2026. május

Csongrád-Csanád vármegyei PAKTUM Hírlevél

A MUNKAERŐ MÁR NEM ELÉG - HÁROM KIHÍVÁSSAL IS KÜZD SZEGED MUNKAERŐPIACA

Szeged és a Dél-Alföld munkaerőpiaca fordulóponthoz érkezett. A régióba érkező nagyberuházások – köztük a valaha volt legnagyobb magyarországi külföldi tőkebefektetés – nem csupán tömegesen keresnek munkavállalókat, hanem új kompetenciákat igényelnek az AI és a robotika előretörésével: mérnököket, folyamatirányítókat, magasan képzett technikusokat.

Szeged és a Dél-Alföld munkaerőpiaca egyszerre él meg több, egymást erősítő gazdasági trendet: az elektromobilitás és járműipar robbanásszerű terjeszkedése, a védelmi elektronika megjelenése és a tudásipar bővülése olyan munkaerőigényt támaszt, amelyet a helyi kínálat önmagában nem tud kielégíteni. A kérdés ebben a helyzetben az, hogy ki tudja hatékonyabban megszerezni, képezni és integrálni a munkavállalókat – fogalmazta meg a nap alaptézisét Göndöcs Viktor, a Prohuman Zrt. vezérigazgatója.

A legfrissebb KSH-adatok szerint a munkanélküliségi ráta 4,9%, a bruttó átlagbér meghaladja a 725 ezer forintot – historikus összehasonlításban mindkét szám stabil. A valóság azonban összetettebb. Miközben a városvezetés 2%-os szegedi munkanélküliséget mér, a vállalatok azzal szembesülnek, hogy minőségi jelöltek hetek óta nem érkeznek a nyitott pozíciókra, hegesztőt pedig 80 kilométeres körzetben sem találnak, miközben az új belépők bérigénye szétfeszíti a bértáblákat.

„Érdemes mindig egyszerre vizsgálni a makroszintet és a vállalati szintet – a kettő között olykor kardinális eltérés van” – mutatott rá Göndöcs.

Beruházók, város és egyetem: a hármas modell működés közben

A fórum panelbeszélgetésén Szeged város, a vállalatok és a Szegedi Tudományegyetem képviselői egyöntetűen megerősítették: a sikeres beruházás záloga ma már nem az épített infrastruktúra, hanem a megfelelő szakemberek helyi elérhetősége. Másszóval ahogyan egy vállalat úgy egy régió versenyképessége is a munkaerő terén dőlhet el. Nagy Sándor városfejlesztési alpolgármester a legújabb szegedi nagyberuházás helyszínválasztásának példáján keresztül szemléltette, hogy a beruházó számára az egyetem megléte, a közlekedési elérhetőség és a terület műszaki adottságai egyforma súllyal estek a latba.

A Vulcan Shield Hungary zöldmezős beruházása a közeli Békés megyében szemléletes példát kínált, hogyan érdemes egy új régióba lépni: a helyi és megyei vezetés maximális támogatása, a tudatos, lépcsőzetes toborzás és a kompetenciaalapú kiválasztás segítette a sikeres indulást.





„Az első munkáltatói fórumunkra 60-70 embert vártunk – 641-en jöttek” – idézte fel Papp Antonella a szigetelőanyag-gyártással foglalkozó cég HR-vezetője.

Dr. Sághy Andrea, a Szegedi Tudományegyetem humánpolitikai igazgatója szerint az intézmény szerepe messze túlmutat a képzési funkciókon: az egyetemnek jelenleg is van óvodája és idén indítják a bölcsődét, valamint nemzetközi gimnáziumot működtet, közös tanszékeket alapít vállalatokkal, és mikrotanúsítványos, gyors átképzési programokkal igyekszik követni a munkaerőpiac változásait. *„Az együttműködés az, ami kiránthat bennünket a bajból”* – fogalmazott.

Megerősítette ezt Molnár András, a ContiTech Fluid Automotive Hungária Kft. HR vezetője is. A cég a tavalyi évben vált ki a Continental-csoportból, de a strukturális átalakulás közepette is sikerült javítaniuk a munkavállalói elégedettségi indexen és egyre több korábbi kolléga kopogtat vissza – ezt a pozitív visszajelzést a tudatos közösségépítésnek és a régió növekvő vonzerejének tulajdonítja. *„Ahhoz, hogy a fiatalok visszaköltözzenek a régióba – az infrastruktúrának, a városnak, illetve a város nyújtotta lehetőségeknek is vonzónak kell lenniük”* – mutatott rá.

