**Gépjárműipari munkajog témakörök**

**1.téma:**

**Felmérő Munkajogi kiegészítések-és ismeretekből**

1. Sorolja fel a Munkaszerződés kötelező elemeit!
2. Milyen kivétel van a Munkaviszony létesítésénél, korhatár vonatkozásában?
3. Sorolja fel a munkavállaló kötelességeit!
4. Sorolja fel a munkaadó kötelességeit!
5. Ha Ön munkaköri leírásán felüli munkafeladatot kap, el kell-e végeznie?
6. Milyen feltételek között szűnik meg a Munkaszerződés?
7. Sorolja fel a Munkaszerződés megszüntetésének módját, az időintervallumra való tekintettel!
8. Milyen szabályok vonatkoznak a munkaadóra Munkaviszony megszüntetése esetén?
9. Milyen szabályok vonatkoznak a munkavállalóra a Munkaviszony megszüntetése esetén?
10. Írja le részletesen a közös megegyezéssel történő Munkaviszony megszüntetésének lépéseit!

**2.téma**

**A STRESSZ FOGALMA**

A **Konfliktuskezelés**fejezet azt a célt szolgálta, hogy felismerjük ezt a jelenséget a mindennapokban, kiváltképpen személyes környezetünkben és a munkahelyünkön. Megtanultuk kezelni ezeket a konfliktusokat ha lelki beállítottság vagy szakmai hátterűek voltak. Elővigyázatosabbá tesz az átadott ismeret, hogy vannak áll-konfliktusok és ilyenkor hogyan érdemes reagálni, stb.

**A stressz**

Most egy másik olyan tényezővel foglalkozunk, ami meghatározza mindennapjainkat és a tudás hiánya e területen kiszolgáltatott állapotban tarthat munkahelyünkön. Mivel ez egy tudomány által tárgyalt terület, ezért ezen dolgok ismerése olyan, mint ha jogot szereznénk arra, hogy érveljünk/védekezzünk ezek alapján. A stresszt a jog is elismeri!

A stressz fogalmát először Cannon, bostoni élettanász használta 1914-ben. Selye János munkásságához a stressz élettani- és kórtani jellemzőinek felismerése és leírása kötődik. Selye János szerint a stressz az egyéniség teljes kiforrásához szükséges. Nemcsak rossz stressz van, hanem jó is. Így aztán nem érdemes törekedni a teljes stresszmentességre, a rossz stresszt viszont igyekezni kell elkerülni. Megállapításait elméleti kutatásai alapján tette. Kísérleti alanyai (állatok) a következőképp reagáltak:

 • tönkrement az immunrendszerük;

 • kilyukadt a gyomruk;

• leállt a szívük.

Vannak, akik úgy érzik, hogy sohasem élnek át stresszt. Mások úgy, hogy teljesen kontrollálni tudják a stresszük mértékét. Ha képesek lennénk arra, hogy a stresszt a tudatunkkal teljes mértékben szabályozni tudjuk, úgy helyesek lennének ezek a vélemények. A valóság az, hogy stressz kialakulását nem tudjuk az ellenőrzésünk alatt tartani teljesen, így bármikor átélhetjük azt a tudattalanunkban is. Stresszel jár, amikor allergiás rohamot kapunk, például egy szénanátha esetén könnyezik a szemünk, folyik az orrunk. A kémiai anyagokra tudattalanul reagál a szervezetünk, és válaszreakciókat ad. Ezeket nem szabályozhatjuk tudatosan. Stresszes életet élhetünk, ha „gyomorgörccsel” megyünk be dolgozni nap mint nap. Arra számítunk, hogy csupa kellemetlenség fog bennünket érni, és már előre védekező állást veszünk fel a munkahely kapuján belépve. Ezt a stresszt azonban tudatosan tudjuk kezelni, például azzal, hogy munkahelyet váltunk. A stressz eredetileg orvosi kifejezés volt. A latin strictus (szoros, igénybevétel) szóból származik. Definiálhatjuk úgy, hogy: az emberi szervezet nem sajáts válaszreakciója, illetve alkalmazkodása azon ingerekre, melyek megbontják a szervezet megszokott működését, és amelyek kibillentik azt az eredeti egyensúlyi állapotából. A szervezet igyekszik visszaállítani az egyensúlyt. Tünetei: tartós ideges állapot, türelmetlenség, ingerültség, az immunreakciók romlása és ebből gyakori betegedés (például gyulladások, szívproblémák, cukorbetegség, felső légúti megbetegedés).

Mértéke függ

• a kiváltó stresszoroktól (amelyek hatására létrejön a stressz);

• az egyén helyzetértékelésétől, vagyis attól, milyennek értékeli azt a helyzetet, amelyben a stressz kialakult (például súlyosnak vagy könnyűnek);

• a megküzdési folyamatoktól és stratégiáktól, vagyis attól, ahogyan az egyén tudattalanul és tudatosan kezeli a stresszt;

• a személyiség módosulásától (ha a stressz hatására megbetegszik vagy átalakul a személyiség.

Szűkebb értelemben csak azok a helyzetek minősülnek stresszhelyzetnek, amelyeket nem tudunk valamely tevékenységgel befolyásolni, megszüntetni. Ugyanakkor úgy is értelmezhetjük a stresszt, hogy az a mindennapokban minket ért folyamatos feszültségre, és az ezeket kiváltó ingerekre a szervezet által adott válaszreakció.

A múlt fejezetben tárgyalt**konfliktuskezelés** mellé el kell sajátítanunk a **stresszkezelés** technikáit is.

