

Csongrád-Csanád vármegyei PAKTUM Hírlevél



INDUL A KLAUZÁL PROGRAM MÁSODIK KÖRE: ÚJABB 25 HALLGATÓ VEHET RÉSZT A KORMÁNYHIVATAL ÉS AZ SZTE KÖZÖS GYAKORNOKI PROGRAMJÁBAN

Szintet lép a Szegedi Tudományegyetem és a Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal által létrehozott közös gyakornoki program: a Klauzál Programban résztvevő joghallgatók ugyanis már nemcsak fizetést, hanem tanúsítványt is kapnak majd a gyakorlati idő letöltéséről, amely még jobban megkönnyítheti majd elhelyezkedésüket a munkaerőpiacon.

2025. január 27-én döntött úgy a Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal és a Szegedi Tudományegyetem, hogy életre hívják a Klauzál Programot, melynek célja, hogy az SZTE hallgatói már az egyetemi éveik alatt is releváns szakmai tapasztalatot szerezzenek. A program részeként a Kormányhivatal 12 hónapos időtartamra, heti 16 órában kínál fizetett gyakornoki lehetőséget, amit az SZTE kötelező szakmai gyakorlatként is elismer. Így a tehetséges diákok már tanulmányaik során bekapcsolódhatnak a hivatal munkájába.

„A Klauzál Programban eddig 23 hallgató vett részt az egyetemről, 2026-ban pedig folytatjuk a programot, és újabb 25 főnek szeretnénk biztosítani a fizetett gyakorlati lehetőséget. Jövőre bruttó 182 ezer forintos fizetést kapnak majd a programban részt vevő hallgatók. A kormányhivatal az egyik legnagyobb foglalkoztató a vármegyében, és szüksége van a folyamatos szakmai utánpótlásra, a Klauzál Programnak köszönhetően

pedig a hallgatók már a tanulmányaik alatt elkezdhetik megismerni a jogalkalmazást a gyakorlatban” – emelte ki Dr. Salgó László.

A Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal főispánja elmondta, a gyakornoki program mellett a kormányhivatal az SZTE Állam- és Jogtudományi Karával olyan strukturált képzést is indít, amely elvégzéséről a diploma mellé a hallgatók tanúsítványt is kapnak. Így akik a felvételi előtt állnak, február 15-e előtt már a Klauzál Gyakornoki Program és a tanúsítvány megszerzésének a lehetőségét is figyelembe véve dönthetnek arról, hol kívánják megszerezni a jogi diplomát.

Prof. dr. Görög Márta, az SZTE ÁJTK dékánja hangsúlyozta, az intézmény elsődleges célja, hogy a hallgatók minőségi diplomával lépjenek a munkaerőpiacra. A közigazgatási jog minél hatékonyabb elsajátítása érdekében három új kurzust is meghirdetnek a hallgatóknak, az új tárgyak szorosan illeszkednek a szegedi jogi kar gyakorlatorientált képzési rendszerébe.

Prof. dr. Gellén Klára, az SZTE oktatási rektorhelyettese a Klauzál Programról elmondta, hogy az első év után nagyon kedvezőek a hallgatói visszajelzések, és a kezdeményezés sokat segít a hallgatóknak abban, hogy felkeltse az érdeklődésüket

a közigazgatás iránt.

„Úgy gondolom, mások számára is példaértékű kell, hogy legyen egy olyan kezdeményezés, amely kifejezetten arra helyezi a hangsúlyt, hogy egy jól szervezett, mentorált program keretében támogassa a hallgatóinkat. A program során a gyakornokok betekintést nyernek egy olyan terület működésébe, amelyről ugyan az oktatás során igyekszünk minél részletesebb ismereteket átadni, mégis egészen más testközből látni, és szakemberek bevonásával részt venni a mindennapi feladatok elvégzésében” – fogalmazott Prof. Dr. Gellén Klára.

A Klauzál Program második köre 2026. február 1-jével indul, és 2027. január 31-ig tart majd, jelentkezésre pedig 2025. december 1-2026. január 5. között van lehetőség, az SZTE és a GFE hallgatóinak szóló pályázati felhívásban feltüntetett eljárásrend szerint.

forrás:

<https://www.kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad/megye/hirek/hir/indul-klauzal-program-masodik-kore-ujabb-25>



FELMÉRÉS: NEM A TÁVMUNKA, HANEM A BIZALMATLANSÁG CSÖKKENTI A TERMELÉKENYSÉGET

Egy friss tanulmány szerint a bizalom hiánya könnyen önbeteljesítő jóslattá válhat.

