



HÍRLEVÉL

Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek;
Munkavállalói ismeretek oktatása a közigazgatás, védelem ágazatba belépő fiatalok részére

GINOP-5.3.5-18-2018-00054



Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése

A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek a „Munkavállalói ismeretek oktatása a közigazgatás, védelem ágazatba belépő fiatalok részére” című projektben a kutatási háttér tanulmány problémafelvetése tartalmazza, hogy soha nem volt ilyen mély a szakadék a munkahelyen dolgozó aktív generációk között. Ennek egyik oka, hogy az ipari társadalmat fokozatosan felváltotta az információs társadalom, amely meggyorsította a kommunikációt, a tanulást. Az ismeretanyag gyors átadása, pedig felhívta a figyelmet arra, hogy alkalmazkodás hiányában, a generációk között leszakadás várható.

Multigenerációs munkahelyi környezet

A változások követéséhez szükséges, a multigenerációs munkahelyi környezet létrehozása, amely

biztosítja, hogy minden generáció saját legértékesebb tudásával járuljon hozzá a cégek tevékenységéhez. Amíg ez nem történik meg, akkor munkahelyi konfliktusok sora várható a munkahelyeken. A kutatás felsorolja a generációkat is, hiszen a tudományos szakirodalom ezen meghatározása könnyíti a problémák elhatárolását. A Z, X, Y, Baby-boom és a veterán generációk jellemzésével, azok fő jellemzőinek megadásával érhetővé teszi a konfliktusok kialakulásának okainak egy részét. A tanulmány – annak érdekében, hogy ezek a szakadékok kezelhetők legyenek – meghatározza a kompetenciákat, a kompetenciák jellemzőit, és levezeti azt is, hogy melyik generációk mely kompetenciái erősek, és melyek azok, amelyek fejlesztésre szorulnak.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A konfliktusok magukban hordozzák a stresszt, illetve a munkahelyi stresszt is, amelynek ismeretanyaga szintén fontos ismeretanyagot tartalmaz. Ahhoz, hogy ismerjük a munkahelyi stressz fogalmát, ahhoz szükségünk van a munkahelyi fogalom mélyebb meghatározásához, a munkahelyi stressz modellek bevezetésére és a munkavállaló stresszmodellek meghatározására, így lehetségessé válik ezen megoldási javaslatoknak a kidolgozása.

A kutatás további részében az utánpótlási kérdésekkel foglalkozik, és vizsgálja a munkaerőpiacra belépő fiatalok ágazati motiváltságát. Külön foglalkozik a toborzás kérdéskörével is néhány mondatban. A tanulmány a NAV foglalkoztatottjaira vonatkozóan felveti az új jogállás kérdéskörét, és az új jogállásával kapcsolatos munkakörök



meghatározását. Külön foglalkozik a NAV toborzókisfilmjével, és a NAV álláshelybetöltésére vonatkozó pályázati felhívás feltételeivel, az alkalmasság kérdéskörével. Részletesen tartalmazza a pszichikai és fizikai alkalmasságra vonatkozó szabályozást is. Fontos, hogy foglalkozik a tanulmány a jogorvoslati kérdéskörrel is, abban a tekintetben, hogy a FÜV biztosságnak milyen jogai és kötelezettségei vannak, vizsgálat alá vont személy tekintetében. A tanulmány részletesen tartalmazza a képzésre vonatkozó előírásokat és felsorolási jelleggel tartalmazza azokat a pozitív szociális és bérben rejlő lehetőségeket, amely vonzóvá teheti ezt a pályát a munkaerőpiacra belépő fiatal számára.

Fontos tudni, hogy a projekt az Európai Unió támogatásával, és az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával a Széchenyi 2020 keretében valósul meg.



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE