyanígy kell tenniük. A munkáltatók beépíthetik az egyszerűbb szinteket olyan munkahelyi coaching programok létrehozásával, amelyek ösztönöznek és elismerést nyújtanak. Noha a munkaadók valószínűleg nem tudnak hathavonta előléptetni valakit (és nem is kell nekik), kisebb sikereket nyújthatnak a fiataloknak. Így tréningezi egy munkahely a munkavállalókat arra, hogy egyik címet szerezzék meg a másik után, illetve birtokába jussanak a megfelelő készségeknek és tapasztalatoknak. Ezzel a Z generáció is elég elkötelezettnek érezheti magát a „játék” folytatásához.

A munkahely további „játékképessége”

A szintugrás nem az egyetlen mód a munkahelyi játékra, így a generáció elkötelezettségének fokozására. Az olyan folyamatok, mint a megtartás vagy a tréning, szintén lehetnek játékszerűek. Helyes végrehajtásuk esetén hatalmas hatással lehetnek a lelkesedés, a motiváció ösztönzésére. Ma már léteznek játékos képzési eszközök, amelyeknek célja

az értékesítési szakemberek felkészítése a potenciális ügyfelekkel való találkozásra. Az alkalmazás valós példákat használ, szimulálja a találkozásokat. A virtuális ranglistán emblémákat szerezhetnek a „játékosok”, és magasabb szintekre léphetnek.

Nem minden vállalatnak van persze erőforrása egy egyedi alkalmazás létrehozásához, amellyel Z generációs munkavállalókat vonzhat be, de a játékot egyszerűbb módokon is bevezethetik. Fontoljuk meg például a fedélzeti tapasztalatok olyan küldetesként való megtervezését, amely ösztönzi a dolgozókat új ismeretek keresésére, és ezáltal a sikeresebb munkára.

A Z generációt régebben elítélték rövidebb figyelme és a játékkal töltött rengeteg idő miatt, de ez a generáció rengeteg dolgot tud nyújtani a munkahelynek, sőt nagy értéket is teremthetnek, különösen, ha segítünk nekik a szintek megugrásában. Pont úgy, mint egy videojátékban.

(karrierplusz.jobline.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

Hogyan tartsuk az ütemet, ha gyors a tempó?

Dolgozunk akármekkora cégnél, kicsi vagy éppen nagy csapatban, a szoros határidők, az egyik pillanatról a másikra beeső feladatok sehol sem ismeretlen fogalmak. Íme néhány tipp, hogyan tartsuk a tempót!

„Mai rohanó világunkban...” Klisé ugyan, mégis nagyon igaz, még a munkahelyi hétköznapiakra levetítve is. Minden ügyfél „tegnapra” kéri a kiadott feladatokat, a főnökünk azt szeretné, hogy hatékonyak legyünk, folyamatosan újratervezve a prioritásokat, miközben szem előtt tartjuk a negyedéves kitűzött célokat. Ismerősen hangzik?

Ahelyett, hogy zavarodottan kapkodnánk a fejünket, vagy hagynánk magunkat betemetni az egyre halmozódó feladatokkal, próbáljuk meg felvenni a ritmust, és lépést tartani ezzel a bizonyos nagyon rohanó világgal.

Legyünk csapatjátkosok!

Lényegében minden csapat, de kiváltképp egy szoros határidővel dolgozó, folyamatos teljesítési kényszer alatt álló csapat sikere az egységben rejlik! Félre kell tennünk az egonkat, és azt kell tudatosítanunk magunkban, hogy ez a munkafolyamat nem az egyéni sikereinkről szól, hanem arról, hogy a siker érdekében egy csapat egy egységként dolgozik össze.

A feszített munkatempó nagyobb feszültséggel jár, így külön figyelnünk kell arra, hogy kollégáinkkal kiegyensúlyozott legyen a viszony. Igyekezzünk türelmesnek lenni magunkhoz és a csapattársainkhoz is, inkább gondoljuk át kétszer, pontosan mit, és milyen stílusban szeretnénk mondani.