 A stressz kialakulása

A stressz természetes; vagyis az, hogy a feszültséget okozó helyzetekre a szervezet válaszreakciót adjon. A primitív társadalmakban szintén az életben maradást jelentette, hogy kiváltott-e az esemény (például egy támadás) valamilyen stresszreakciót vagy sem. A mai világunkban is stresszel válaszolunk a „támadásokra” és a feszültségekre. A szervezetünk a fejlődés ellenére sem tanulta meg másként kezelni a stresszt, mint korábban. Mivel pedig több stressz ér bennünket, mint az ősembert, így a megbetegedések lehetősége és száma megnövekedett.

Pszichológiai reakcióink általában a következők:

 • Szorongás Olyan félelem, amelynek nincs tárgya. Inkább csak sejtjük, semmint bizonyítva látjuk, hogy baj lehet az adott helyzetben. Testi tüneteket is okozhat: remeghetünk, kezünk ökölbe szorulhat, alig tudhatunk beszélni.

• Félelem Ennek esetén van tárgya a félelemnek. Gyakori jelenség. Akkor érzünk félelmet, ha veszélyt érzékelünk, valamitől félünk. Éppen ezért könnyebben szabályozható a félelem, mint a tárgytalan szorongás.

• Harag, agresszió A harag gyakran vált ki agressziót. Frusztrálttá válik az egyén, és bár nem minden esetben történik meg, a frusztrálttá tevő határ megkárosítására törekszik. Ilyenkor agresszívvá válik, és ennek megfelelően kezeli a stresszt.

• Fásultság, depresszió Ha kifárad az egyén a stressz megélésben, elveszíti motivációját a stressz kezelésére. Kimerültnek érzi magát. Ez történhet akkor is, ha szervezet feléli a tartalékait.

 A stressz típusai

1. Pozitív stressz (Eufória):

• a stresszoroknak pozitív hatása van;

• a személy által fontosnak tartott ösztönzőkre, készségei fejlesztésére és a kihívásokkal való megküzdésre sarkallja;

• hosszú távon építő jellegű a stresszorok hatása.

  2. Negatív stressz (Leépítő):

• a stresszoroknak negatív hatása van;

• olyankor lép fel, ha a személy készségei és képessége nem elegendők a megküzdéshez;

• ha nincs lehetősége a hiányzó, de szükséges készség megszerzésére;

• rövid és hosszú távon is leépít;

• megbetegedéshez vezethet hosszú távon.

Ösztönözhetünk-e arra, hogy igyekezzünk teljes stresszmentes életet élni? Ha egy indiai jógit kérdeznénk, akkor talán „igen” lenne a válasza. Ez azonban rámutat, hogy a válasz részben kultúrafüggő. A különböző országokban a boldog élethez különböző stresszszint tartozik. Általában azonban azt válaszolhatnánk, hogy ne irtsunk ki minden stresszt az életünkből. Példaként hozom egy hallgató esetét, aki úgy ment el vizsgázni, hogy nem érzett semmilyen stresszt sem. Teljesen magabiztos volt a tudásában, és úgy érezte, bármit kérdezhetnek tőle. Az olvasó el tudja képzelni, mi lett az eredménye a teljes stresszmentességnek. Megbukott.

Általános tapasztalat az is, hogy van egy adott stresszszint, aminél a legjobban teljesítünk. A stressz egy ideig növeli a teljesítményt, azután pedig rontja. Van egy optimális stresszszint, aminek meglétekor tudunk a legjobban teljesíteni. Törekedjünk a „felépítő” stresszben maradni.

***Feladat***

*Válaszoljál az alábbi kérdésekre!*

*1. Miért tartozik a Munkajog tárgyköréhez a Konfliktuskezelés témakör?*

*2. Miért tartozik a Munkajog tárgyköréhez a Stressz témakör?*

*3. Elolvasva a leckét, milyen megnyilvánulásai vannak a pozitív stressznek? Miért fontos pozitív stressz?*

*4. Elolvasva a leckét, milyen hatásai vannak a negatív stressznek?*

**3.téma**

**A STRESSZOROK FOGALMA, TÍPUSAI ÉS JELLEMZŐI**

A stresszorok hatására indulnak be a stresszreakciók. Fogalmi tekintetben a szervezetre ható külső ingerek, amelyek általában pszichológiai vagy fizikális reakciót váltanak ki.

A stresszoroknak két nagy csoportja van:

1. a diszkrét és
2. a folytonos

 stresszorok.

• **diszkrét stresszorok**: viszonylag *ritkán előforduló*, de nagy hatást kiváltó életesemények lehetnek (például válás, családtag halála, munkahely elvesztése);

• **folytonos stresszorok**, ahogy nevük is jelzi, folyamatosan fennálló problémák, amelyek befolyásolják a mindennapi életvitelüket (például munkahelyi stresszorok, például a munkahely elvesztésétől való félelem, például vita a családtaggal, közlekedés, hirtelen, rövid munkahelyi konfliktusok).

A stresszeink többnyire kis hatású, de nagy frekvenciájúak (komolyan hatnak lelki és testi állapotunkra

Tapasztalatból is tudjuk, hogy az életmód és az élethez való hozzáállás meghatározó abban, mennyire is vagyunk hajlamosak a stresszre. Reagálhatunk a stresszorokra hirtelen és átgondoltan, agresszíven és megadóan. Vannak, akiben azonnal kialakul a stressz egy-egy ingerre, és van, akinek „zsigerileg” kötélből vannak az idegei. A stressz kialakulásában lényeges, hogy kinek milyen az önbecsülése, mit gondol méltónak önmagához, jogot érez-e arra, hogy jól érezze magát, milyen a kapcsolata másokkal. Az életmódot pedig befolyásolja az étrendje, a napirendje, a testmozgás beiktatása és a pihenésre fordított idő. Mindezek befolyással vannak arra, mennyire tudunk megbirkózni a stresszel, és mennyire esélyes, hogy megbetegszünk hatására. Meyer Friedman és Ray Rosenman amerikai kardiológusok a szívbetegségek egyik legnagyobb veszélyét a stresszre vezették vissza. Úgy találták, hogy a szívbetegségben szenvedők nagy része hasonló viselkedésformákat követ. A típusokat „A” és „B” típusnak nevezték el.