A szerbiai határtérség: érdeklődés nem egyenlő a döntéssel

A fórum nemzetközi kitekintést is kínált: Ana Ilickovic, a Prohuman szerbiai leányvállalatának értékesítési vezetője rámutatott, hogy a szerb munkaerőpiaci tartalékok hazai bevonásának lehetőségei korántsem korlátlanok.

A vajdasági munkavállalók – akik korábban nyitottak voltak a magyarországi napi ingázásra – ma már inkább helyben maradnak, mivel a szabadkai körzetben a versenyképes bérek és a magas foglalkoztatottság otthon tartja őket. A valódi mobilitási potenciál inkább Dél-Szerbiában van, de a relokációhoz teljes szállásfedezet, étkezési támogatás és legalább 20%-os bértöbblet szükséges. „A jelöltek nem országokat hasonlítanak össze, hanem ajánlatokat” – összegezte.

Dr. Németh Krisztina, az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság Dél-Alföldi Regionális Igazgatóságának vezetője ismertette az idegenrendészeti törvény és szabályozás részleteit.

Tökéletes vihar közeleg: demográfia, globalizáció, mesterséges intelligencia

Major Gábor, a Prohuman Group stratégiai igazgatója három egymást erősítő folyamatot azonosított, amelyek alapvetően rendezik át a munkaerőpiacot.

1. Magyarországon évente 50 ezerrel csökken a munkaerő-kínálat – ez a szám a jelenlegi stagnálás miatt egyelőre nem érezteti teljes hatását, de egy gazdasági felpattanás esetén kumuláltan, akár negyedmillió fős hiányként csap le.

2. Mindeközben globálisan évente 60 millió új diplomás lép ki Délkelet-Ázsiából és Afrikából egy teljesen összekapcsolt digitális munkaerőpiacra, a mesterséges intelligencia és a robotika pedig olyan sebességgel terjed, hogy a „középszerű” munkavállalókra – akik a munkaerőpiac legnépesebb rétegét alkotják – egyre kevesebb szükség lesz.

3. Magyarország az EU 27 tagállama közül az utolsó helyen áll a felnőttkori tanulási hajlandóság tekintetében, ami különösen aggasztó ebben az összefüggésben.

A megoldást a kompetenciaalapú, skills-first HR-szemlélet jelenti: nem pozíciókat kell betölteni, hanem skill-mixeket kell összerakni és gyorsan újrakombinálni. A Prohuman saját fejlesztésű rendszere 14 ezer feldolgozott kompetenciaelem és 2400 magyar képesítés alapján teszi lehetővé az adatalapú toborzási, képzési és szervezetfejlesztési döntéseket. A rendszer segít megtalálni, felmérni és utat mutatni, hogy egy adott munkavállaló miben jó, miben lehet még fejlődni, és hogyan lehet ehhez egy képzéssel hozzásegíteni.

A fórum résztvevői egybehangzóan vallották: a hosszú távú megoldást nem a különálló intézményi lépések, hanem a város, az egyetem és a vállalatok folyamatos, gyakorlati együttműködése jelenti. „Nem elég munkaerőt találni – a feladat az, hogy a megfelelő tudású embereket neveljük ki. Ez csak együtt megy” – összegezte Göndöcs Viktor.

Forrás:
https://www.hrportal.hu/c/a-munkaero-mar-nem-eleg-harom-kihivassal-is-kuzd-szeged-munkaeropiaca-20260514.html



ORSZÁGOS KAMARAI PROGRAM INDUL A VÁLLALKOZÁSOK ADMINISZTRÁCIÓS TERHEINEK CSÖKKENTÉSÉRE

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara országos programot indít „Adminisztráció könnyebben" címmel annak érdekében, hogy érdemi segítséget nyújtson a mikro-, kis- és középvállalkozásoknak az adminisztrációs terhek csökkentésében.