A távmunka akkor növeli a teljesítményt, ha a vezetők bizalomra épülő kultúrát építenek – állapítja meg a Corvinus Egyetem friss tanulmánya.

A távmunka (remote work) és az otthoni munkavégzés (home office) néhány év alatt tömeges kísérletből tartós munkarenddé vált, de a vezetők egy része továbbra is bizonytalan abban, hogy otthon valóban dolgoznak-e a munkavállalók. A Budapesti Corvinus Egyetem kutatása azonban arra utal, hogy a félelmek nagy része alaptalan – feltéve, hogy a vállalatok nemcsak technológiát adnak, hanem autonómiát is adnak a dolgozóknak, hogy eldönthessék, honnan végzik a munkájukat.

Tóth Rita, Dunavölgyi Mária, Mitev Ariel és Marciniak Róbert a Nature-csoporthoz tartozó Humanities & Social Sciences Communications folyóiratban tette közzé tanulmányát arról, hogyan hat a távmunka választhatósága az alkalmazottak teljesítményére és étellel való elégedettségére. A 809 fős, reprezentatív mintán végzett kutatás eredményei szerint azok a munkavállalók, akik rugalmasan dönthetnek arról, hogy otthonról dolgoznak-e és emellett támogató vezetést is tapasztalnak, egyszerre teljesítenek jobban és érzik magukat elégedettebbnek.

A tanulmány alapkérdése régóta foglalkoztatja a vállalatokat. A pandémia után elterjedt a „termelékenységi paranoia”: sok vezető attól tart, hogy ha nem látja az alkalmazottakat, nem tudhatja, tényleg dolgoznak-e. A Microsoft globális felmérése rámutatott, a távmunka megítélése milyen paradox helyzetet eredményezett: míg a munkavállalók 87 százaléka produktívnak érzi magát hibrid munkavégzés mellett, a vezetők csupán 12 százaléka bízik ebben. Ezért

sokszor ez is állhat amögött is, hogy a munkáltatók egy része visszahívja a munkavállalóit az irodába.

Nem a távmunka csökkenti a termelékenységet, hanem a bizalmatlanság

A Corvinus kutatása szerint a bizalom hiánya könnyen önbeteljesítő jóslattá válhat. A rugalmasság önmagában ugyan javítja az alkalmazottak kontrollérzetét, de messze nem olyan erősen, mint a bizalmon alapuló együttműködő szervezeti kultúra. Amikor a dolgozók úgy érzik, hogy szabadon alakíthatják, honnan dolgoznak, és közben a felettesek is elismerik önállóságukat, a teljesítmény és az általános életelégedettségük az életükkel egyaránt emelkedik.

A modell több összefüggésre is rávilágít. A munkakörnyezet feletti kontroll – ami az eszközöket, munkarendet vagy a feladatok szervezését illeti – nemcsak az autonómiát erősíti, hanem mérhetően jobb teljesítményhez vezet. Az autonómia pedig tovább javítja az elégedettséget. A hatás többszörös: az autonómiát támogató vezetők nemcsak közvetlenül ösztönzik a jobb munkavégzést, hanem olyan környezetet teremtenek, ahol a dolgozók a saját döntéseik révén is hatékonyabbá válnak.

Aki jobban teljesít, egyben elégedettebb is az életével

A kutatás egyik érdekes eredménye, hogy a magasabb teljesítmény önmagában is növeli az életelégedettséget. A szerzők szerint ennek háttérében az állhat, hogy a jó teljesítmény a kompetencia erős visszajelzése — sok dolgozó számára ez a pszichológiai tőke legalább annyira fontos, mint az anyagi elismerés. Tóth Rita, a tanulmány első szerzője hangsúlyozza: „Ha egy szervezet vezetői bizalmon alapuló kultúrát építenek, azzal növelik az

alkalmazottak autonómiáját, amely nemcsak a munkatársak egyéni teljesítményét javítja, hanem végső soron a szervezet egészét is, miközben pozitívan hat az alkalmazottak életminőségére.”