Az „A” típust általában az alábbiakkal jellemezhetjük:

• nem törődik az idővel – erősen versenyorientált;

• alig figyel mások mondandójára;

• mindig siet;

• türelmetlen, ha várni kell;

 • könnyen felpörgeti magát;

• gondolatban már a következő teendőjét végzi;

 • nyomatékkal beszél;

 • elismert, jó szakmára vágyik;

• gyors;

• érzelmeit elrejti;

• lelkére veszi a dolgokat;

• munkáján kívül kevés dolog érdekli;

• mindig többre vágyik, mint amije van.

A „B” típust általában az alábbiakkal jellemezhetjük:

 • sohasem, de legalábbis ritkán késik el;

 • figyelmes hallgató;

 • kevésbé versenyorientált;

 • türelmes;

**Javasolt konfliktuskezelés, stresszkezelés**

• nem érzi magát hajszoltnak;

• nyugodtan lát neki a dolgoknak;

• egyszerre csak egy dologgal foglalkozik;

 • fontos a saját elégedettsége, bárki bármit is gondol;

• nyugodtan végzi a dolgát – érzelmeit kifejezi;

• munkáján túl is sok minden érdekli;

• elégedett azzal, amije van.

Rosenman és Friedman kutatásai szerint, melyet 300 résztvevővel végeztek, a feltörekvő vezetők nagy része „A” típusú. Gyakran agresszívebbek, lendületesebbek, nagyobb munkabírásúak, és többet is dolgoznak a munkahelyükön. Ugyanakkor könnyebben okoznak konfliktusokat. Nem azért, mintha azt akarnák, csak könnyebben veszekednek, vitatkoznak, és ritkábban gyakorolják az önmérsékletet. Ugyanakkor a csúcsra ért felsővezetők között több a „B” típusú. Talán nekik már kevésbé kell bizonyítaniuk, így megengedhetik maguknak, hogy odafigyeljenek az emberi kapcsolatokra is. Ezen felül pedig sokat tapasztaltak, amíg a csúcsra jutottak, így higgadtabban tudják kezelni a tudatosan befolyásolható stresszorokat.  Rosenman és Friedman szerint a „B” típusú emberek ritkábban kapnak szívrohamot. Az „A” típusnak mintegy háromszor akkora esélye van erre.

Kutatásuk szerint az „A” és „B” típus jellemezhet egy szervezetet is (pl.munkahely) . Az egyén stresszszintjét az is befolyásolja, hogy a saját típusa egybeesik-e a szervezetével. Tehát, ha egy „A” típusú munkavállaló egy „B” típusú szervezetben dolgozik, akkor unalmasnak fogja találni az ottani munkát, míg egy „B” típusú kolléga az „A” típusú szervezetben feszülten fogja magát érezni, és hamar új munkahely után fog nézni.

**Javaslatok a stressztípusok számára**

***Hogyan kezelheti a stresszt az „A” típus? Álljon itt néhány tanács:***

 • Szervezze meg a saját életét és a beosztottjaival való közös munkát (például fogja rövidre a megbeszéléseket, vezessen határidőnaplót, ne vállaljon el mindent).

• Ossza meg a munkát másokkal (például tudja, mit bír, és a többit delegálja a munkatársaira, időben ossza ki a feladatokat, tegye egyértelművé az elvárásait).

 • Tervezze meg az életét (például mindennap készítsen listát a teendőiről, készítsen rangsort, ügyeljen a részletekre, igyekezzen realista maradni a határidőkkel kapcsolatban).

• Pihenjen is (például a pihenést is tekintse feladatának, tanulja meg kikapcsolni az agyát, napi programjába iktasson be néhány csendesebb percet vagy meditációt).

***Hogyan kezelheti a stresszt a „B” típus? Álljon itt néhány tanács:***

• Tűzzön ki egyértelmű célokat (például rendszeresen tűzzön ki maga elé hosszú távú célokat, szabjon határidőket és tartsa is be azokat, rendszeresen vizsgálja meg, meddig jutott).

• Ossza meg a munkát (például ne próbáljon mindent egyedül elvégezni, ne adjon túl bonyolult utasításokat, ne akarjon belefolyni a kiosztott munkába, fogadja el, hogy mások másként csinálják).

**Mindkét stressztípúsra javasolt**

Stressztípusok – „A” és „B” stressztípsok

• Legyen határozott a munkahelyi kapcsolataiban (például csak akkor dicsérjen, ha valaki valóban megérdemli, ne söpörje a szőnyeg alá a problémákat, ne szabadkozzon, ha erélyesebb hangot üt meg).

• Mondja meg, ha elvállal/nem vállal el egy feladatot (például gondolja át, hogy megértette-e, mit várnak el tőle, és ha nem érti, mi a feladat, kérdezzen, ne térjen el a feladat célkitűzéseitől).

