

Csongrád-Csanád vármegyei PAKTUM Hírlevél



ÖT NÉLKÜLÖZHETETLEN SOFT SKILL 2026-RA

Álláskeresők számára, akik képesek alkalmazkodást, kritikus gondolkodást és érzelmi intelligenciát, valamint kulcsfontosságú digitális készségeket is bemutatni, versenyelőnyük lesz a gyorsan változó munkaerőpiacon.

Állj ki a tömegből

Tűnj ki a jelöltek közül azzal, hogy bemutatód azokat a soft skillket, amelyek erősítik a jó munkakapcsolatokat – ezekre a toborzók egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek. A kutatások szerint az olyan soft skill, mint az alkalmazkodóképesség és az érzelmi intelligencia jelentősen hozzájárulnak a karrier előrehaladásához. Ez különösen fontossá válik, ahogy a generatív mesterséges intelligencia (például a ChatGPT) átalakítja a munkavégzést és átveszi a jelenleg emberek által végzett feladatok egy részét.

1) Alkalmazkodóképesség (Adaptability)

A munka világa folyamatosan változik. Például az EU zöld és digitális átalakulására való fókusz egyre inkább megköveteli az új készségek elsajátítását. Gondold át, hogyan tudod fejleszteni meglévő tudásodat, hogy megfelelj az új lehetőségeknek, és ezt hogyan tüntetheted fel az álláspályázatodban és az önéletrajzodban.

2) Érzelmi intelligencia (Emotional intelligence)

Nagy nyomás alatt végzett projektek során fontos, hogy képes legyél kezelni a saját és munkatársaid érzelmeit. Az érzelmi intelligencia kulcselemei – önismeret, önszabályozás, motiváció, empátia és társas készségek – segítenek mások érzéseinek megértésében és a jó együttműködés kialakításában. Fejlesztheted ezeket úgy, hogy áttekinted saját erősségeidet és gyengeségeidet, figyelsz másokra és hatékonyabban kommunikálsz velük.

3) Kritikus gondolkodás (Critical thinking)

A toborzók ma már kulcsfontosságú készségként keresik a kritikus gondolkodást: azok a jelöltek, akik kérdéseket tesznek fel, több szempontot mérlegelnek és átgondolt döntéseket hoznak, elvégzik a feladatokat. Ez a képesség nem feltétlenül veleszületett, de gyakorlással fejleszthető. Állásinterjúknál készülj fel arra, hogy elmondd, miként alkalmaztad a kritikus gondolkodást korábbi projektjeidben.

4) Digitális jártasság (Digital fluency)

Nem elég az egyes digitális rendszerek ismerete; értékes az a tudás is, hogy különböző rendszerek hogyan működnek együtt a vállalati célok elérésében. A digitálisan jártas munkavállalók képesek a technológiát úgy használni, hogy a vállalat rugalmasan reagáljon az új célokra – ezért nagyon keresettek.

5) Etikai megfontolások az AI kontextusában (Ethical judgement in the context of AI)

Az AI segíthet abban, hogy **bonyolult feladatokat gyorsabban és hatékonyabban végezzünk el**, de nem helyettesíti az emberi döntéshozatalt. Fontos, hogy képes legyél **átgondolni és kommunikálni** a döntések etikai vonatkozásait. A mesterséges intelligencia területén felmerülő etikai kérdések alapvetőek a felelős munkavégzésben.

forrás:
<https://cskik.hu/ot-nelkulozhetetlen-soft-skill-2026-ra/>



ÍGY BONYOLÍTOTTA MEG AZ AI A MUNKAKERESÉST

Egy friss kutatás szerint az álláskeresők is egyre frusztráltabbak a bonyolult felvételi folyamatok és a hosszadalmas pályázati eljárások miatt.

A LiveCareer novemberi jelentése szerint a munkakeresőknek 2025-ben nehéz évük volt, mivel a felvételi rendszereket új mesterséges intelligencia eszközök és bonyolult pályázati folyamatok jellemezték – írja a HR Dive.