A kezdeményezés azoknak a vállalkozóknak szól, akik nap mint nap érzik, hogy az egyre növekvő papírmunka, adatszolgáltatási kötelezettségek és a digitális állami rendszerek használata elvonja az időt és az energiát a valódi termeléstől és üzletfejlesztéstől. A Komárom-Esztergom Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara közreműködésével kidolgozott program gyakorlati támogatást kínál ahhoz, hogy a cégek kevesebb időt töltsenek bürokráciával és hatékonyabban tudják megszervezni mindennapi működésüket. A vállalkozások két fő területen kapnak kézzelfogható segítséget.

Egyrészt a program a vállalkozáson belüli adminisztrációs folyamatok egyszerűsítését és hatékonyságának növelését támogatja, különös tekintettel a mesterséges intelligencia alapú megoldások gyakorlati alkalmazására. A képzések és mentorálások célja, hogy a kkv-k megismerjék és saját működésükbe beépíthessék azokat az MI-eszközöket, amelyek segíthetik az ismétlődő adminisztratív feladatok egyszerűsítését, a dokumentumkezelést, a szöveg- és adatelőkészítést, a belső nyilvántartások rendszerezését, valamint az ügyviteli folyamatok gyorsabb és pontosabb elvégzését. A belső adminisztráció csökkentését emellett a Vállalkozói Iratsablontár jelentős bővítése is támogatja, amely 150 új, azonnal használható dokumentummintával gazdagodik. Ezek a sablonok közvetlenül segítik a vállalkozók mindennapi munkáját, legyen szó szerződésekről, nyilvántartásokról vagy egyéb belső dokumentumokról.

Másrészt a digitális közigazgatási ügyintézés hatékonyabbá tételét szolgálják a gyakorlati oktatások és személyes tanácsadások, ahol a vállalkozók lépésről lépésre megtanulhatják a Nemzeti Adó- és Vámhivatal, az Ügyfélkapu, a Cégkapu, a Magyarország.hu, az e-Papír, az Ügyfélportál, az Online Nyomtatványkitöltő Alkalmazás és az e-Önkormányzat rendszereinek zökkenőmentes használatát.

Online előadások, személyes tanácsadások és egyéni mentorálások várják a vállalkozókat országszerte. Az első esemény, a „Digitális közigazgatás egyszerűbben" című online előadás 2026. május 28-án, csütörtökön 13:00 órakor kezdődik, ahol a résztvevők gyakorlati útmutatást kapnak a legfontosabb digitális ügyintézési felületek használatához. Jelentkezni egy online űrlap kitöltésével lehet. A személyes tanácsadások Győrben kezdődnek június 11-én, majd Pécsett folytatódnak június 24-én, Szegeden pedig június 25-én várják a vállalkozókat. A további események időpontjai hamarosan elérhetők lesznek a területi kamarák honlapjain.

A program során összegyűjtött vállalkozói tapasztalatok és javaslatok alapján országos szakmai javaslatcsomag is készül a döntéshozók számára az adminisztrációs terhek további csökkentése érdekében. A Vállalkozásfejlesztési Projekt részeként megvalósuló „Adminisztráció könnyebben – Adminisztrációs hatékonyságnövelés a KKV-k versenyképességéért" programmal a kkv-k egyszerűbben, gyorsabban és költséghatékonyabban intézhetik ügyeiket, miközben a mesterséges intelligencia és a digitális megoldások alkalmazásával belső működésük is hatékonyabbá válhat. Így több idejük és energiájuk marad a legfontosabb feladatra: az üzletfejlesztésre és a versenyképesség növelésére.

Forrás:

https://cskik.hu/orszagos-kamarai-program-indul-a-vallalkozasok-adminisztracios-terheinek-csokkentesere/



BEADHATÓK A PÁLYÁZATOK A GINOP_PLUSZ-3.2.6-25-2025-00001 - "MUNKÁLTATÓK EGÉSZSÉGTUDATOSSÁGÁNAK FEJLESZTÉSE" PROGRAMRA

A Nemzetgazdasági Minisztérium által indított, az OFA Nonprofit Kft. közreműködésével megvalósuló pályázat célja a munkavállalók egészségi állapotának javítása, egészségügyi szűrések és mentálhigiénés szolgáltatások támogatása révén.

A felhívás mikro-, kis- és középvállalkozások számára érhető el, 100%-os vissza nem térítendő támogatás formájában. A támogatás mértéke legfeljebb 185 000 Ft munkavállalónként, vállalkozásonként maximum 249 fő bevonásával.