***Feladat:***

***Soroljon fel 10 dolgot, amit elfogadott, hogy beilleszti gyakorlatába a leendő munkahelyén!***

**4.témakör**

***Feladat:***

*Íme egy valódi hirdetés!****Erre a hirdetésre****, nektek, sablon alapján, egy motivációs levelet kell írnotok és ki kell töltenetek egy kérdés sort (a kérdés alá írd be a választ), hogy mit válaszolnátok Állásinterjún.*

**HIRDETÉS**

**A munkavégzés helye**  
Budapest, XI. kerület

**Munkaidő**  
teljes munkaidő

Munkahelyi információk

**Feladatkör, kompetenciák és felelősség**

- Márkaszervízben gépkocsik szervizelése  
- Garanciális, garancián túli javítások elvégzése  
- Gépjármű-diagnosztika  
- Gépkocsik műszaki vizsgára való felkészítése

**Megbízó**

Gépjárművek és motorkerékpárok értékesítése, forgalmazása és javítása  
  
Márkaszervíz

A munkavállalóval kapcsolatos elvárások

**A pozíció betöltésére alkalmas végzettséggel rendelkező pályázók**

középfokú végzettség érettségi nélkül  
középfokú végzettség érettségivel  
OKJ

**Képzési szak**

Autószerelő

**Jogosítvány**

B

**Kapcsolat**

Kapcsolattartó személy: Bana Adrienn  
E-mail: [jelentkezes@instalent.net](https://www.workania.hu/send_cv.php?offer_id=3685954&inc_stat=1)

**KÉRDÉSEK**

**Az állásinterjún leggyakrabban feltett kérdések:**

* Miért szeretne cégünknek dolgozni?
* Mit tud rólunk?
* Miért éppen bennünket választott?
* Miért ezt a pozíciót pályázta meg?
* Mit szeretne elérni az adott pozíción belül?

**Kérdezhetik arról, hogy mi motiválja önt, valamint szakmai tapasztalatairól és sikereiről is:**

* Miért mondott fel jelenlegi munkahelyén?
* Milyen munkaerő volt legutóbbi munkahelyén?
* Milyen projektet oldott meg utoljára előző munkahelyén?
* Hozzon példát személyiségének erős és gyenge oldalaira!
* Hozott valami új, innovatív ötletet cégének?
* Mit tekint legnagyobb sikerének az előző munkahelyén?
* Hogyan élné meg, ha nem önt választanánk?
* Vázolja fel miben szeretne fejlődni és miért?
* Munkahelyén mi motiválja önt leginkább?
* Miben különbözik kollégáitól?
* Hol látja magát egy-, három-, öt-, tíz év múlva?
* Szívesebben dolgozik egyedül vagy csapatban? Miért?
* Hogyan kezeli a konfliktusokat? Írjon le egy konkrét helyzetet, amikor egy konfliktust sikerült megoldania!
* Munkáján kívül mi érdekli önt, van hobbija?

**SABLON MOTIVÁCIÓS LEVÉLRE**

Minta Anita  
Humánerőforrás gazdálkodási osztály  
XY Kereskedelmi Kft.

Megpályázott pozíció: Könyvelő asszisztens

Tisztelt Minta Anita!

Ezúton szeretnék jelentkezni a Workania*állásportálon* meghirdetett **Könyvelő asszisztens**i pozícióra.

Jelenleg az AB Kft-nél dolgozom, Könyvelő gyakornoki munkakörben. Munkám során főként számlák ellenőrzését és az azokhoz kapcsolódó szerződéseket, teljesítési igazolásokat készítem el, immáron második éve.

Tanulmányaimat a Budapesti Gazdaságtudományi Egyetem Pénzügyi és Számvitel szakán végeztem, jeles diplomával. (Szakdolgozatomat a *Számok mindenek felett*-ről írtam.)

Már kiskoromban is azokat a játékokat, feladatokat szerettem, ahol a hibákat kellett felfedezni és kijavítani. Úgy érzem, hogy a könyvelő szakmában megtaláltam azt, ahol tudom kamatoztatni a precizitásomat és a számok iránti szenvedélyemet.

Az Önök álláshirdetésében különösen az tetszett meg, hogy mind szóban mind írásban szükségük van a magas szintű angol nyelvismeretre. Tekintve, hogy nekem felsőfokú nyelvvizsgám van angolból, illetve hogy hobbi szinten angol nyelvű fordításokat is vállalok, ezért ez számomra nem jelentene akadályt, sőt.

Úgy érzem, hogy az AB Kft-nél eltöltött két év után sikerült annyi tapasztalatot szereznem, hogy tudásomat asszisztensként hasznosíthassam egy olyan vállalatnál, amelyik élen jár a pénzügyi szektorban.

Remélem, hogy a szakmai tapasztalatommal és készségeimmel sikerült meggyőznöm arról, hogy alkalmas vagyok a meghirdetett pozícióra és lehetőségem lesz ezt személyesen is bizonyítani!

Budapest, 2017.12.06.

Tisztelettel,

Pályázó Gábor  
Telefon: 06 (10) 123 456  
E-mail: gabor.palyazo@gmail.com

**5.témakör**

**7 tipp a hatékony álláskereséshez**

**Mindenkinek megvan a maga módszere, ahogy az álláskeresésbe belefog. Megírjuk az önéletrajzunkat, jó esetben a motivációs levelünket is. Próbálunk egy előnyös profilképet készíteni magunkról, majd regisztrálunk néhány álláskereső-oldalon. Figyeljük a megjelenő hirdetéseket és ’posta fordulatával’ már pályázzuk is a legjobban tetszőket. Ez már önmagában is elég sok időt vesz igénybe, és még nem is beszéltünk a többi alternatív módszerről, melyekről innen-onnan hallunk. Ha egyelőre nincs időd az új technikákra, legalább a megszokott utakon próbálj kicsit fejleszteni, hogy hatékonyabbá váljon az álláskeresési technikád.**

**Íme 7 tipp a hatékony álláskereséshez.**

**1. Játssz az állásportálok szűrőivel!**

Az álláskereső portálokon jellemzően többféle keresési szűrést tudsz beállítani: mely településen keresel állást, milyen területen szeretnél elhelyezkedni, teljes-, részmunkaidős- vagy esetleg a távmunka érdekel.