Szerinte a vállalatok akkor járnak jól, ha a távoli munkavégzés lehetőségét nem szükségmegoldásnak, hanem a vezetői eszköztár aktív elemének tekintik. A hibrid és távoli munkavégzés hatékonysága nem a fizikai jelenlét, hanem a kultúrán múlik. A vállalatok számára a technikai háttér biztosítása ma már munkavállalói alapelvárás, ezért a valódi versenyelőnyt a támogató és átgondolt vezetői gyakorlatok adják. Ha a munka minőségét nem a felügyelet garantálja, hanem az eredmények alapján ítélik meg, a dolgozók motiváltabbak lesznek, a „termelékenységi paranoia” pedig okafogyottá válik.

A kutatás azt sugallja, hogy a jövő munkahelye ott lesz sikeres, ahol az irodát nem ellenőrzési pontként, hanem rugalmas kapcsolatteremtő és kollaboratív térként használják, és ahol a vezetés feladata nem a fizikai jelenlét ellenőrzése, hanem az eredményalapú teljesítményértékelés. A vállalatoknak nemcsak a távmunka-szabályozásra kell összpontosítaniuk, hanem a vezetők képzésére, a szervezeti kultúra fejlesztésére és a bizalomépítésre is, hogy olyan vezetési gyakorlatokat, gondolkodásmódot és magatartást alkalmazzanak, amelyek támogatják a munkavállalói autonómiát és egyben segítik az elköteleződést is.

forrás:

<https://www.hrportal.hu/c/felmeres-nem-a-tavmunka-hanem-a-bizalmatlansag-csokkenti-a-termelekenyseget-20251201.html>



FELMÉRÉS: EZEK LESZNEK A LEGFONTOSABB SOFT ÉS HARD SKILLEK 2026-BAN

A puha készségek közül a professzionalizmus a második helyen végzett, ami egy szakértő szerint arra utalhat, hogy a fiatalabb generáció munkavállalói lazábbak.

A ResumeTemplates.com december 3-i jelentése szerint a munkaadók szerint 2026-ban mind a kemény, mind a puha készségek kívánatosak lesznek a munkaerő-felvétel során, és egyes készségek a következő évben felülmúlják a többiekét – írja a HR Dive. 62% szerint a kemény és a puha készségek egyformán értékesek, míg 24% szerint a puha készségek fontosabbak, 14% szerint pedig a kemény készségek.

„A soft skilleket általában alábecsülik, pedig gyakran ezek a legértékesebbek a karrier során. A kommunikáció különösen fontos. Szükség van rá az ötletek megfogalmazásához, az értékek bemutatásához a döntéshozóknak és a csapattal való hatékony együttműködéshez” – mondta Julia Toothacre, a ResumeTemplates.com karrierstratégiai vezetője.

Egy 1005 amerikai munkaadót megkérdező felmérésben a szoftvereszközök használata vezette a

2026-ban legkeresettebb kemény készségek listáját. Ezt követően a munkaadók azt mondták, hogy olyan munkavállalókat keresnek, akik rendelkeznek technikai készségekkel az adatelemzés, a kiberbiztonság, a projektmenedzsment, a minőségbiztosítás és tesztelés, az automatizálás és a munkafolyamat-optimalizálás, a termékmenedzsment, a műszaki írás és dokumentáció, az adatvizualizáció és a mesterséges intelligencia eszközök terén.

„Tekintettel arra, hogy a vállalatok milyen erőteljesen támogatják a mesterséges intelligenciát, meglepődtem, hogy ez a lista végén végzett” – mondta Toothacre. „Ez azt mutatja, hogy bár a mesterséges intelligencia fontos, mégsem múlja felül azokat a technikai készségeket, amelyek a munkavégzéshez szükségesek.” Ezenkívül a munkaadók a kommunikációt jelölték meg a 2026-os év legfontosabb soft skilljeként, amelyet a professzionalizmus, az időgazdálkodás, a felelősségvállalás, a rugalmasság, a problémamegoldás, a

kritikus gondolkodás, a részletekre való odafigyelés, az együttműködés és az alkalmazkodóképesség követett.

„Meglepődtem, hogy a professzionalizmus a második helyen végzett. A kritikus gondolkodás és az együttműködés általában magasabb helyen végzik” – tette hozzá Toothacre. „Számomra ez azt jelzi, hogy a fiatalabb generációk lazább hozzáállással lépnek be a munkaerőpiacra.”

