

REZÜMÉ

A MUNKA MAGÁNÉLET EGYENSÚLY JELENLÉTE A VÁLLALATI HR GYAKORLATBAN

A kutatás alapkérdése: Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai iránymutatásai kiemelten utalnak a munka-magánélet egyensúly vállalati támogatásának jelentőségére, melyet főként nyugat-európai jó gyakorlatok támasztanak alá. A munka-magánélet egyensúly megteremtését támogató vállalatok bizonyítottan sikeresebbek, mint versenytársaik, a szemléletnek nemcsak mikro-, de makrogazdasági valamint kedvező társadalmi hatásai is vannak. Ezzel szemben elterjedtsége a magyarországi vállalati gyakorlatban gyenge. **A kutatás alapkérdése, hogy milyen tényezők gátolják a szélesebb körű alkalmazást valamint, annak feltárása, hogy milyen szintű munkáltatói és a munkavállalói igény mutatkozik a szélesebb elterjedtség iránt.** A szakirodalmi áttekintés alappillérei elsősorban a szakmai folyóiratokban megjelenő cikkek és tanulmányok, valamint a *Munka és Család Audit módszertani megalapozása* c. TÁMOP 1.3.1 kutatás (2011) eredményei.

A kutatás célkitűzése: 1. A munka-magánélet egyensúly megteremtéséhez kapcsolódóan a részmunkaidős foglalkoztatás előnyeinek és hátrányainak feltárása a munkaadó és a munkavállaló szempontjából 2. A női erőforrásmenedzsment és a munka-magánélet egyensúly összefüggéseinek megvilágítása 3. A munka-magánélet egyensúly stratégiai szerepének értékelése.

A kutatás módszertana: A kutatás során alkalmazott módszertan a vezetett interjú és a kérdőíves megkérdezés volt. A megkérdezésbe 10 fő vállalatvezető és 200 fő munkavállaló került bevonásra. A minta kiválasztásánál elsődleges szempont volt a diverzitás.

A kutatás eredményei: A vizsgálati eredmények alapján elmondható, hogy a munka-magánélet egyensúly megteremtésének támogatása a magyar vállalatok gyakorlatában nem tudatosan alkalmazott szervezetfejlesztési eszközként van jelen, ösztönösség és struktúrátlanság jellemzi. A szélesebb körű alkalmazásra vezetői nyitottság mutatkozik, viszont a megvalósítás a szemlélet, mint szervezetfejlesztési eszköz által kínált előnyök ismeretének hiánya miatt nem valósul meg. A munkavállalói szempontok szerint a munka-magánélet egyensúly megteremtésének legfőbb eszköze a munkahelyi rugalmasság, amelyre igen erős munkavállalói igény mutatkozik.

RESUME

IMPLEMENTATION OF WORK-LIFE BALANCE IN HR PRACTICE

Purpose of research: Directives of EU employment policy is underlining the significance of corporate support of work life balance which is strengthened with Western European good practices. Companies having strong work-life balance support in their HR practices are proven to be more effective and successful. This approach has got both micro and macro economical and also social effects. Even so its incidence in Hungarian HR practice is rather poor. **Purpose of this research is to find out which factors blocking the widespread usage of this organisation development tool, also to discover how strong is employer's and employee's demand to apply this tool.** Sources used in this work were articles and studies published in professional reviews and the results of *Methodological establishment of Hungarian Work and Family Audit TÁMOP 1.3.1* research.

Goal of research: 1. To discover the advantages and disadvantages of part time employment from the aspect of employers and employees in connection with work-life balance. 2. Reveal the connections of women resources management and work-life balance. 3. Introduce the strategical function of work-life balance in HR practice.

Method of research: The applied methodology in this work was using interviews and questionnaire. 10 top managers and 200 employees were withdrawn. Primary aspect to set up the sample was diversity.

Results of research: Based on the results of research it is definable that work-life balance as an organisational development tool is not implemented into Hungarian company's HR practice. It is used more instinctively than purposively. Openness to its use from manager's side is experienced but due to unknown advantages of this organisational development tool its widespread usage is blocked. Employee's opinion is that most effective support to create work-life balance that a company could offer is flexibility and they express high request to this opportunity.