Kommunikáljunk gyakran és konzekvensen!

Ahhoz, hogy egy csapat hatékonyan tudjon együtt dolgozni, folyamatos kommunikációra van szükség a csapattagok között. Nagyon fontos, hogy mindenki tisztában legyen a rövid-, illetve hosszútávú célokkal, határidőkkel, illetve a pontos feladatkörökkel.

Mindegy, hogy vállalati, belső kommunikációs eszközökön történik az egyeztetés, vagy előre megbeszélte heti, személyes találkozók vannak, esetleg telefonos konferenciabeszélgetések, a lényeg, hogy minden csapattag részt vegyen bennük és legyen valamifajta visszakereshető nyoma.

A legjobb, ha mindenegyik közös, csoportos egyeztetésről, ötletelésről, megbeszélésről írásos jegyzőkönyv készül. Egyrészt ennek segítségével később sokkal könnyebben fel tud zárkózni egy esetlegesen újonnan bekapcsolódó tag, másrészt bármilyen felmerülő kérdés, kétség esetén azonnal vissza lehet keresni, hogy mi is hangzott el pontosan, és milyen döntés született.

Koncentráljunk a legfontosabbra!

Ha a kommunikáció jól működik, és meg vannak határozva a pontos célok, a következő lépés, hogy ne tévedjünk el a feladatok erdejében! A

gyors, feszített tempójú projektek esetében nagyon gyakori, hogy – főként – a rövidtávú célok egyik hétről, vagy akár egyik napról a másikra is megváltozhatnak. Ilyenkor nem szabad kétségbeesnünk, hanem tudnunk kell prioritizálni és újratervezni!

Nagy segítség lehet, ha teendő listát vezetünk, fontossági sorrendben felsorolva, hogy milyen feladataink vannak. Tervezzünk be a napunkba 30-60 perces blokkokat, amikor kifejezetten egy feladatra tudunk koncentrálni!

Használjuk ki a technika adta lehetőségeket!

Számtalan projektkezelő program létezik ma már, amikk közül választani tudunk. Egy ilyen applikáció nagyban segítheti a feszes tempójú munkafolyamatokat és a szoros határidők betartását. A legtöbb esetben belső chat felület, dokumentum megosztás, határidőjelzések, feladatbeosztások segítik a munkánkat. Nézzük át, milyen lehetőségek vannak, teszteljünk párat, és igyekezzünk megtalálni azt, amit az egész csapatunk komfortosan és hatékonyan tud használni!

Lazítsunk is néha!

Ne jussunk el a kiégés állapotáig! Kiváltképp egy olyan munkakörben, ahol folyamatosan teljesítenünk kell és folyamatos nyomás alatt vagyunk, nagyon fontos, hogy hagyjunk magunknak időt a pihenésre, feltöltődésre is.

Ha állandóan a maximumot kell kihoznunk magunkból, figyelniük kell a legapróbb részletekre, csapatban kell együttműködnünk, mindenki érdeke, hogy mindezt ne kimerülten és egyre stresszesebb állapotban tegyük. Egyezzünk meg egy napban a többiekkel, amikor mindenki korábban megy haza, vagy 3 hetente vegyünk ki egy szabadnapot. Ha pedig a nap folyamán érezzük úgy, hogy krízisbe kerültünk, nem tudunk koncentrálni és nem jön az ihlet, menjünk el sétálni egy nagyot. A friss levegő és környezetváltás csodákra képes!

(profession.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)

5 tipp arra, hogyan legyen mindennap sikerélményed a munkahelyeden

Jó vállalati imidzset kiépíteni és fenntartani nehéz, de jó hír, hogy egyre többen figyelnek rá. A feladatnak része lett az is, hogy az alkalmazott jól érezze magát a munkahelyén, amivel olyan kapuk nyíltak meg a munkatársak előtt, mint a sebezhetőség, a sikerélmények és az érzelmeik hasznosítása. Érdemes ezzel a szabadsággal okosan bánni – egy Szilícium-völgyben edződött guru segítségével mutatjuk meg, hogyan.

