

ÖSSZEFOGLALÓ

Guóth Máté
Pénzügy és számvitel

Budai campus
2024



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

**Budai Campus
Pénzügy és számviteli Szak**

**HR szolgáltatások szerepe a vállalati stratégiában a WHC Kft.
működése szempontjából**

Belső konzulens: Fiser Noémi
egyetemi tanársegéd

Készítette: **Guóth Máté Iván**

Q7UHN9
levelező

Intézet/Tanszék: Mezőgazdasági és
Élelmiszeripari Vállalati
Gazdaságtan Tanszék

Budai campus

2024

BEVEZETÉS

Szakdolgozatom témája a munkaerő kölcsönző vállalkozások által a szövetkezet foglalkoztatási (diák, nyugdíjas, kismama) üzletág vállalati stratégiájának vizsgálata.

A témaválasztásom elsődleges motivációja személyes érdeklődésem. Azért ezzel a témával foglalkozom, mert a WHC Kft.-nél - a szövetkezeti üzletágon belül - a nyugdíjasokkal és kismamákkal foglalkozó budapesti régió területi vezetőjeként dolgozom, amely egy **100%-ban magyar tulajdonú, dinamikusan fejlődő, nemzetközi humánerőforrás vállalat.**

Véleményem szerint jóllehet, Magyarországon növekvő tendenciát mutat szövetkezeti foglalkoztatás, nincs megfelelő stratégia a gyermeket nevelő kismamák és nyugdíjba vonuló személyek tovább foglalkoztatására. Azért választottam ezt a témát, mert foglalkoztatás hatékonysága kritikus szerepet játszik a modern társadalmakban, különösen olyan kérdések kapcsán, mint a népességcsökkenés. Az előregedő társadalmak, a népességfogyás és a kivándorlás további kihívásokkal járnak, amelyeket csak hatékony és fenntartható munkaerőpiaci megoldásokkal lehet kezelni. (Horkai et al., 2021).

Az édesanyák munkaerőpiacra történő visszatérése, és a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése kiemelt fontosságú a társadalmi és gazdasági stabilitás fenntartásához, valamint a jövő generációinak jólétéhez. Ezek a tényezők jelentősen befolyásolják a társadalmi és gazdasági dinamikát, és kiemelik a hatékony munkaerőpiaci intézkedések fontosságát, amelyek leküzdése érdekében számos intézkedésre van szükség. Annak érdekében, hogy támogassák az édesanyák munkaerőpiacra történő visszatérését, egyúttal segítsék őket abban, hogy hatékonyan egyensúlyt teremtsenek a munka és a családi élet között.

Következtetések és javaslatok

A primer kutatásom eredményeinek szintetizálását követően következtéseket fogalmazok meg.

A WHC Kft-nek a szövetkezeti foglalkoztatási üzletága egy hatékony és rugalmas munkaerő-foglalkoztatási formát kínál, amely a kölcsönző vállalkozások számára számos előnnyel járhat. Az egyik legfontosabb előnye az, hogy az adminisztráció vonatkozásában jelentős időt és energiát lehet vele megtakarítani, mert a hagyományos foglalkoztatási formákkal szemben a kölcsönző vállalkozás egyszerűbb adminisztrációt biztosít, így több idő maradhat a vállalkozások más üzleti tevékenységekre.

Emellett a WHC Kft. segítséget nyújt abban is, hogy a vállalkozás megfelelő munkaerőt könnyebben és gyorsabban találjon, így a toborzási folyamat is könnyebbé válik. Az alkalmazottak számára kedvező munkáltatói feltételeket is biztosít, ami hozzájárulhat a munkavállalók elégedettségéhez és hűségéhez. Ugyanakkor a WHC Kft-nek nincsenek felesleges költségei, mivel a kölcsönzött munkaerőt kizárólag a ténylegesen ledolgozott órák után kell fizetni. Ezáltal optimalizálhatóvá válnak a vállalkozás költségei, valamint növelhető a vállalkozás hatékonysága. A kölcsönző vállalkozás az ügyfelei számára könnyű, gyors és praktikus együttműködést ajánl, ami javíthatja a produktivitást és a teljesítményt.