Használd kreatívan ezeket a szűrőket és próbálj ki [többféle szűrőkombinációt!](https://bit.ly/cvblogcikkkep) Például annak ellenére, hogy 8 órás állást keresel a lakhelyeden, érdemes lenne megpróbálkoznod más beállításokkal: pl. részmunkaidős munka, egy távolabbi hely kombinációjával. Elképzelhető, hogy így is találsz olyan munkahelyet, ahol a béren felüli juttatásokkal (utazási támogatás, cafeteria) együtt már számodra is elfogadható feltételekkel tudnál munkába állni.

*Feladat: -Keressél először 8 órás munkát, másold be a levélfelületre az egyik ilyen hirdetést*

*- Keressél részmunkaidős munkát, másold be ugyanarra a levélfelületre az egyik ilyen hirdetést*

*- Keressél távolabbi helyen, mint lakhelyeden munkát és másold be ugyanarra a levélfelületre a hirdetést.*

*Erről a gyakorlásról nem kell beküldened feladatot!*

**2. Ne lógd el a pályázati anyagod személyre szabását!**

Előfordulhat, hogy több álláslehetőséget is találsz. Ahelyett, hogy egyszerűen csak elküldöd az önéletrajzodat ezeknek a cégeknek, szánj időt arra, hogy kicsit rá igazítsd a pályázati anyagodat a cég álláshirdetésére.  Az állás kiírásában világosan látszik, melyek azok a fontos kritériumok, amelyek a leendő munkáltató számára fontos (képzettség, szakmai tapasztalat, személyiségjegyek). Ezek alapján gondold végig az eddig tapasztalataidat és találd meg azokat a pontokat, ahol rámutathatsz ezekre az értékeidre a saját karrieredben.  
Mindez időt vesz igénybe, ezért a sikeres pályázat érdekében priorizálj! Állítsd sorrendbe az álláslehetőségeket, majd azokkal kezdj foglalkozni, amelyek a legjobban tetszenek neked.

**3. Állítsd be a saját állásértesítődet! (Ezt csak egyszer kell megtenned.)**

Az állásportálokon lehetőség van saját állásértesítők beállítására. Ez egyfajta hírlevél, melynek tartalmát saját magad állítod össze. Megadod, hogy milyen szempontok szerint keresel állást, majd elmented a beállításokat a profilodban. Ezek után az automatikusan listát kapsz e-mailen azokról az aktuális állásokról, melyek megfelelnek ezeknek a szempontoknak.

**4. Ne várj visszajelzésre!**

Ne hagyd abba az álláskeresést, miközben visszajelzésekre vársz! Valószínű, hogy több elutasítás előzi meg a sikeres pályázatot. A várakozással töltött idő csak elnyújtja az álláskeresési időszakot. Elutasítás esetén se keseredj el, próbálj rájönni mi lehetett a hiba és azt hogyan tudnád kijavítani!

**5. Tégy jó elsőbe nyomást! Motivációs levél & bemutatkozó videó**

Készíts minden pályázathoz külön kísérőlevelet! Ezek a levelek teszik meg helyetted az első benyomást. Ha belegondolsz mennyi időbe telik végigolvasni egy ilyen levelet, rájössz, hogy milyen kevés időd is van erre a bizonyos első benyomásra. Fontos: a kísérő leveled legyen őszinte, tükrözze a valódi motivációdat.

Újdonság a bemutatkozó-videó készítése. Ezt a megoldást egyelőre még kevesen használják ki, éppen ezért előnyre tehetsz szert a többi pályázóval szemben, ha elkészíted a saját videódat. Nagy pluszt adhat a jó első benyomáshoz.

**6. Iratkozz fel a hírlevélre! A jó pap is holtig tanul.**

Érdemes feliratkozni az állásportálok hírleveleire is. Itt jellemzően tippeket, tanácsokat kapsz az álláskereséssel kapcsolatban. Ezeket mindig érdemes elolvasni.  Ha sok minden számodra már evidens és egyértelmű, mindig akadhat olyan gondolat, vagy megközelítés, amire esetleg még nem gondoltál. Ugyanez miatt érdemes a blogokat is átolvasni, találhatsz bennük megszívlelendő tanácsokat.

**7. Kérj referenciát!**

Sokat nyomhat a latba, ha referenciákkal tudsz szolgálni korábbi munkáltatóidtól. Elsőre mindenkinek a volt főnöke jut eszmébe, de nemcsak feletteseidtől kérhetsz ajánlásokat, hanem munkatársaktól, ügyfeleidtől, beosztottjaidtól vagy akár beszállítóidtól is.

***Feladat***

*A feladat a 7.tipphez kapcsolódik: Írjál egy levelet valakinek (szülő, nagyapa, barát, műhelytanár, idegen szerelő, stb.) , akivel egyszer egy olyan munkát végeztél el, hogy sikeres volt, az illető látta a munkabírásod, tehetséged, hozzáértésed, találékonyságod. Emlékeztesd őt erre az esetre és győzd meg, hogy írjon rólad egy véleményt, mert te pályázni szeretnél és csatolni szeretnéd ajánló levelét. Ezt a levelet küld be nekem.*

**6.témakör**

Kedves Diákok!

Lehet, hogy szüleitek, ismerőseitek révén közelről szemlélhettétek, hogy mi történt a gazdaságban a karantén alatt. Most helyezzük ezeket az információkat szolid alapra, tanulván ebből-akár munkavállaló, akár munkaadó oldalról. Lehetsz munkavállaló vagy vállalkozó hamarosan. Most elkezdjük feldolgozni ezt a témát.