Egy 2018-as Gallup-kutatás szerint az emberek 66 százaléka érzi úgy, hogy nincs haszna annak, amit a munkahelyén csinál, ami akárhogy nézzük, lesújtó eredmény. A cégek társadalmi felelősségvállalásának fontossága (CSR) rég forró téma, de az utóbbi pár évben valami megváltozott: az egésznek része lett az is, hogy hogyan érzi magát az alkalmazott a cégen belül, milyen a mentális egészsége. Így a CSR mellett divatba jött egy újabb idegen kifejezés: az employee experience. Jófejséggé vált az alkalmazottak érzelmeivel ugyanannyira törődni, mint a teljesítményével, és külön tudomány lett ennek a kimaxolása. Régen csak egy vállrándítással intézte el a főnök és a dolgozó is, ma olyan fickó érzékenyíti a magyar felsővezetőket a témában, aki egész életművét az érzelmeik erejének hirdetésére építette.

Az Önkéntes Közösség Alapítvány és a KPMG könyvvizsgáló és üzleti tanácsadó cég a héten tartott CEO Brunchának rózsadombi helyszínén az öltönyös vállalatvezetők között könnyű kiszúrni, melyikük a messziről jött idegen. Kockás ing, kockás nadrággal, rikító tornacipő, extravagáns, szarukeretes szemüveg: ő Aaron Hurst, aki szép karriert csinált abból, hogy az emberek hogyan érezzék jobban magukat a munkahelyükön. Miután tanácsadóként a 90-es években megedződött a Szilícium-völgyi tech cégeken, rájött, hogy a társadalmi felelősségvállalás ugyanolyan fontos lehet az egyes egyén szintjén, mint vállalati szinten.

Ráadásul már nem elég, ha a vezetők az alkalmazottaikkal időnként kifestenek egy óvodát, hogy megnyugtassák a kollektív lelkiismeretüket, hanem felelősek azért is, hogy a nekik dolgozók jól érezzék magukat.

A jó vállalati imidzshez ma már ez is szükséges.

Hurst megalapította a Taproot Foundationt, amely 2001-es alakulása óta 15 milliárd dollár értékű szakértői tanácsadást nyújtott nonprofitoknak – csak épp pro bono. 2014-ben aztán írt egy könyvet The Purpose Economy címmel, amelyben egyenesen egy új gazdasági időszak kezdetét jósolta meg a célvezérelt munkaerő és az önkéntes szemlélet erejére alapozva. Azóta ezzel az ideával vagy a világot utazza körbe, vagy olyan neves lapokban publikál, mint a The New York Times vagy a The Wall Street Journal.

Ott voltunk a CEO Brunch keretében tartott budapesti előadásán, ahol adott 5 tippet arra, hogyan töltekezhethetünk minden nap sikerélményekkel a munkahelyünkön.

1. Keresd meg, mitől érzed hasznosnak magad!

Sokszor érezhetjük rosszul magunkat a munkahelyen, de arra rájönni, hogy mitől lenne jobb, nehéz feladat. Pedig ez az első lépés ahhoz, hogy hasznosan teljen az időnk. Akik tudják, mitől van sikerélményük – legyen az bármilyen apróság –, könnyebben hoznak döntést és megbecsülik, amit csinálnak. Kár lenne minden munkanapot egyszerűen letudni, ha hazamehetünk úgy is, hogy az elmúlt 8 óránk nem csak a munkáltatóknak, de nekünk is hasznos volt.