A pályázatok benyújtására 2026. május 4. és június 5. között van lehetőség, kizárólag elektronikusan az OFA Nonprofit Kft. Forráskezelő Rendszerén (FKR) keresztül. Az elbírálás érkezési sorrendben történik.

Részletek a programról **ITT** érhetők el.

Pályázat benyújtása: **https://fkr.ofa.hu**

Forrás: https://ofa.hu/hirek/matol-adhatoak-be-a-palyazatok-a-ginop-plusz3262520250000l-munkaltatok-egeszsegtudatossaganak-fejlesztese-programra

A VEZETŐK ÉS AZ ALKALMAZOTTAK ELVÁRÁSAI GYAKRAN ELTÉRNEK

Egy friss nemzetközi kutatás rámutatott, hogy jelentős különbség van aközött, hogy a szervezetek milyen vezetői tulajdonságokat jutalmaznak, és aközött, hogy a munkavállalók valójában milyen viselkedést várnak el feletteseiktől. Ez a diszkrepancia hosszú távon aláásható a szervezeti teljesítményt és a bizalmat.

A Hogan Assessments személyiségprofil-szolgáltató kutatása szerint a vezetői előléptetésekhez vezető viselkedésformák, és az alkalmazottak által hatékony vezetői tulajdonságként definiált jellemzők között jelentős a szakadék. A felmérés megerősítette, hogy a vezetői kompetenciák top öt listája és a munkavállalók által elvárt vezetői tulajdonságok top öt listája között egyáltalán nem volt átfedés.

Ez az eltérés aközött, amit a szervezetek és a munkavállalók fontosnak tartanak, azt jelenti, hogy a vállalatok gyakran rossz okokból jutalmazzák és léptetik elő a vezetőket. Az Egyesült Államokban például a munkavállalók "erősen elutasítják a vezetői előmenetelhez általánosan társított viselkedésformák nagy részét", ami a jelentés szerint veszélyezteti a hosszú távú teljesítményt.

A globális adatok szerint a vezetőket gyakran azért jutalmazzák, ha inspirálják és versenyeznek kollégáikkal, nyilvánosan prezentálnak ötleteket, kezdeményezők és innovációt hajtanak. Ezzel szemben a munkavállalók világszerte – és különösen az Egyesült Államokban – elsősorban a kommunikációt, az integritást, az elszámoltathatóságot, a megalapozott döntéshozatalt és a hatékony vezetést értékelik a leginkább.

Allison Howell, a Hogan Assessments vezérigazgatója szerint a szervezetek régóta hajlamosak a láthatóságot, az önbizalmat és az ambíciót jutalmazni a vezetőknél. "Azonban a munkavállalók azt mondják nekünk, hogy valami alapvetőbbre vágynak: olyan vezetőkre, akikben megbízhatnak, akik egyértelműen kommunikálnak, és akik megteremtik a csapatok sikerének feltételeit."

Az alkalmazottak olyan viselkedéseket is megneveztek, amelyek véleményük szerint gyengítik a vezetést. Globálisan megfigyelhető, hogy az a fajta magabiztosság és öntudat, amely előreviszi a vezetőket, arroganciaként is felfogható, "ha nem ellenőrzik". Az USA-ban a válaszadók 89%-a szerint az érzelmi ingadozás és a kiszámíthatatlanság rontja a vezetői hatékonyságot. Emellett az arrogancia, a jogosultság érzése, a passzív-agresszív viselkedés, a makacs ellenállás, a túlzott óvatosság és a kudarctól való félelem is problémás tulajdonságokként jelentek meg.

Howell hangsúlyozta, hogy a vezetői utánpótlás akkor a legerősebb, ha a szervezetek összehangolják a vezetők azonosítását és fejlesztését azzal, amit az alkalmazottak valójában értékelnek. "Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a bizalom, az elszámoltathatóság és a megalapozott ítélőképesség nem másodlagos tulajdonságok. Ezek alapvető fontosságúak a csapat hatékonysága és a hosszú távú teljesítmény szempontjából."

Forrás: https://www.hrportal.hu/c/a-vezetok-es-az-alkalmazottak-elvarasai-gyakran-elternek-20260425.html



MIÉRT NEM OLDJA MEG A SZABADSÁG A KIÉGÉST, ÉS MI AZ, AMI TÉNYLEGESEN SEGÍT?