***Feladatod:***

*elolvasni, megjegyezni és lejegyezni 10 gondolatot, ami számodra ismeretlen volt vagy fontos volt, és azokat beküldeni nekem.*

**Koronavírus idején – tájékoztató munkáltatóknak és munkavállalóknak**

A koronavírus terjedésével egyre több korlátozó intézkedésre lehet számítani. Most mindennél fontosabb a munkáltatók és munkavállalók közötti folyamatos tájékoztatás, az együttműködés és a mindenki számára előnyös megoldások kidolgozása. Az alábbi tájékoztató 3 részből áll, az első a munkaügyi vonatkozás, a második a vállalkozás gazdasági érdekeire a harmadik néhány mondat erejéig az emberi oldalra helyezi a hangsúlyt.

**1. rész**

A Kormány különleges helyzetben jogosult felfüggeszteni bizonyos törvények alkalmazását, de mivel erre irányuló döntés még nem született, az alábbi ismertető a jelenleg hatályos jogszabályok szerinti eljárást tartalmazza, gyakorlatias megközelítésből.

**Tájékoztatási kötelezettség:**

* munkáltató kérheti a munkavállalóktól, hogy előzetesen jelentsék be:
* külföldi útjukat,
* ha a környezetükben megbetegedés történt;
* munkáltató tájékoztassa a munkavállalókat, hogy amennyiben észleli, hogy beteg a munkavállaló, az alábbiak szerint köteles eljárni:
* megtagadja a foglalkoztatást,
* gondoskodik róla, hogy ne érintkezzen a többi munkavállalóval,
* felhívatja a háziorvosát, ezért minden munkavállalónak álljon rendelkezésére az orvosa neve, telefonszáma (ha beleegyezik, célszerű esetleg előre bekérni minden munkavállalótól az adatokat, illetve felvenni a kapcsolatot az üzemorvossal. Amennyiben betegség gyanúja esetén a háziorvost nem lehet elérni, a mentőket kell hívni);
* koronavírus tüneteiről (láz, fáradtság, száraz köhögés, de lehet még izomfájdalom, orrdugulás, orrfolyás, torokfájás, hasmenés, légszomj), továbbá a megelőzésről is érdemes tájékoztatni a munkavállalókat.

Az alábbiakban tekintsünk át néhány életszerű helyzetet.

**Ha folyik a termelés, a munkáltató rendesen üzemel:** ez esetben a dolgozónak munkavégzési kötelezettsége van, de a munkáltató kötelezettsége biztosítani az egészséges munkavégzés feltételeit, tehát például:

* kézfertőtlenítőt, munkakör függvényében kesztyűt biztosítani;
* ha kockázatosnak ítéli a munkahelyen történő megjelenést, és megoldható, az otthoni munkavégzést elrendelni. Ekkor munkaidőben a munkavállalónak rendelkezésre kell állnia, munkát végeznie, és köteles a munkavégzésre vonatkozó szabályokat betartani. Ez ugyanolyan munkavégzésnek minősül, mint a normál munkavégzés, ugyanúgy munkabér jár részére.

**Ha a munkáltató dönt úgy, hogy bizonyos ideig nem, vagy csökkentett időben/teljesítménnyel üzemel:**

* a munkavállalónak állásidőre járó alapbért kell fizetni (mintha ’dolgozna’);
* az időbeosztás, munkavégzés, esetleg munkakörök átszervezése javasolt;
* ha megoldható, a munkáltató otthoni munkavégzést rendelhet el;
* a munkáltató szabadságra küldheti a munkavállalót annyi időre, ahány nappal munkáltatóként rendelkezik, amennyiben a szabadság kezdetének időpontját 15 nappal hamarabb jelezte a munkavállalónak. El lehet tekinteni a 15 nappal korábbi közléstől, ha a szabadság időpontjáról közösen megegyeznek a felek.

**Ha vis major**(elháríthatatlan külső ok, pl. járvány miatt kihirdetett zárlat)**miatt nem lehetséges a munkavégzés**:

* nem jár bér a munkavállalónak, de ettől el lehet térni természetesen, a munkavállaló javára, ezért javasolt a mindenki számára optimális megoldásra törekedni.

**Ha a munkavállaló azért nem megy dolgozni, mert ’fél’**, de nincs megalapozott oka rá, nincs orvosi igazolása, nem beteg, ugyanakkor a munkáltató biztosítja az egészséges munkavégzés feltételeit:

* munkavállaló kiveheti a szabadságot, amennyivel ő rendelkezik, ha a szabadság kezdetének időpontját 15 nappal hamarabb jelezte a munkáltató felé. El lehet tekinteni a 15 nappal korábbi közléstől, ha a szabadság időpontjáról közösen megegyeznek a felek.
* **munkavállaló kérhet** **munkavégzés alóli mentesítést, mely időszakra megegyezhetnek a munkáltatóval a díjazás mértékéről (ez a díj lehet akár alacsonyabb is, mint a minimálbér);**
* munkavállaló kérhet fizetés nélküli szabadságot: ha a munkáltató engedélyezi, az adott időszakot jelenteni kell a NAV felé, továbbá – ezen időszak alatt szünetel az egészségbiztosítási járulékfizetés – a munkavállalónak fizetnie kell az egészségügyi szolgáltatási járulékot (2020-ban 257 Ft/nap; 7 710 Ft/hó).
* munkajogi szempontból munkáltatói szankciót vonhat maga után, igazolatlan távollétnek minősül, vagy – jelenleg – akár munkaviszony megszüntetésének is indoka lehet. Utóbbi, drasztikus lépés előtt javasolt mindkét fél számára optimális megoldásra törekedni.

**Ha a munkavállaló jogosan tagadja meg a munkavégzést**, mert nincsenek biztosítva az egészséges munkavégzés feltételei, a munkahelyen magas a fertőzés kockázata:

* részére munkabér (állásidőre járó bér) jár, akkor is, ha nem megy be dolgozni. Ugyanakkor ez idő alatt is munkára képes állapotban rendelkezésre kell állnia.