A munkáltatók egyre inkább a soft skillekre koncentrálnak az álláskeresés során: a TestGorilla jelentése szerint 60% szerint a soft skillek ma fontosabbak, mint öt évvel ezelőtt. A jelentés megállapítja, hogy az AI által átalakított munkaerőpiacon a munkáltatók prioritásai a technikai készségek és a soft skillek közötti egyensúlyra helyeződtek át.

forrás:

<https://www.hrportal.hu/c/felmeres-ezek-lesznek-a-legfontosabb-soft-es-hard-skillek-2026ban-20251216.html>

AZ AI HETENTE EGY TELJES MUNKANAPOT MEGTAKARÍTHAT A DOLGOZÓKNAK, HA KÉPZIK ŐKET

A képzéshez való hozzáférés továbbra is vitatott kérdés a legújabb AI-vitákban.

A mesterséges intelligencia eszközöket használó alkalmazottak hetente közel egy teljes munkanapot, átlagosan körülbelül 7,5 órát takaríthatnak meg, derül ki a London School of Economics Inclusion Initiative és a Protiviti globális tanácsadó cég október 28-án közzétett kutatásából – írja a HR Dive.

Az AI-eszközök használatának aránya azonban a képzéstől függhet. Míg a megkérdezett 3000 alkalmazott 93%-a, aki AI-képzésben részesült, használta

azt a munkájában, addig a képzésben nem részesültek 57%-a mondta ugyanezt. A képzéshez való hozzáférés azonban továbbra is vitatott kérdés a legújabb AI-vitákban. Az alkalmazottak rendszeresen jelzik, hogy nem kapnak lehetőséget a technológia hatékony használatának elsajátítására – és míg a vezetők szerint hozzáférésük van a képzéshez és megértik az AI bevezetésére vonatkozó döntések mögötti okokat, a beosztott alkalmazottak többsége éppen ellenkezőleg vélekedik.

Ez a növekvő képzési szakadék fokozhatja a vállalatokon belüli „digitális szakadékot” – állítja a BambooHR júliusban közzétett jelentése, ami megterheli a munkahelyi hatalmi dinamikát és növeli a nemek közötti egyenlőtlenségeket. Azok a munkáltatók, akik nem foglalkoznak proaktívan ezzel a szakadékkal, nehezen tudnak majd „jövőre felkészült” munkaerőt felépíteni – állítja az Adecco Group egy idei jelentése.

forrás: <https://www.hrportal.hu/c/az-ai-hetente-egy-teljes-munkanapot-megtakarithat-a-dolgozoknak-ha-kepzik-oket-20251106.html>

A felnőttek is jól járnak az új szakképzési rendszerrel



A Szegedi Szakképzési Centrum felnőttek szakmai oktatása és szakmai képzései kínálatában ingyen lehet szerezni akár két szakmát is, munka vagy egyetemi tanulmányok mellett, rugalmas formában.

A felnőttek közismeret nélküli szakmai oktatásában van lehetőség szakmatanulásra, szakmai végzettség megszerzésére. Az első két Szakmajegyzéken szereplő szakma megszerzése mindenki számára ingyenes. A felnőttek szakmai oktatásában rugalmas oktatási formában, rövidített képzési idővel – akár 0,5 év alatt is, ha valaki rendelkezik előzetes és beszámítható tudással – lehet alapszakmát elsajátítani. A tanórákat délutáni-esti órákban és hétvégi napokra szervezik az intézményeink, hogy a képzésben résztvevőknek lehetőségük legyen munka mellett is részt venni a szakmai órákon. A szakirányú oktatás során duális képzőhelyeken, valós munkakörülmények között lehet teljesíteni a szükséges oktatási szakaszt, amelynek nagy előnye, hogy a szakképzési munkaszerződés munkaviszonynak számít és szakképzési munkabért kap a képzésben résztvevő. Intézményeinkben 21 ágazat 75 szakmájából lehet választani, amely biztosítja, hogy minden érdeklődő megtalálja a hozzá legjobban illő szakmát. Lehet sz akár Vegyész technikus, Épületgépész technikus, Fotográfus, Grafikus, Sportedző (a sportág megjelölésével) – sport-szervező, Cukrász, Szakács, Villanszerelő, Hegesztő, Központifűtés- és gázhálózat-rendszer-szerelő, Kőműves, Burkoló, Szigetelő, Asztalos, Épület- és szerkezetlakatos.