A kutatás szerint az automatizálás és az AI-eszközök annyira átalakították a felvételi folyamatot, hogy egyes álláskeresők elfordulnak és kilépnek a felvételi folyamatból.

„Az automatizált szűréstől a személytelen nyomon követésig, az álláskeresők nagyobb valószínűséggel hagyják cserben a felvételi vezetőket, ha úgy érzik, hogy nincs kapcsolatuk a folyamattal, vagy nem biztosak abban, hogy emberrel kommunikálnak-e” – írta a jelentésben Jasmine Escalera, a LiveCareer karrier szakértője.

A Greenhouse jelentése szerint a munkaerő-felvétel úgy tűnik, hogy egy „mesterséges intelligencia által okozott ördögi körben” ragadt, ahol a munkaadók automatizálási eszközöket alkalmaznak, a jelöltek pedig mesterséges intelligencia-hackekkel reagálnak, hogy felhívják magukra a figyelmet. A Greenhouse vezérigazgatója szerint egy emberközeli munkaerő-felvételi folyamat „lehetővé tenné, hogy az emberek valódi énjüket mutassák meg”.

A LiveCareer több mint 900 amerikai HR-szakembert megkérdező felmérésében a válaszadók 88%-a számolt be arról, hogy a jelöltek a felvételi folyamat közepén eltűntek. Ezenkívül 71% szerint ez idén gyakrabban fordult elő, mint tavaly, 65% pedig úgy véli, hogy az AI „minden bizonnyal” hozzájárult a jelöltek eltűnésének növekedéséhez.

A jelentés szerint az álláskeresők is egyre frusztráltabbak a bonyolult felvételi folyamatok és a hosszadalmas pályázati eljárások miatt. Egy másik LiveCareer felmérésben, amelyben több mint 500 álláskereső vett részt, 57% mondta, hogy bonyolult vagy időigényes követelmények miatt félbeszakította a pályázati eljárást, 41% pedig úgy vélte, hogy pályázataik kevesebb mint egynegyedét látta valós személy.

„A túlzottan időigényes és bonyolult álláspályázatok mára normává váltak, és az álláskeresést kitarthatóvá tették” – írta Escalera. „Sok jelölt még az interjú szakaszába sem jut el, mert elutasítja a túlzott követelményeket támogató álláslehetőségeket.”

Ezek a kihívások az álláskeresés "kiegéséhez" vezetnek, amit a munkáltatók a felvételi folyamat egyszerűsítésével és átláthatóbbá tételével orvosolhatnak – állapítja meg a jelentés.

Ellenkező esetben a motivált jelöltek elbátortalanodhatnak vagy elfordulhatnak, ami a legtehetségesebb munkavállalók és a tehetségállomány elvesztéséhez vezethet.

Az SHL jelentése rámutat, hogy a munkavállalók közel háromnegyede szerint az AI-ügynökökkel való interjú megváltoztatná a vállalatról alkotott véleményüket. Bár a legtöbb munkavállaló azt mondta, hogy nyitott az AI-interjúztatóval való interakcióra, a cég megállapította, hogy mégis szeretnék, ha az ember is részt venne a folyamatban és felelősséget vállalna érte.

Az Express Employment Professionals jelentése szerint az álláskeresők több mint fele azt is elmondta, hogy fontolóra venné, hogy ne pályázzon olyan vállalatokhoz, amelyek generatív AI-ra támaszkodnak. A jelöltek szerint fontos a személyes találkozás, mert az AI nem tudja értékelni az olyan soft skill-eket, mint a hozzáállás és a kulturális illeszkedés.

forrás:

<https://www.hrportal.hu/c/igy-bonyolitotta-meg-az-ai-a-munkakeresest-20251215.html>



ÚJ A MUNKAERŐPIACON? AZ EU MEGKÖNNYÍTI A FOGLALKOZTATÁSHOZ VEZETŐ UTADAT

Az EURES hálózat egy új, átfogó kezdeményezést mutat be, amelynek célja, hogy segítse a fiatalokat és az új belépőket a munkaerőpiacon, legyen szó diákokról, szakképzésben részt vevőkről, gyakornokokról vagy tanulókról.