Sokan úgy vélik, a kimerültséget pihenéssel lehet orvosolni, de a kiégés ennél jóval összetettebb probléma. A szabadság csupán ideiglenesen szünteti meg a stressz kiváltó okait, a mélyen gyökerező mintákat azonban nem kezeli. Megtudhatja, miért térnek vissza a dolgozók gyakran ugyanolyan fáradtan a nyaralásból, és milyen módszerekkel kezelhető valójában a kiégés.

Ismerős a helyzet? Elutazott, mert szüksége volt rá. Két hét szabadság, nulla megbeszélés, e-mail és határidő. Mégis, valahol a harmadik nap körül azon kapta magát, hogy a medence mellett fekve fejben átfutja a bejövő leveleit. Az első hét végére már rettegett a visszatéréstől. A hazafelé tartó repülőgépen pedig már azelőtt visszatért a megszokott súlyos érzés, hogy egyáltalán landolt volna. Ha ez ismerősnek hangzik, nem áll egyedül. És ami még fontosabb, nem Ön hibázott a pihenéssel. Valami egészen más történik.

A közhiedelem szerint a kiégést a túl sok munka okozza, és a megoldás a pihenés. Ha eleget pihen, feltöltődve tér vissza – gondoljuk. A kiégés azonban nem csupán fáradtság. Ez az az állapot, amikor az agyunk oly sokáig működött stressz üzemmódban, hogy megtanult bekapcsolva maradni akkor is, ha már nincs mire reagálnia. Az agy nem tesz különbséget egy fizikai fenyegetés és egy vezetőtől érkező nehéz e-mail között. Az idegrendszer számára mindkettő ugyanaz. Hónapok, vagy akár évek tartós munkahelyi nyomása után az agy megtanulja, hogy a világ fenyegető hely, és állandóan ébernek kell lennie. Egy kéthetes szabadság nem írja át ezt a mintát, csak ideiglenesen távolítja el a kiváltó okokat.

Gondoljunk a stresszreakcióra egy vödörként. Minden aggodalom, megoldatlan probléma, szorongó gondolat és nehéz interakció növeli a tartalmát. Normális esetben az REM alvás segít kiüríteni minden éjjel, az agy feldolgozza a napi érzelmi terheket és elrakja őket. De ha a vödör túlcsordul, az REM alvás felborul. Ahelyett, hogy helyreállítana, az agy az éjszakát szorongás feldolgozásával tölti. Nyolc óra alvás után is kimerülten ébredünk. A vödör sosem ürül ki, sőt, a következő napon még több kerül bele. Egy szabadság lassítja a vödör telésének ütemét, de nem üríti ki, és végképp nem oldja meg az alapvető mintát, ami miatt először is túlcsordult.

A kiégés megszüntetése megköveteli, hogy közvetlenül azokkal a tudatalatti mintákkal dolgozzunk, amelyek fenntartják a stresszreakciót, és ne csak ideiglenesen távolítsuk el a stresszorokat. Éppen ezért különösen hatékony a megoldásközpontú hipnoterápia a kiégett szakemberek számára. Más megközelítésekkel ellentétben, amelyek a problémák elemzésére vagy a múltbeli tapasztalatok felidézésére fókuszálnak, ez a módszer közvetlenül a tudatalatti elmével dolgozik, az agy azon részével, ahol ezek a tanult stresszminták élnek.

Ezen túlmenően, három napi gyakorlat is jelentősen támogatja a gyógyulási folyamatot:

- **Hipnózis hanganyag hallgatása:** Minden este alvás előtt hallgatva replikálja az REM alvás hatásait, segítve az agynak a stressz feldolgozásában és a nap eseményeinek elrendezésében, ezzel folyamatosan ürítve a „stresszvödröt”.
- **Három pozitív dolog leírása:** Minden este jegyezzen fel három jó dolgot, bármilyen aprók is legyenek. A kiégett agy fokozottan hajlamos a negativitásra, folyamatosan fenyegetéseket és problémákat keres. Ez az egyszerű gyakorlat aktívan átprogramozza az agyat, hogy észrevegye, mi működik jól, fokozatosan eltolva az alapértelmezett beállítást a fenyegetésészleléstől a pozitivitás felé.
- **Pozitív cselekedetek, interakciók és gondolatok:** Rendszeres beépítése a mindennapi életbe. Ezek a gyakorlatok stimulálják az agy kulcsfontosságú „jó érzés” neurotranszmittereit, mint a dopamin, oxitocin, szerotonin és endorfinok, amelyek közvetlenül ellensúlyozzák a domináns stresszhormonokat.

