

HUMÁN INNOVÁCIÓS SZEMLE

Munkaerőpiac – foglalkoztatás – képzés – humán kutatás-fejlesztés és innováció – humán erőforrás- és szervezetfejlesztés – regionális, térség-, terület- és település-, valamint szolgáltatásfejlesztés

TARTALOM

Dr. Gábor Juhász – Dr. Dániel Molnár – Zsófia Dózsa: EXAMINING THE EFFECTIVENESS OF PROJECTS AND PROGRAMS AIMED TO THE SOCIAL INCLUSION OF THE DISADVANTAGED POPULATION LIVING IN HUNGARY	4
Dr. Antalóczy Péter – Birinyi Márk: A VILÁGJÁRVÁNY IDEJÉN FELMERÜLŐ ETIKAI DILEMMÁK A SZOCIÁLIS MUNKA TERÜLETÉN	12
Simon Dóra – Németh Kevin: HOME OFFICE, MINT FOGLALKOZTATÁSI FORMA: A TÁVMUNKA GLOBALIZÁCIÓJÁNAK, ILLETVE HATÉKONYSÁGÁNAK VIZSGÁLATA	23
Dr. Gábor Juhász: COACHING IN INTERCULTURAL ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT	36
Dr. Sóréné dr. Batka Eszter: VÉGREHAJTÁS ÉS SZOLIDARITÁS A VÉGREHAJTÁST KÉRŐ SZEMSZÖGÉBŐL, AZ ARÁNYOSSÁG ELVE	56
Anikó Mile – László Kiss: PEDAGOGICAL ASSISTANCE SERVICE SYSTEM IN HUNGARY	66
Kárász István – Knoll-Csete Edit: AIRBUS SE VERSUS BOEING COMPANY – TECHNOLÓGIA-INTENZÍV LÉGIVERSENÝ	78

HOME OFFICE, MINT FOGLALKOZTATÁSI FORMA: A TÁVMUNKA GLOBALIZÁCIÓJÁNAK, ILLETVE HATÉKONYSÁGÁNAK VIZSGÁLATA

SIMON DÓRA – NÉMETH KEVIN

Absztrakt

Magyarország munkaerőpiacán jellemző jelenség lett a home office a COVID-19 megjelenése óta. Ennek jegyében tehát szeretnénk bemutatni, hogy melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják az otthoni munkavégzés hatékonyságát, illetve mint vezetők, hogyan tudjuk megteremteni a megfelelő munkakörnyezetet, illetve fokozni a munkafolyamatok produktivitását. Emellett röviden bemutatjuk a home office globális terjedését és megvizsgáljuk, hogy hogyan alakította át a koronavírus a munkaerőpiacot. Kutatásunk során szekunder adatfeldolgozásokat végeztünk hazai és nemzetközi szakirodalmak alapján. Tanulmányunk célja, hogy ez a komplikált folyamat sokak számára megismerhetővé válhasson, hiszen ennek tükrében lehet sikeres az együttműködés a munkavállalók és a munkáltatók között ebben az embert próbáló időszakban.

Kulcsszavak: home office, távmunka, koronavírus, produktivitás, innováció

Bevezetés

A koronavírus járvány szinte mindenkit váratlanul érintett a világban. Noha egy közelgő pandémia lehetőségét számos szakember, így infektológusok, szociológusok, illetve társadalmi szokásokkal foglalkozó viselkedéstudományi szakemberek is elképzelhetőnek tartottak, mégis azt mondhatjuk, hogy egy ilyen típusú és kiterjedtségű járvány valószínűleg őket is váratlanul érte, különösen a napi új fertőzöttek számát, illetve a gyors terjedése szempontjából (Váradí 2020). A vírust természetesen nehéz megfékezni és meg nem történné tekinteni, de a világ minden egyes szervezete és szereplője azon van, hogy lassítsák a terjedést ezzel megóvva emberek millióinak életét. Ennek érdekében számos, az emberek egészségének védelmére született kijárási korlátozást vezettek be a különböző államok, melyeknek az egyik legnagyobb hatása a munkaerőpiacra volt. A munkavállalók esetében ugyanis meg kellett valósítani a sokak számára elképzelhetlent: úgy dolgozni, hogy fizikailag ne kelljen munkába járni. Ehhez kapcsolódva terjedt el egy sokak számára még ismeretlen, de annál fontosabb a fogalom: a home office.

A rendszerváltás nyomán radikális változásoknak lehettünk tanúi a munka világában (Szabó–Becsky 2003). A munkavállalás rugalmas feltételei a múlt század második felétől kezdve váltak egyre szélesebb körben elterjedtté a munkaerőpiacon, manapság pedig már szinte evidenciaként kezelik sok ágazatban. A flexibilis munkavégzésre való igény az elmúlt években tapasztalható csökkenő munkaerő-kínálattal magyarázható. Ebből kifolyólag egyre több munkáltató próbálja teljesíteni az alkalmazottai munkaszervezéssel kapcsolatos kívánságait, ezzel is megkönnyítve a munkavállalók toborzását, valamint a munkaerő megtartását. (KSH 2018) Ennek egyik napjainkban legnagyobb relevanciával bíró formájával, a home office-szal, mint foglalkoztatási formával fogunk foglalkozni. Ez a távmunka egyre szélesebb