**Ha a munkavállaló járványügyi zárlat miatt** (karanténban van, ő vélhetően nem beteg, de a környezetében fertőzött valaki) **nem tud megjelenni munkahelyén:**

* a munkáltató köteles más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg foglalkoztatni – leginkább az otthonról történő munkavégzés a járható út, ha megoldható;
* ha más munkahelyen/munkakörben nem foglalkoztatható: keresőképtelennek minősül, és a keresőképtelenség első napjától kezdve táppénzre jogosult.

**Ha a gyermekkel kell otthon lenni, mert nincs iskola/óvoda, és nincs, aki vigyázzon rá** – de egyébként mindenki egészséges:

* munkavállaló kiveheti a szabadságot, amennyivel ő rendelkezik, ha a szabadság kezdetének időpontját 15 nappal hamarabb jelezte a munkáltató felé. El lehet tekinteni a 15 nappal korábbi közléstől, ha a szabadság időpontjáról közösen megegyeznek a felek;
* **munkavállaló kérhet** **munkavégzés alóli mentesítést,**mely időszakra megegyezhetnek a munkáltatóval a díjazás mértékéről (ez a díj lehet akár alacsonyabb is, mint a minimálbér);
* munkavállaló kérhet fizetés nélküli szabadságot: ha a munkáltató engedélyezi, az adott időszakot jelenteni kell a NAV felé, továbbá – ezen időszak alatt szünetel az egészségbiztosítási járulékfizetés – a munkavállalónak fizetnie kell az egészségügyi szolgáltatási járulékot (2020-ban 257 Ft/nap; 7 710 Ft/hó).

**Fentieket összegezve a lehetőségek:**

* átszervezés: munkakör, munkaidő, stb.,
* otthoni munkavégzés,
* szabadság kiadása,
* fizetés nélküli szabadság: a munkavállaló kérelmére!,
* munkavégzés alóli mentesítés: ha a munkavállaló kéri a díjazás megegyezés függvénye; ha a munkáltató rendeli el, akkor állásidőre járó alapbért kell fizetni részére,
* táppénz.

**Kiemelten fontos a könyvelővel, bérszámfejtővel való szorosabb együttműködés is. A szakembereknek tudniuk kell a fent írt, bekövetkező helyzetről, bárminemű változásról.**

Határidő: 2020. 05. 22.

**7.témakör**

Kedves Diákok!

Ma egy olyan vállalkozással/munkavállalással kapcsolatos ismeretről lesz szó, amely nagyon figyelemre méltó az 1 év múlva dolgozni akaró számára. Ez ennek a témának az első része.

***Feladat****:*

*elolvasni az anyagot és a minden félkövérrel szedett részből 5-5 mondatot beírni a jegyzetlapra (lehet több is). Ezt a 3 x 5 mondatot nekem is be kell küldeni .*

**A negyedik ipari forradalom**

**Az ipari forradalmak közel sem olyan hevesek és gyors lefolyásúak, mint a társadalmakban végbemenők. Sokszor évtizedek telnek el egy innováció bevezetésétől, annak forradalmi hatásainak a megvalósulásáig. A negyedik ipari forradalom, amely évtizedek óta zajlik jelentős változást eredményezett a világban.**

Jelenleg éljük a [**negyedik ipari forradalom**](https://digitalizationindustry.com/hu/2017/07/26/a-negyedik-ipari-forradalom/) idejét, az [ipar 4.0](https://digitalizationindustry.com/hu/2017/06/28/ipar-4-0-magyar-kkv-k-a-digitalis-korszakvaltas-kapujaban/)-t és beépül a gyártásba, a szolgáltatásokba, a mindennapjainkba. A digitális átalakulás az élet minden területén, felborítja a megszokott rendet. Változásokat hoz a magánéletünkbe, átalakítja a szabadidőnket, a munkavégzésünket, a tanulási módszereinket. Megváltoztatja az ipart, az üzleti életet, a közigazgatást, de még a mezőgazdaságot is. Forradalmi vívmányok között szerveződnek a mindennapjaink, szenvedélyesen gyűjtik az adatokat minden mozdulatunkról, minden gondolatunk manifesztálódásáról, a kapcsolatainkról, a tartózkodási helyünkről, az ízlésünkről. Hogy nekünk kényelmesebb, kompaktabb életünk lehessen, egy olyan biztonságos világban, ahol a felesleges emberi döntések nem akadályozzák a cselekvéseinket.

**Adatok mindenhol**

Hogy az adat mekkora érték, jól mutatják a General Electric magyar gyárában történtek. Lencsés Gergő, a GE Power veresegyházi gyárának igazgatója, már több digitális transzformációval foglalkozó konferencián elmesélte, hogy a gázturbinás erőművekhez alkatrészeket gyártó üzemben, az éves karbantartási költségek felét annak a hat nagyértékű plazma spray berendezésnek a cseréje és folyamatos karbantartása teszi ki, amelynél pont a digitalizációval sikerült a korábbi karbantartási gyakorlat költségeit a felére csökkenteni.

A plazma spray-k, meghibásodás nélkül 2-4 magas üzemi hőmérsékletnek kitett gázturbina alkatrészt tudtak megfesteni. Mielőtt elromlottak volna, megváltozott az üzemhangjuk, amire az eszközzel dolgozó munkások figyeltek fel. Miután a gyárvezető figyelmét felhívták a jelenségre, hanganalizátorokkal kezdték mérni a pisztolyok hangját. A mérési adatokból kiderült, hogy a meghibásodás előtt az addigi legmagasabb hangfrekvencia eltűnik. A mérési eredmények alapján a gyár szakemberei a berendezések működési paramétereit megváltoztatták. Kevesebb nitrogént és több argont fecskendeztek be, így az argon kisebb súrlódási együtthatójával jobb lett a pisztoly hangja, háromszorosára növelve ezzel a berendezések élettartamát.