Mi a cél?

Az EU arra törekszik, hogy:

- megkönnyítse a munkába állást azok számára, akik most lépnek ki az oktatásból, vagy most kezdenek el dolgozni;
- közelebb hozza a munkavállalókat a lehetőségekhez Európa-szerte.

Mit kínál az EURES?

Az EURES egy európai foglalkoztatási hálózat, amely azzal segíti a

munkakeresőket, hogy hozzáférést biztosít:

- munkahelyi lehetőségekhez Európa-szerte, beleértve gyakornoki, tanulószervezési programokat és kezdő állásokat;
- információkhoz és tanácsadói támogatáshoz különböző országok munkaerőpiacáról;

olyan szolgáltatásokhoz, amelyek segítenek a munkaerőpiaci eligazodásban és elhelyezkedésben.

Ki vehet részt?

Ez a kezdeményezés különösen hasznos:

- diákoknak, akik most fejezik be a tanulmányaikat;

- szakmai képzésben részt vevőknek;
- gyakornokoknak és tanulóknak, akik első munkahelyüket keresik.

Röviden: Az EU, az EURES hálózaton keresztül, egy olyan programot ajánl, amely támogatást és segítséget nyújt a munkába való belépéshez Európa-szerte – különösen a fiatalok és az első munkahelyüket keresők számára.

forrás:

<https://cskik.hu/uj-a-munkaeropiacon-az-eu-megkonnyiti-a-foglalkoztatashoz-vezeto-utadat/>

CSAPATBAN AZ ERŐ? - ÍGY HAT A MAGÁNY A DOLGOZÓKRA

Egy friss kutatásban különösen a gyermeket nevelő munkavállalók számoltak be elszigeteltségérzésről. A kutatás szerint a vezetők kulcsszerepet játszanak a támogatás biztosításában.

Az amerikai munkavállalók több mint fele azt állítja, hogy magányosnak érzi magát, ami jelentős hatással van a munkájára, derül ki a Cigna Group legújabb jelentéséből – írja a HR Dive.

A magányos munkavállalók kétszer olyan gyakran mondták, hogy fejben máshol járnak, amikor munkába mennek, valamint nagyobb valószínűséggel hiányoznak legalább egy munkanapot havonta, és nagyobb valószínűséggel keresnek új munkát.

A Moo jelentése szerint, ahogy egyre több munkahely integrálja a mesterséges intelligencia eszközeit, a munkavállalók egyre nagyobb magányérzetről és emberi kapcsolatok iránti igényről számolnak be. A jelentés szerint segíthet, ha jobb beilleszkedési élményt biztosítanak, és mentort vagy kollégát rendelnek melléjük. A Cigna több mint 7500 amerikai felnőtt

bevonásával végzett felmérésében a fiatalabb munkavállalók magasabb szintű magányérzetről számoltak be, míg az X generáció és a baby boom generáció tagjai azt állították, hogy a magányhoz kapcsolódó súlyosabb mentális egészségügyi problémákkal, például szorongással és depresszióval küzdöttek.

Különösen a gyermekes munkavállalók számoltak be elszigeteltség érzésről. A kisgyermekes szülők és azok, akik fizetés nélkül gondoznak felnőtteket vagy fogyatékkal élőket, megjegyezték, hogy ritkán vannak egyedül, de gyakran érzik magukat magányosnak. A 45 év alatti gondozók nagyobb érzelmi terhet és stresszt éreztek, mint az idősebb gondozók. Ezzel szemben a nem magányos dolgozók szignifikánsan nagyobb valószínűséggel mondták, hogy hajlandóak keményebben dolgozni a vállalatuk sikerének érdekében – állapította meg a jelentés.

A jelentés szerint erre válaszul a munkáltatók olyan munkahelyet hozhatnak létre, ahol az emberek kevésbé érzik magukat elszigeteltnek és jobban kapcsolódnak egymáshoz – és a vezetők kulcsszerepet játszanak a támogatás biztosításában. Azok a magányos munkavállalók, akik úgy érezték, hogy munkáltatójuk támogatja a munka és a magánélet egészséges egyensúlyát, tízszer nagyobb valószínűséggel jelentették, hogy jól érzik magukat a munkahelyen.