2. A munkaköri leírásod csak egy vázlat.

Az előző pontot kipipáltuk, gondoljuk át, mivel telik egy átlagos munkanapunk és értelmezzük újra. A kórházi ápolók munkája sokszor fizikailag és lelkileg is megterhelő, monoton, mégis van, hogy vicceket mesélnek a betegeknek, mikor úgy látják, szükség van rá. Ettől garantáltan hasznosnak érezhetik magukat, pedig nem része a munkaköri leírásuknak, de még az etikai kódexnek sem.

3. Használd a munkatársaidat coachként!

És nem a főnököt vagy a HR-t. Akikkel közvetlenül együtt dolgozol, valószínűleg jobban (meg)értik, hogy miről beszélsz és könnyen lehet, hogy tudnak olyat mondani, ami téged is előrevisz. Hurst második cége, az Imperative egyébként klasszul digitalizálta ezt a folyamatot: egy olyan közösségi platformot alkottak, ahol egy algoritmus vadidegen szakembereket párosít az alapján, hogy milyen készségükön dolgoznának és abban ki tud nekik segíteni. Az oldal összeállít egy menetrendet, témákat javasol, és dokumentálja az eredményeket. Persze ugyanolyan hatékony egy jó beszélgetés ebédszünetben.

4. Ne félj a sebezhetőségtől!

Komolyabb készség, mint gondolnád. A szakértelem Hurst szerint annyit jelent, mint ugyanazokkal a módszerekkel bármikor ugyanarra az eredményre jutni.

Mivel ebben nincs semmi emberi, minden munkát, amihez pusztán szakértelemre van szükség, át tud és át fog venni a mesterséges intelligencia.

Az érzelmek és az emberség viszont nem programozhatóak, így az idő előrehaladtával ezekre az erőforrásokra lesz szüksége a cégeknek, az alkalmazottaknak ez lesz a versenyelőnye. Figyelj tehát oda az érzelmeidre, mert ezek hamarosan ugyanolyan fontosak lesznek az álláskeresésnél, mint az Excel ismerete. Azért ez nem rossz.

5. Járulj hozzá a közösséged fejlesztéséhez!

Hurst szerint a munkahelyünkön is ugyanarra van szükségünk, mint anno a törzsekben: barátságra, biztonságra és célra. Ebben a sorrendben, hiszen ha nem járulsz hozzá a közösségedhez, kirekesztenek, elszigetelődsz,

és amikor oda a barátság és ezzel a biztonság is, nehéz a céldra koncentrálni, lehet az bármilyen magasztos.

Az előadást követő panelbeszélgetésen magyarországi leányvállalattal rendelkező, vagy magyar multik vezető pozícióban dolgozó munkatársai (Zdravka Demeter Bubalo (MOL Csoport), Hevesi Nóra (TESCO), György Ágnes (Evosoft), Dale A. Martin (Siemens) és Michael Carlson (KPMG) beszélgettek arról, hogyan próbálják a szervezeti kultúrába integrálni az önkénteskedést, és hogy tapasztalják-e annak pozitív hatását az üzletre. Mindegyik vállalatnak valamilyen szinten van saját programja, de mindenhol eltérő míg például a KPMG inkább a know-how-ját állítja szolgálatba civil szervezeteknek, addig a Tesconál a hagyományosabb, önkéntes fizikai munkával próbálkoznak (pl játszótér felújítás). A Siemensnél 5 és fél éve indult, de teljes mértékben alulról szerveződött az önkéntesi program. Dale A. Martin, a Siemens elnök-vezérigazgatója azért ment bele, hogy támogassák, mert "jól elő volt készítve, és néha beállunk olyan dolgok mögé, amik jók", de bevallotta, hogy meglepődött, amikor egy újonnan felvett munkatársuk (Martin törekszik minden hónapban minden Siemens-üzemből két újonnan belépő munkatárssal találkozni) megemlítette, hogy milyen jó, hogy van önkéntes programja a cégnek. "Őszintén, ekkor jöttem rá, hogy ennek tényleg van értelme!".

[forbes.hu](https://www.forbes.hu)

[Vissza a tartalomjegyzékhez](#)