Ez az egy fejlesztés, közel 100 millió forinttal csökkentette a veresegyházi gyár karbantartási költségét. Bár a hiba előrejelzésének a felfedezését, annak az emberi képességnek köszönheti a gyár, hogy kifinomult a hallásunk, a pontos adatok, az ezeket biztosító [szenzorok](https://digitalizationindustry.com/hu/2017/06/15/szenzorok-altal-biztositott-intelligencia/), tehát a digitalizáció nélkül nem állnának rendelkezésre. Lencsés elmondta, hogy a jelenleg begyűjtött adatok összesen 2%-át használják, de már barátkoznak a BIG DATA fogalmával.

**Digitalizáció: egyre gyorsabban**

A digitalizáció felgyorsulása nagymértékben befolyásolja az üzleti, a tudományos és a társadalmi életet is. A dolgok internetre kerülése megváltoztatja a körülöttünk lévő világ működését, az infrastruktúrától kezdve az iparon át az egészségügyig. *A jövő biznisze az emberiség és a technológia kapcsolatán alapul, ami az adatok intelligens feldolgozásával veszi kezdetét.*

A 2011-ben bevezetett fogalom, az Ipar 4.0, más néven a negyedik ipari forradalom elemei integrálódnak a már meglévő gyártási-, [logisztikai](https://digitalizationindustry.com/hu/2018/02/26/logisztika-4-0/)– és kereskedelmi rendszerekbe.

Egyszerűen ipari forradalomnak nevezik a technikatörténetben a mechanizációt, ami az 1850-es zajlott és beindította az ipari termelést. Ezt követte a taylorizmus, az automatizmus – utóbb II. ipari forradalomnak nevezett – kora, amit a III. ipari forradalom, a számítógépek és az informatikai rendszerek megjelenése követett az 1970-es évek elejétől.

Napjainkban éljük az [Internet of Things (IoT)](https://digitalizationindustry.com/hu/2017/10/09/kiberter-es-iot-eszkozok-a-negyedik-ipari-forradalom/) forradalmát, amikor intelligens eszközök a már meglévő szabványokba integrálódnak és új, autonóm gyártási rendszerek kiépülése megy végbe. Mindezt az internetre kapcsolva, tehát egyetlen hálózaton belül megvalósítva. A pár éve még ismeretlen kifejezések, mint a BIG DATA, IoT, felhő, kiterjesztett valóság hétköznapivá váltak sokunk számára. A technológiai fejlődés egyre gyorsabb ütemű, hatásai erősítik egymást és olyan megoldások jönnek létre, amelyek pár éve még csak sci-fi történetekben voltak jelen. Gondoljunk az önvezető autóra! Ehhez a fejlett szenzortechnika, a robotika, az adatfeldolgozás, a kommunikáció, a mesterséges intelligencia egymást stimuláló, gerjesztő fejlődésére volt szükség.

**A robotok elveszik a munkánkat és ez jó, de tudásunkra szüksége van**

Minden intelligens gyárnak az alapját az internet, valamint a rendszerek és gépek hálózatba szervezése képezi. Egy digitális üzem olyan virtuális gyártási rendszert kapcsol össze valós gyártással, ami magának a negyedik ipari forradalomnak a víziója.  Az informatikai úton történő vezérlést, a termékfejlesztés és a gyártás közötti közvetlen adatcserét, nagyteljesítményű PLM programok biztosítják. Ezek segítségével lehet virtuálisan szimulálni az összes termékinformációt. A kutatási és fejlesztési folyamatokból, a virtuális szimulációkból származó összes termékinformációt egy gyártásvezérlő rendszerhez továbbítják, ami valós időben vezérli a gyártás teljes folyamatát. A termékek irányítják a saját gyártásukat: termékkódokkal kommunikálnak a gyártásban részt vevő gépekkel és eszközökkel a gyártási jellemzőkről és követelményekről, ezáltal előre vetítve a szükséges gyártástechnológiai lépéseket. *Mindezt gyári dolgozók nélkül.*

Az automatizálás három fő célja a jól használható munkahelyi megoldások, a test és az elme folyamatos fejlesztése, illetve az erős és autentikus kapcsolatok fenntartása, amelyek segíthetnek az embereknek teljesebb életet élni. Bárki, aki el akarja érni a boldogságot, nehéz munkát végez pedig soha senki nem fizetett még ezért. Jelenleg súlyos pazarlás folyik a humán potenciál és a mentális energia terén. A fenti három célt integrálni kell, ami egy pozitív jövőképet valósít meg.

Ahogy Doransky (Dobó Mátyás – digitális trendkutató) mondta: “A dolgok akkor történnek meg, amikor a felhatalmazás találkozik a felelősséggel. A felhatalmazás az, amikor egyénként azt érzed, hogy létrehozhatsz valamit, hogy hozzátehetsz a dolgokhoz. A felelősség pedig az, amikor tudod és érzed, hogy te vagy az eredményért a felelős.” De a [robotizálás](https://digitalizationindustry.com/hu/2018/01/16/felvalthatjak-a-robotok-a-kekgallerosokat/) és a negyedik ipari forradalom idején az emberi tényező nem csak a felelősségvállalás miatt fontos. Az innováció, a fejlesztések, a célmeghatározások mindig is emberi feladatok lesznek. Ezért a tervezéshez és a gyártáshoz, valamint a szolgáltatásokhoz interdiszciplináris tudású csapatra van szükség. Ezek egyesítik a mechanikai, az elektronikai, a szoftvermérnöki és az általános mérnöki szakértelmet.