Ingyenesek a Programkövetelményekre épülő,

képesítő bizonyítványt adó szakmai képzések. Néhány példa a széles képzési kínálatunkból: PLC programozó, Sminkes és szempillaépítő, Ingatlanközvetítő, Logisztikus, Megújuló és egyéb primer energiaforrást kiserőmű erőáramú létesítője. Előnyük, hogy viszonylag rövid idő alatt (hasonlóan egy tanfolyami képzéshez) szerezhetnek a képzésben résztvevők hasznosítható részszakmákat, szakképesítéseket, szakképzési munkaszerződés nélkül.

Aki szakmával, szakképesítéssel a zsebében felnőttként szeretne érettségét tenni, a szakképzési rendszerben ezt ingyen is megteheti – esti tagozaton, 2 év alatt.

A Szegedi Szakképzési Centrum akár felnőttek szakmai oktatása, akár szakmai képzések keretében, egyedi megrendelésre, személyre/vállalatra szabott továbbképzési lehetőségeket is összeállít a cégek saját munkavállalói részére.

Bármely képzési formában is indítunk osztályt vagy csoportot, mindig figyelembe vesszük a munkáltatók igényeit, így például a közeljövőben a BYD által igényelt szakmaterületeken indítunk nagyobb arányban képzéseket, mint például Gépgyártás-technológiai technikus, Mechatronikai technikus, Automatikai technikus, Gépjármű-mechatronikai technikus, Járműfényező, Karosszérialakatos, Alternatív járműhajtási technikus, Idegen nyelvű ipari és kereskedelmi technikus, Pénzügyi-számviteli ügyintéző, Logisztikai technikus, Környezetvédelmi technikus.

A felnőttek szakmai oktatásáról, illetve a szakmai képzésekről bővebb információt a www.szakkepesszeged.hu oldalon talál. (X)

Iskola neve	2025/2026-os tanévben indítani tervezett szakma megnevezése
Szegedi SZC Csonka János Technikum	Alternatív járműhajtási technikus
	Gépjármű-mechatronikai technikus
	Járműfényező
	Karosszérialakatos
Szegedi SZC Déri Miksa Műszaki Technikum	Gépi és CNC forgácsoló
	Logisztikai technikus
Szegedi SZC Gábor Dénes Technikum és Szakgimnázium	Oktatási szakasszisztens
	Óvodai nevelő
	Sportedző (versenyánc) – sportszervező
	Fitness-wellness instruktork
	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus
	Környezetvédelmi technikus
	Vízügyi technikus
	Asztalos
Szegedi SZC József Attila Általános Iskola és Szakképző Iskola	Kárpitos
	Divat szabó
	Épület- és szerkezetlakatos
	Gyermek- és ifjúsági felügyelő
	Szociális ápoló és gondozó
	Divat-, jelmez- és díszlettervező
	Szociális és mentálhigiénés szakgondozó
	Szociális és gyermekvédelmi szakasszisztens
Szegedi SZC Kőrösy József Közgazdasági Technikum	Pénzügyi-számviteli ügyintéző
	Turisztikai technikus
Szegedi SZC Krúdy Gyula Szakképző Iskola	Cukrász szaktechnikus
	Szakács szaktechnikus
	Vendégtérítési szaktechnikus
	Kereskedő és webáruházi technikus
	Kereskedelmi értékesítő
	Cukrász
	Szakács
Szegedi SZC Móravárosi Szakképző Iskola	Épületgépész technikus
	Erőáramú elektrotechnikus
	Fodrász
	Kozmetikus technikus
	Kéz- és lábápoló technikus
	Vegyész technikus
	Ács
	Bádogos
	Burkoló
	Festő, mázó, tapétázó
	Hegesztő
	Hűtő- és szellőztetési rendszer-szerelő
	Kőműves
	Központifűtés- és gázhálózat-rendszer-szerelő
	Szárazépítő
Szigetelő	
Tetőfedő	
Villanszerelő	
Szegedi SZC Tóth János Mórhalmi Szakképző Iskola és Szilágyi Mihály Kollégium	Rehabilitációs terapeuta
	Sportedző (sportág megjelölésével) – sport-szervező
	Szakács
	Pincér
	Cukrász
	Panziós-fogadó
Szegedi SZC Vasvári Pál Gazdasági és Informatikai Technikum	Vállalkozási ügyviteli ügyintéző
	Szoftverfejlesztő és -tesztelő
	Idegen nyelvű ipari és kereskedelmi technikus
Szegedi SZC Vedres István Technikum	Fotográfus
	Grafikus





GENERÁCIÓS FESZÜLTSEGEKRŐL SZÁMOLNAK BE A FIATAL DOLGOZÓK - SOKAN MÁR AZ ELSŐ ÉVBEN FELMONDANÁNAK

Egy friss kutatásban a fiatal dolgozók negyede azt mondta, hogy nem veszik komolyan a véleményét a munkahelyén, emellett sokan említik az elismerés és a dicséret hiányát is.