A vezetők empátiás vezetési stílusukkal valódi kapcsolatokat építhetnek ki csapattagjaikkal. Azok a munkavállalók, akik magányosnak érezték magukat, de úgy érezték, hogy vezetőjük megérti őket, több mint kétszer olyan valószínűséggel jelentették, hogy magas a vitalitásuk, mint azok, akik úgy érezték, hogy nem értik meg őket.

forrás:

<https://www.hrportal.hu/c/csapatban-az-ero-igy-hat-a-magany-a-dolgozokra-20260112.html>

A felnőttek is jól járnak az új szakképzési rendszerrel



A Szegei Szakképzési Centrum felnőttek szakmai oktatása és szakmai képzési 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 szakképzés, Villanyszerelő, Épületgépész technikus, Fotográfus, Grafikus, Sportedző (a sportág megjelölésével) – sport-szervező, Cukrász, Szakács, Villanyszerelő, 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 energiaforrású kísérőmű erősáramú létesítője. Előnyük, hogy viszonylag rövid idő alatt (hasonlóan egy tanfolyami képzéshez) szerezhetnek a képzésben résztvevők hasznosítható részsakmákat, szakképesítéseket, szakképzési munkaszerződés nélkül.

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

A Szegei 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.szakkepzesseged.hu oldalon talál. (X)

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





ENNYIEN DOLGOZTAK TÁVMUNKÁBAN MAGYARORSZÁGON 2025-BEN

A magyar vállalkozások 27 százaléka biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét dolgozói legalább egy részének, és a cégek háromnegyede a következő egy-két évben sem tervezi ennek megváltoztatását - derül ki a GKI Gazdaságkutató Zrt. MTI-nek küldött felméréséből.

A 2025 decemberében, csaknem 1500, mezőgazdasági és közszolgálati cégeket nem érintő vállalkozás megkérdezésével készült kutatás szerint a home office Magyarországon stabil ugyanakkor erősen szegmentált foglalkoztatási formává vált: elterjedtsége kiemelkedő a szolgáltató szektorban és leginkább a nagyvállalatok (83 százalék) alkalmazzák.

A tanulmányban felidéztek: a koronavírus-járvány jelentősen hozzájárult ennek a foglalkoztatási formának az elterjedéséhez és elfogadottságához. Bár a pandémia után csökkent a szerepe, a hibrid munkavégzés aránya továbbra is jóval magasabb, mint 2020 előtt.

A KSH adatai szerint 2025 augusztusa és októbere között mintegy 392 ezer munkavállaló dolgozott részben vagy egészben otthonról, ami a teljes foglalkoztatotti kör mintegy 9 százalékát tette ki.

A felmérés alapján a távmunkát alkalmazó cégeknél átlagosan a dolgozók fele élhet az otthoni munkavégzéssel. Az összes megkérdezett vállalatot figyelembe véve a munkavállalók mintegy 13 százaléka, vagyis nagyjából minden nyolcadik dolgozó végez alkalmanként vagy rendszeresen távmunkát.

A vállalatméret jelentős különbséget mutat: míg a mikrocégek körében átlagos az otthoni munkavégzés elterjedtsége, a 250 fő feletti cégek 83 százaléka alkalmazza ezt a foglalkoztatási formát.

A teljes vállalati körre vetítve a mikrovállalkozások munkavállalóinak 17 százaléka, a 150-250 főt foglalkoztató cégeknél dolgozók 13 százaléka, míg a 250 fő feletti nagyvállalatok alkalmazottainak 21 százaléka végez legalább alkalmanként otthoni munkát - írták.