HR szakemberek számára kulcsfontosságú a kiégés neurobiológiai hátterének megértése. Fontos az alkalmazottak szabadságra ösztönzése, de ha a kiemelkedő teljesítményt nyújtók továbbra is kimerülten térnek vissza a nyaralásról, képtelenek kikapcsolni és rettegnek a hétfő reggeltől, a válasz nem több szabadság. Magát a stresszreakció mintáját kell kezelni.

Forrás: https://www.hrportal.hu/c/miert-nem-oldja-meg-a-szabadsag-a-kiegest-es-mi-az-ami-tenylegesen-segit-20260421.html



A felnőttek is jól járnak az új szakképzési rendszerrel

Szegedi Szakképzési Centrum

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. Lehetsz akár Vegyész technikus, Épületgépész technikus, Fotográfus, Grafikus, Sportedző (a sportág megjelölésével) – sportszervező, Cukrász, Szakács, Villanyszerelő, Hegesztő, Központifűtés- és gázhálózatrendszer-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 kiserőmű erősáramú 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 érettségit 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.szakkepzesszeged.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
Szegedi SZC Gábor Dénes Technikum és Szakgimnázium	Logisztikai technikus
	Oktatási szakasszisztens
	Óvodai nevelő
	Sportedző (versenytánc) – sportszervező
	Fitness-wellness instruktor
	Informatikai rendszer- és alkalmazás-üzemeltető technikus
	Környezetvédelmi technikus
	Vízügyi technikus
Szegedi SZC József Attila Általános Iskola és Szakképző Iskola	Asztalos
	Kárpitos
	Divatszabó
	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
Szegedi SZC Krúdy Gyula Szakképző Iskola	Turisztikai technikus
	Cukrász szaktechnikus
	Szakács szaktechnikus
	Vendégtéri szaktechnikus
	Kereskedő és webáruházi technikus
	Kereskedelmi értékesítő
	Cukrász
	Szakács
Szegedi SZC Móravárosi Szakképző Iskola	Épületgépész technikus
	Erősáramú elektrotechnikus
	Fodrász
	Kozmetikus technikus
	Kéz- és lábápoló technikus
	Vegyész technikus
	Ács
	Bádogos
	Burkoló
	Festő, mázoló, tapétázó
	Hegesztő
	Hűtő- és szellőzésrendszer-szerelő
	Kőműves
	Központifűtés- és gázhálózatrendszer-szerelő
	Szárazépítő
	Szigetelő
	Tetőfedő
	Villanyszerelő
Szegedi SZC Tóth János Mórahalmi Szakképző Iskola és Szilágyi Mihály Kollégium	Rehabilitációs terapeuta
	Sportedző (sportág megjelölésével) – sportszervező
	Szakács
	Pincér
	Cukrász
	Panziós-fogadós
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



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.





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 inaktívak 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: 494 fő

Mentori szolgáltatás: 375 fő

Munkaközvetítés: 336 fő

Egyéni álláskeresési tanácsadás: 254 fő

Egyéni munka-tanácsadás: 74 fő

Csoportos vállalkozóvá válást elősegítő szolgáltatás: 45 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

2026. április 30-ig megállapított támogatások:

• Bértámogatás (legfeljebb 6 havi): 253 fő

• Bértámogatás (legfeljebb 6 havi de minimis): 91 fő

• Munkaerőpiaci alkalmazkodás keretében álláskeresést ösztönző juttatás: 31 fő

Vállalkozóvá válást elősegítő támogatáshoz nyújtott szolgáltatás ideje alatt nyújtható álláskeresést ösztönző juttatás: 45 fő

• 6 havi vállalkozóvá válást elősegítő támogatás: 35 fő

Csongrád-Csanád vármegyében 2026.04.30-ig teljesült adatok:

Vármegyénkben a 7 járási hivatal foglalkoztatási osztályán 2026. április 30-ig 499 fő került bevonásra, melyből 300 fő munkanélküli és 199 fő inaktív célcsoportba tartozó személy.

A projekt célcsoportra fordítható támogatási kerete 1.602.309.316 Ft, melyből a kötelezettségvállalás összege 2026. április 30-án: 458.478.741 Ft.

2026. április 30-ig 275.060.290 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