A Kahoot december 4-i jelentése szerint a Z generációs irodai dolgozók közel fele számol be generációs feszültségekről, például az idősebb kollégák kritikájáról, amely a generációjukkal kapcsolatos sztereotípiákra vezethető vissza – írja a HR Dive.

A Z generációs alkalmazottak szerint leginkább azért kritizálják őket, mert „túl szenvedélyesek” vagy nyíltak (47%), informális nyelvet vagy humort használnak (46%), határokat szabnak (44%). Az érintettek 39%-a emiatt fontolóra vette a kilépést is.

„A kutatás egyértelműen rámutat arra, hogy a Z generáció belépése a munkahelyre ütközik a konzervatív munkahelyi kultúrával, amely gyakran nem felel meg az elvárásaiknak” – nyilatkozta Jon Neale, a Kahoot brit és írországi növekedési igazgatója.

„Ez a kutatás figyelmeztető jelzésnek kell lennie: ha a vezetők ki akarják aknázni a Z generáció potenciálját, akkor olyan munkahelyet kell teremteniük, ahol a fiatalabb alkalmazottakat támogatják, meghallgatják és lehetőséget adnak nekik a kibontakozásra” – mondta Neale. „A tétlenség ára magas lesz – nemcsak a munkaerő megtartása, hanem az innováció, a kultúra és a versenyképesség tekintetében is.”

Egy 2000, 21–25 év közötti brit irodai dolgozót megkérdező felmérésben a válaszadók 24%-a mondta, hogy véleményét nem veszik komolyan a munkahelyén, vagy nem biztos abban, hogy véleménye számít. A dolgozók azt mondták, hogy jobban éreznék magukat, ha meghallgatnák őket és jobban a cég részének éreznék magukat, ha több lehetőségük lenne megszteni véleményüket (40%) és úgy éreznék, hogy részt vesznek a döntéshozatalban (38%).

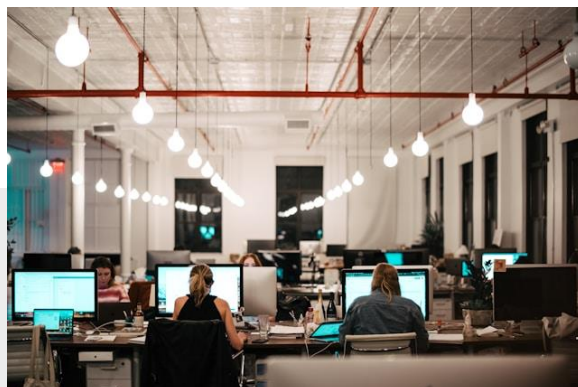
A Z generációs munkavállalók az elismerés és a dicséret hiányáról is beszámoltak: 30% mondta, hogy az elmúlt héten nem kapott semmilyen elismerést vagy dicséretet. A munkavállalók szerint ez kulcsfontosságú szerepet játszik abban, hogy úgy érezzék, a munkahelyi csapat részei.

A legtöbb fiatal munkavállaló további felkészülésre és továbbképzésre szorul, 68% érzi úgy, hogy „túl nagy falat” a munka. Ugyanakkor egyre népszerűbb a „fordított mentorálás”: a fiatal szakemberek 57%-a azt állította, hogy megtanította vezetőjét a digitális feladatok elvégzésére.

A HR-szakemberek segíthetnek a nehézségekkel küzdő Z generációs munkavállalóknak a munkahelyi beilleszkedésben azáltal, hogy a csapathoz való tartozás érzését biztosítják számukra – mondták szakértők a HR Dive-nak. A közösségi elköteleződés és a soft és hard készségek fejlesztése segíthet a fiatal munkavállalóknak az átállásban.

A Big Brothers Big Sisters of America jelentése szerint azok a Z generációs munkavállalók, akiknek nincs karriermentoruk, nagyobb bizonytalanságot éreznek a jövőjükkel, mentális egészségükkel, a munka és a magánélet egyensúlyával és pénzügyeikkel kapcsolatban. A jelentés szerint a fiatal munkavállalók, amikor megkérdezték őket, mit várnak el egy mentortól, a kommunikációt, az empátiát és az őszinteséget emelték ki.