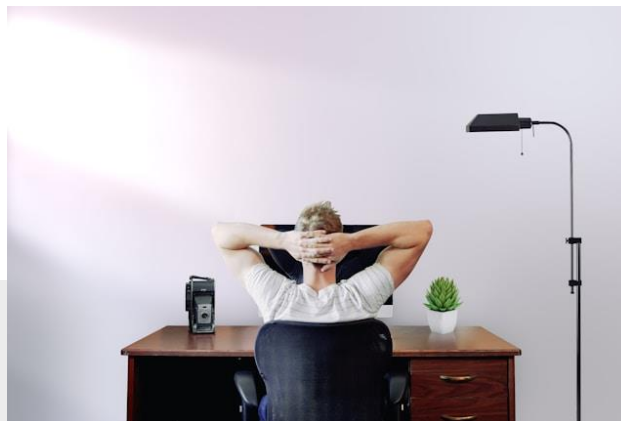
Ágazati bontásban az üzleti szolgáltatások emelkednek ki, ahol a cégek több mint fele (55 százalék) biztosítja ezt a lehetőséget, különösen az informatikai, jogi, számviteli, kutatás-fejlesztési és mérnöki területeken, míg a kereskedelemben ez arány 25 százalék körül van, így az összes kereskedelemben foglalkoztatott dolgozó 11, a szolgáltatásokban dolgozók 37 százaléka érintett.

A távmunkát is felvállaló építőipari cégek a dolgozók 30 százalékának biztosítja az otthoni munkavégzést, ami a teljes ágazati létszámnak 3 százalékát teszi ki, míg az iparban ugyanez a két arány 40, illetve 9 százalék.

A GKI felmérése szerint a távmunkát alkalmazó cégek 76 százaléka nem tervez változtatást a jelenlegi gyakorlaton.

Szigorítást mindössze 5 százalékuk jelzett, míg 4 százalék további enyhítést tart elképzelhetőnek. A mikrovállalkozások, illetve a 101-250 fő közötti cégek esetében a távmunka növekvő és csökkenő jelentőségével számolók aránya megegyezik, míg a 10 és 100 fő között foglalkoztatók körében a szigorításra számítók vannak érezhető többségben, ezzel szemben a nagyvállalati szektorban inkább a home office további terjedésére lehet számítani - derül ki a jelentésből.

Forrás: <https://www.hrportal.hu/c/ennyien-dolgoztak-tavmunkaban-magyarorszagon-2025ben-20260113.html>





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 iskolai 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.





FEJLESSZE VÁLLALKOZÁSÁT A SKILL4RETAIL VOSZ KERESKEDELMI DOLGOZÓK KÉPZÉSE PROGRAMMAL!

A Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ) elindította új, országos szintű programját, amely a kereskedelemben dolgozók szakmai fejlődését támogatja. A Skill4Retail Kereskedelmi Dolgozók Képzése Program célja, hogy a résztvevők naprakész tudással, korszerű szemlélettel és digitális kompetenciákkal erősítsék szakmai felkészültségüket – mindezt gyakorlatorientált, rugalmas képzések keretében.

A program célja

A kereskedelem világában folyamatos a változás: a digitalizáció, az online vásárlások térnyerése és a fogyasztói elvárások növekedése új készségeket igényel. A VOSZ képzési programja segít a dolgozóknak és vállalkozóknak alkalmazkodni a modern kereskedelem kihívásaihoz, miközben erősíti a munkahelyi hatékonyságot és ügyfélközpontúságot.

Aktuális képzéseink

A **Bevezetés az e-kereskedelembé** című képzésünk program célja, hogy átfogó és gyakorlatorientált betekintést nyújtson az online kereskedelem világába, annak működésébe, eszközeibe és alapvető stratégiáiba.

A képzés során a résztvevők többek között az alábbi kompetenciákat sajátíthatják el:

- ✓ Bevezetés a modulba
- ✓ Általános szempontok az e-kereskedelemmel kapcsolatban
- ✓ Termékválasztás és beszerzés kiskereskedelemben-kereskedelmi webes platformokra.
- ✓ Digitális marketing az e-kereskedelem számára
- ✓ Fizetésfeldolgozás és biztonság az e-kereskedelemben
- ✓ E-kereskedelemhez kapcsolódó teljesítési és logisztikai szolgáltatások
- ✓ Ügyfélpanaszok kezelése a kiskereskedelemben
- ✓ Analitika és optimalizálás
- ✓ Ügyfélméltány. Marketingstratégia. KPI-elemzés

Időpontok: 2026.01.13. • 01.16. • 01.20. • 01.23.