Fontos előnye a WHC Kft-nek az is, hogy nincs szükség hosszú és bonyolult munkaszerződések kötésére, valamint a kölcsönző vállalkozásoknak nem kell bejelentési kötelezettségekkel foglalkoznia és rugalmasabban tud alkalmazkodni a változó piaci igényekhez. A WHC alkalmazható folyamatos vagy alkalmi munkavégzésre is, így megfelelő megoldást kínálhat a nyári szabadságolási időszakban felmerülő munkaerőhiány kezelésére. Emellett az együttműködés során különböző generációkból származó munkavállalók segíthetik egymást, ami javíthatja a teljesítményt és a munkahelyi hangulatot. A WHC széles körben alkalmazható különböző iparágakban, beleértve a kiskereskedelmet, az autóipart, az FMCG-t, a pénzügyi szektort, a mezőgazdaságot, a logisztikát, a szolgáltató vállalatokat, valamint a turizmust és vendéglátást is. A rugalmassága és előnyei révén a WHC ideális választás lehet a vállalkozások számára, akik hatékonyan szeretnének alkalmazkodni a változó piaci körülményekhez és igényekhez.

Az alábbiakban néhány javaslatot sorolok fel a diák-, nyugdíjas- és kismama szövetkezetek fejlesztésére:

➤ **A rugalmas munkavégzési lehetőségek kínálata:** Lényeges, hogy a szövetkezetek a tagjaik számára rugalmas munkavégzési lehetőségeket kínáljanak, ezáltal lehetőséget adva például a részmunkaidős vagy távmunka formájában való munkavégzésre, amely segíti a tagokat abban, hogy könnyebben összeegyeztessék a munkát a tanulással, családi kötelezettségeikkel vagy nyugdíjas életükkel.

➤ **Képzés és mentorálás:** A szövetkezetek fejleszthetik képzési és mentorprogramjaikat, hogy segítsék tagjaikat a szakmai fejlődésben és a munkavégzési készségeik javításában. Ez lehetővé teszi a diákoknak, nyugdíjasoknak és kismamáknak, hogy jobban felkészüljenek a munkavégzésre és hatékonyabban teljesítsenek.

➤ **Rugalmas bérezési és juttatási rendszerek:** Fontos, hogy a szövetkezetek olyan bérezési és juttatási rendszereket alkalmazzanak, amelyek rugalmasak és igazságosak, figyelembe véve a tagok egyedi igényeit és körülményeit. Ez lehetővé teszi, hogy a diákok, nyugdíjasok és kismamák megfelelően motiváltak maradjanak a munkavégzés során.

➤ **Támogató közösségi hálózat kialakítása:** A szövetkezeteknek lehetőséget kell biztosítaniuk tagjaiknak arra, hogy kapcsolatba lépjenek egymással, tapasztalatokat osszanak meg és támogassák egymást. Ez segíthet abban, hogy a tagok érzelmileg és szakmailag is támogatva érezzék magukat a szövetkezetben.

➤ **Innováció és technológiai fejlesztések:** A szövetkezeteknek folyamatosan nyomon kell követniük az innovációkat és a technológiai fejlesztéseket, és alkalmazniuk kell azokat a munkavégzés hatékonyságának növelése érdekében. Ez lehetővé teszi, hogy a szövetkezetek versenyképesebbek legyenek és jobban megfeleljenek a tagok igényeinek.

Ezek a javaslatok segíthetnek abban, hogy a diák-, nyugdíjas- és kismama szövetkezetek hatékonyabban működjenek és még jobban ki tudják szolgálni tagjaikat.

ÖSSZEFOGLALÁS

A szakdolgozatomban a munkaerő kölcsönző vállalkozásoknak a nyugdíjas, kismama szövetkezeti foglalkoztatása során alkalmazott vállalati stratégiáját vettem górcső alá, amelyet a WHC Kft. gyakorlatán keresztül vizsgáltam meg.

A dolgozatomat a témám szakirodalmi áttekintésével kezdtem, amelyben bemutattam a munkaerőpiac fogalmát és jellemzőit, továbbá kitértem a munkaerő kölcsönző vállalkozások tevékenységét szabályozó előírásokra. Ezután megvizsgáltam a szövetkezeti foglalkoztatás lehetőségeit és az előnyeit a rugalmas munkaerő biztosításában, kiemelt figyelmet fordítva a kismamák és nyugdíjasok foglalkoztatására.

Megállapítottam, hogy a szövetkezeti foglalkoztatás olyan rugalmas munkavégzést tesz lehetővé, amely alkalmazkodik a munkavállalók egyéni igényeihez és lehetőségeihez. Ezáltal segít a vállalatoknak a változó munkaerőpiaci igények kielégítésében, anélkül, hogy hosszú távú kötelezettségeket kellene vállalniuk. Emellett a szövetkezeti foglalkoztatás kölcsönös segítségnyújtást biztosít a munkavállalóknak, ami elősegíti az integrációt és a hatékonyabb munkavégzést. Ezért a szövetkezeti foglalkoztatás ígéretes megoldás lehet a munkaerőpiaci rugalmasság és a vállalati hatékonyság növelésében, miközben segíti a különböző élethelyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatását és bevonását.