Forrás: <https://www.hrportal.hu/c/generacios-feszultsegekrrol-szamolnak-be-a-fiatal-dolgozok-sokan-mar-az-első-évben-felmondananak-20251212.htm>





A SZEGEDI SZAKKÉPZÉSI CENTRUMBAN LEHETŐSÉG NYÍLIK PIACKÉPES SZAKMÁK TANULÁSÁRA

Pályaválasztás előtt felmerül a kérdés minden 8. osztályos tanulóban: Merre tovább? Milyen irányba tanuljak? Melyik középiskola lenne számomra megfelelő? A Szegedi Szakképzési Centrum és iskolái segítséget nyújtanak az ideális iskola –és szakmaválasztásban.

Intézményeikben olyan ágazatok és szakmák közül lehet választani, melyek keresettek a munkaerőpiacon, könnyen el lehet helyezkedni velük és jól jövedelmező állásokat tudnak a jövőben vállalni. A tanulás egyben befektetés is a jövőben! Mindemellett anyagilag is megéri a szakképzést választani, hiszen a tanulók ösztöndíjban és az egyszeri pályakezdési juttatásban részesülnek. További részletes információk [itt](#) érhetők el.



FEJLESZD KISKERESKEDELMI DIGITÁLIS KÉSZSÉGEIDET A Skills4Retail PROGRAMBAN!

DIGITÁLIS MARKETING

A képzés célja, hogy a résztvevők átfogó képet kapjanak a digitális marketing eszközeiről, csatornáiról és stratégiáiról, valamint képessé váljanak azok gyakorlati alkalmazására egy vállalkozás online népszerűsítése érdekében. A program során a hallgatók megismerik a közösségi média és a tartalommarketing szerepét az ügyfél-elérésben és márkaépítésben, betekintést nyernek az e-mail marketing alapvető stratégiáiba, valamint a keresőmotorok működésébe. Emellett megtanulják a különböző digitális platformok összehasonlítását és a kampányok üzleti eredményességének értékelését. A képzés gyakorlati fókuszú, lehetővé teszi, hogy a résztvevők önállóan tudjanak hatékony digitális marketingkampányokat tervezni, kivitelezni és optimalizálni.



BEVEZETÉS AZ E-KERESKEDELEMBE

A képzés célja, hogy a résztvevők átfogó ismereteket szerezzenek az e-kereskedelelem működéséről, üzleti modelljeiről és gyakorlati megvalósításáról. A program felkészíti őket arra, hogy képesek legyenek online platformokon keresztül vállalkozásokat népszerűsíteni és működtetni: az e-kereskedelmi rendszerek megtervezésétől és biztonságos üzemeltetésétől kezdve a digitális marketingstratégiák kidolgozásán és végrehajtásán át a logisztikai, ügyfél- és adatvezérelt folyamatok optimalizálásáig. A kurzus során a résztvevők olyan elméleti és gyakorlati tudást sajátítanak el, amely lehetővé teszi számukra, hogy integrálják az e-kereskedelmet egy többcsatornás kiskereskedelmi stratégiába, miközben figyelembe veszik a jogi és etikai kereteket is.



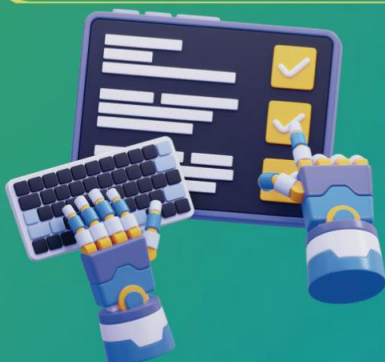
KISKERESKEDELMI ÜGYFÉLÉLMÉNY

A képzés célja, hogy a résztvevők átfogó ismereteket szerezzenek a kiskereskedelmi ügyfél-élmény megértéséről, méréséről és fejlesztéséről. A program során a hallgatók megtanulják az ügyfelek elvárásainak feltérképezését, a vevői elégedettség és elégedetlenség forrásainak azonosítását, valamint a személyiségprofilok és ügyfélutak elemzését. A képzés kiemelt figyelmet fordít a többcsatornás kommunikáció kezelésére, az ügyfélanalitika alkalmazására és az élmény minőségének folyamatos mérésére. A résztvevők olyan készségeket sajátítanak el, amelyekkel képesek lesznek új, innovatív és ügyfélközpontú kiskereskedelmi élményeket tervezni és megvalósítani, ezáltal növelve a vásárlói lojalitást és az üzleti teljesítményt.