<https://ejam.hu/hu/event/elindult-a-regisztracio-a-skills4retail-projekt-ingyenes-kepzesekre-2/>

Skills4Retail Building sustainable growth

SZENT GYÖRGY MAGYARORSZÁGI SZAKKÖZÉPISKOLA

VOSZ VÁLLALKOZÓK ÉS MUNKÁLTATÓK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

JA Magyarország

Bevezetés az e-kereskedelembé

A KÉPZÉS CÉLJA:

- ✓ Átfogó ismeretek biztosítása az e-kereskedelem működéséről, üzleti modelljeiről és gyakorlati megvalósításáról

MEGSZEREZHETŐ KOMPETENCIÁK:

- ✓ Hatékony termékbeszerzési és logisztikai stratégia megvalósítása a teljesítési hatékonyság növelése érdekében
- ✓ Analitikai és AI eszközök alkalmazása digitális marketing optimalizálásra és ügyfél-elköteleződés fokozására
- ✓ Átfogó ismeretek az e-kereskedelem működéséről, üzleti modelljeiről és gyakorlati megvalósításáról
- ✓ E-kereskedelmi vállalkozás létrehozása és konfigurálása
- ✓ Digitális marketingstratégiák kidolgozása és végrehajtása több csatornán



Az AI a kiskereskedelemben tervezett programja:

- ✓ Bevezetés: mesterséges intelligencia a kiskereskedelemben
- ✓ Mesterséges intelligencia alkalmazási területei a kiskereskedelemben
- ✓ Fogyasztói viselkedés megértése a mesterséges intelligencia segítségével
- ✓ Mesterséges intelligencia vezérelt profilok létrehozása
- ✓ Jövőbeli kilátások a mesterséges intelligenciával végzett viselkedéselemzésben
- ✓ Mesterséges intelligencia által vezérelt személyre szabás
- ✓ Ügyfélút térképezés
- ✓ Kihívások és korlátok a mesterséges intelligencia általi személyre szabásban
- ✓ Mesterséges intelligencia hatékonysága a kiskereskedelemben
- ✓ Ellátási lánc optimalizálása
- ✓ Készletgazdálkodás és árdinamika

Időpontok: 2026.01.27. • 01.30. • 02.03. • 02.06.

<https://docs.google.com/.../1FAIpQLSeU46oWHBL.../viewform...>

Skills4Retail
Building sustainable growth

SZENT GYÖRGY
NEMZETI SZAKKÖZÉPISKOLA

VOSZ
VÁLLALKODÓK ÉS MUNKÁLTATÓK
ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE

JA Magyarország

AI a kiskereskedelemben

A KÉPZÉS CÉLJA:

- ✓ Átfogó ismeretek és gyakorlati készségek megszerzése az AI kiskereskedelmi alkalmazásáról
- ✓ Képesség AI-alapú, teljes vásárlói élmény megtervezésére, működtetésére és értékelésére

MEGSZEREZHETŐ KOMPETENCIÁK:

- ✓ AI-vezérelt elemzési és döntéstámogató eszközök alkalmazása kiskereskedelmi folyamatok optimalizálására
- ✓ AI ügyfélprofilok kialakítása, adatmodellek és validálási folyamatok értelmezése
- ✓ AI-eszközök használata ügyféladatok elemzésére, ügyfélút feltérképezésére és viselkedés-előrejelzésre
- ✓ AI-alapú ügyfélismeret-szerzés és adatfeldolgozás
- ✓ AI támogatott omnicsatornás működés és ügyfélélmény-menedzsment
- ✓ Vásárlói élmény mérése, értékelése és javítása AI-generált adatok alapján



Kiskereskedelmi ügyfélmény tervezett programja:

- ✓ Általános szempontok az ügyfélménnyel kapcsolatban
- ✓ Ügyfél elvárásainak megértése
- ✓ Ügyfélmény javításának szükségessége
- ✓ Kiskereskedelmi ügyfélmény vizsgálatának mozgatórugói
- ✓ Új vásárlói elvárások
- ✓ Vevői elégedettség, elégedetlenség és bizonytalanság forrásai a kiskereskedelemben
- ✓ Kommunikációs csatornák a kiskereskedelemben
- ✓ Ügyfélút térkép használata
- ✓ Eszközök a kiskereskedelmi vásárlói élmény felmérésére és mérésére
- ✓ Jobb ügyfélmény előmozdítása
- ✓ Az ügyfélmény jövője

Időpontok: 2026.03.03. • 03.06. • 03.10. • 03.13.

<https://docs.google.com/.../1FAIpQLSeU46oWHBl.../viewform...>

Skills4Retail
Building sustainable growth

SZENT GYÖRGY
MFG. CSERKÉNYVÉNYI TUD. KÖZP.

VOSZ
HÁLLALATI ÉS MUNKÁLTATÓI
ORSZÁGOS SZÖVETSÉG

JA Magyarország

Kiskereskedelmi ügyfélmény

A KÉPZÉS CÉLJA:

Átfogó ismeretek megszerzése a kiskereskedelmi ügyfélmény:

- ✓ megértéséről
- ✓ méréséről
- ✓ fejlesztéséről

MEGSZEREZHETŐ KOMPETENCIÁK:

- ✓ Ügyfelek elvárásainak meghatározása és rögzítése
- ✓ Vevői elégedettség, elégedetlenség és bizonytalanság forrásainak azonosítása
- ✓ Személyiségprofil készítése
- ✓ Kommunikációs csatornák ütemezése és működtetése
- ✓ Ügyfélút-térképezés
- ✓ Ügyfélanalitika
- ✓ Vásárlói élmény mérése és értékelése
- ✓ Vásárlói élmény tervezése, fejlesztése



A képzés napi ütemezése ugyanaz mindig.

Kezdés: 9:00

Ütemezése:

9.00–14.15

Szünetek:

9.00–10.30 (15 perc szünet)

10.45–12.15 (15 perc szünet)

12.45–14.15

Kiknek ajánljuk?

A képzésekre várjuk:

- kereskedelmi dolgozókat, eladókat, üzletvezetőket,
- kisvállalkozókat, üzlettulajdonosokat,
- valamint mindenkit, aki szeretné fejleszteni digitális és értékesítési kompetenciáit.

Miért érdemes részt venni?

A VOSZ programja **rugalmasan**, online formában elérhető, a résztvevők pedig a sikeres teljesítés után **tanúsítványt** kapnak.

A képzés során megszerzett tudás **közvetlenül hasznosítható** a mindennapi munkában – legyen szó vásárlói kommunikációról, online értékesítésről vagy ügyfélélmény-fejlesztésről.



BESZÁMOLÓ A TOP_PLUSZ-3.1.1-21-CS1-2022-00001 AZONOSÍTÓSZÁMÚ PROJEKT KERETÉBEN MEGVALÓSULT TÁMOGATÁSOKRÓL

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: 299 fő
Mentori szolgáltatás: 245 fő
Munkaközvetítés: 216 fő

Egyéni álláskeresési tanácsadás: 148 fő

Egyéni munka-tanácsadás: 37 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. december 31-ig megállapított támogatások:

- Bértámogatás (legfeljebb 6 havi): 160 fő
 - Bértámogatás (legfeljebb 6 havi de minimis): 66 fő
 - Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás: 20 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 2025.12.31-ig teljesült adatok: Vármegyénkben a 7 járási hivatal foglalkoztatási osztályán 2025. december 31-ig 303 fő került bevonásra, melyből 195 fő munkanélküli és 108 fő inaktív célcsoportba tartozó személy.

A projekt célcsoportra fordítható támogatási kerete 1.602.309.316 Ft, melyből a kötelezettségvállalás összege 2025. december 31-én: 268.278.003 Ft.

2025. december 31-ig 238.944.533 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