A nyugdíjas szövetkezetek fontos szerepet játszhatnak a nyugdíjasok társadalmi beilleszkedésében és továbbra is aktív résztvevők maradásában. Ezek a szövetkezetek lehetőséget kínálnak a nyugdíjasoknak a további kereset megszerzésére, valamint a társadalmi kapcsolatok fenntartására és új készségek elsajátítására. A kismama szövetkezetek segíthetnek a kismamáknak a rugalmas munkavégzés lehetőségének biztosításában, ami segíthet abban, hogy könnyebben összeegyeztessék a munkát és a családi kötelezettségeket. Fontos, hogy ezek a szövetkezetek támogassák a kismamákat a munkavégzés és a családi élet egyensúlyának fenntartásában, valamint lehetőséget biztosítsanak számukra a szakmai fejlődésre és a karrierépítésre.

A szövetkezeti foglalkoztatás jelentős lehetőségeket rejt magában mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára. Az atipikus foglalkoztatási formák, mint például a kismama-szövetkezetek vagy nyugdíjas-szövetkezetek a vállalatok számára lehetővé teszik a rugalmas munkavégzést és az adminisztratív terhek csökkentését. Emellett segítenek a munkavállalóknak, például a kismamáknak és a nyugdíjba vonulóknak, hogy könnyebben

részt vegyenek a munkaerőpiacban, miközben megfelelő egyensúlyt teremtenek a munka és a családi élet között. Csakhogy a szövetkezeti foglalkoztatás sikeres megvalósítása érdekében számos stratégia és gyakorlat alkalmazható. A vállalatoknak érdemes kihasználni az adózási előnyöket, és fejleszteni az adminisztratív folyamatokat a hatékonyság növelése érdekében. A munkavállalók számára fontos a rugalmas munkaidő és munkavégzés lehetősége, valamint a képzési és fejlődési lehetőségek biztosítása.

A szekunder irodalomkutatásomat egy saját vizsgálat elvégzésével tettem teljes körűvé. A primer kutatásomban – kvalitatív kutatásként – az interjú módszerét alkalmaztam. A primer kutatásom eredményei alátámasztották a szekunder szakirodalomban leírtakat. A megkérdezettek válaszaiból arra a következtetésre jutottam, hogy a szövetkezeti foglalkoztatás egy rugalmas és hatékony foglalkoztatási forma, amely számos előnnyel jár mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára. Az elméleti megfontolások és a gyakorlati tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a szövetkezeti foglalkoztatás elősegíti a rugalmas munkaidő és munkavégzés lehetőségét, valamint támogatja a kölcsönös segítségnyújtást és együttműködést a munkavállalók között. Ugyanakkor az üzletágvezető és a vizsgált vállalkozás munkavállalók interjújából azt a következtetést vonom le, hogy a szövetkezeti foglalkoztatás megszervezése a munkaerő kölcsönző vállalkozások számára is folyamatos fejlődést igényel, valamint a munkatársak számára napi munkavégzés is kihívást jelent.

Megállapítható, hogy a kölcsönző vállalatok számára fontos, hogy egyszerű és hatékony adminisztrációs folyamatokat alkalmazzanak, valamint biztosítsák a megfelelő kommunikációt és támogatást a munkavállalók számára. Emellett a mentorálási és képzési programok, valamint a rendszeres visszajelzés lehetővé teszi a sikeres szövetkezeti foglalkoztatás megvalósítását és fenntartását. A szövetkezeti foglalkoztatás a modern munkaerőpiac egyre fontosabb és elterjedtebb megoldása, amely lehetővé teszi a hatékony és rugalmas munkavégzést, valamint támogatja a munkavállalók közötti együttműködést és segítségnyújtást. A szövetkezeti foglalkoztatás jelentős lehetőségeket rejt magában mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára. A szövetkezeti foglalkoztatás sikeres megvalósítása érdekében számos stratégia és gyakorlat alkalmazható. A vállalatoknak érdemes kihasználni az adózási előnyöket, és fejleszteni az adminisztratív folyamatokat a hatékonyság növelése érdekében. A munkavállalók számára fontos a rugalmas munkaidő és munkavégzés lehetősége, valamint a képzési és fejlődési lehetőségek biztosítása.

Össességében a szövetkezeti foglalkoztatás egy olyan lehetőség, amely előnyös lehet mind a vállalatok, mind a munkavállalók számára, különösen a diákok, kismamák és nyugdíjasok foglalkoztatásában, biztosítva ezzel a rugalmas munkaerőt.