MESTERSÉGES INTELLIGENCIA A KISKERESKEDELEMBEN

A képzés célja, hogy a résztvevők átfogó ismereteket és gyakorlati készségeket szerezzenek a mesterséges intelligencia (AI) kiskereskedelmi alkalmazásáról, valamint képessé váljanak AI-alapú, végponttól végpontig terjedő vásárlói élmények megtervezésére, működtetésére és értékelésére. A modul összekapcsolja az ügyfélismeret- és profilalkotást, az omnicsatornás működés kialakítását, a vásárlói útvonalak elemzését és a felhasználói élmény mérését, mindezt etikus, átlátható és felelős AI-használati keretek között, az ügyfél-elkötelezettség és elégedettség mérhető növelése érdekében.





BESZÁMOLÓ AZONOSÍTÓSZÁMÚ TÁMOGATÁSOKRÓL

A

TOP_PLUSZ-3.1.1-21-CS1-2022-00001 PROJEKT KERETÉBEN MEGVALÓSULT

A munkaerőpiaci program célja a 2021-2027. évi programozási időszakban a 30 év feletti munkát vállalni szándékozó, hátrányos helyzetű személyek és inaktív foglalkoztatására kínál lehetőséget. A szolgáltatások és támogatások 2023. december 1. napjától elérhetőek.

A projekt célcsoportjai Csongrád-Csanád vármegyében

- Inaktív személyek, akik a programba való bevonás előtt nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni
- GYED-ről, GYESE-ről, GYET-ről visszatérők, akik a programba való belépést megelőző 12 hónapon belül a fenti juttatások valamelyikében részesültek, vagy jelenleg is részesülnek, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek.
- 30 év feletti tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett álláskeresők: legalább 6 hónapja regisztrált a vármegye valamelyik járásában.

Célcsoport részére adható szolgáltatások és támogatások:

A projekt keretében adhatóak különböző szolgáltatások/segítő tevékenységek az ügyfelek/bevont személyek részére, melyek elősegítik a munkaerőpiaci reintegrációt azok számára, akik esetleges elhelyezkedési nehézséggel küzdenek.

A projekt keretében bevont álláskereső és inaktív személyek részére az alábbi szolgáltatások valósultak meg:

Munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása: 290 fő
Mentori szolgáltatás: 233 fő
Munkaközvetítés: 201 fő

Egyéni álláskeresési tanácsadás: 145 fő

Egyéni munka-tanácsadás: 30 fő
Csoportos vállalkozóvá válást elősegítő szolgáltatás: 20 fő

A projekt keretében jelenleg az alábbi támogatások igényelhetőek:

- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás,
- Legfeljebb 6 havi 50% bértámogatás de minimis
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás,
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás

2025. november 30-ig megállapított támogatások:

- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi): 152 fő
- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi de minimis): 59 fő
- Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás: 19 fő
- Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás

ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás: 20 fő

• 6 havi vállalkozóvá válást elősegítő támogatás: 19 fő
Csongrád-Csanád vármegyében 2025.11.30-ig teljesült adatok: Vármegyénkben a 7 járási hivatal foglalkoztatási osztályán 2025. november 30-ig 294 fő került bevonásra, melyből 187 fő munkanélküli és 107 fő inaktív célcsoportba tartozó személy.

A projekt célcsoportra fordítható támogatási kerete 1.602.309.316 Ft, melyből a kötelezettségvállalás összege 2025. november 30-án: 250.304.439 Ft.

2025. november 30-ig 237.344.752 Ft támogatás került kifizetésre.

A támogatásban részesült foglalkoztatók tevékenységi köre jellemzően a kereskedelem, szálláshely-szolgáltatás, vendéglátóipar, építőipar, feldolgozóipar, gépjármű-javítás ágazatokat érinti.

A projekt forrását az Európai Szociális Alap Plusz és Magyarország költségvetése társfinanszírozásban biztosítja.

További információk:

<https://kormanyhivatalok.hu/kormanyhivatalok/csongrad-csanad>

Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal
Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály Munkaerőpiaci Osztály

Csongrád-Csanád Vármegye Önkormányzata

6720 Szeged, Tisza Lajos krt. 2-4

<https://csongradmegyeipaktum.hu>