

A MUNKAERŐPIACI MENEDZSMENT ALAPJAI

Sárközi János

ABSZTRAKT

A humán erőforrások feladata és jelentősége kiemelkedő a munkaerőpiac fejlődésében és a vállalatok sikeres működésében. Az emberek alkotják a vállalkozások alapját, és hatékony kezelésük kulcsfontosságú a hozzáadott érték és versenyelőny eléréséhez. Az optimális munkatársak felvételének és kiválasztásának folyamata továbbfejlesztést igényel a változó piaci környezetben. A digitalizáció és társadalmi változások hatására a munkaerő-toborzás és -kiválasztás folyamata új kihívások elé néz. Az online térben zajló kiválasztási eljárások és a stresszel járó munkakörnyezet megköveteli a szervezetek számára, hogy még gondosabban válasszanak munkatársakat és támogassák őket. A humán erőforrások hatékonyságának és menedzsmentjének értékelése kiemelten fontos a szervezetek fejlődése szempontjából. A humán erőforrások megfelelő kezelése alapvető a szervezeti célok elérésében és a munkatársak motiválásában. Az emberi potenciál kihasználása és a személyzeti menedzsment stratégiai jelentősége hozzájárul a vállalatok versenyképességéhez és növekedéséhez.

Kulcsszavak:

munkaerőpiac, menedzsment, humán erőforrás, vállalat, munkavállaló

ABSTRACT

The role and importance of human resources is paramount for the development of the labour market and the success of companies. People are the foundation of businesses and managing them effectively is key to achieving added value and competitive advantage. The process of recruiting and selecting the optimal workforce needs to evolve in a changing market environment. Digitalisation and societal change are challenging the recruitment and selection process. Selection processes in the online space and stressful working environments require organisations to select and support staff more carefully. Assessing the effectiveness and management of human resources is of paramount importance for the development of organisations. The proper management of human resources is essential for achieving organisational goals and motivating staff. Exploiting human potential and the strategic importance of human resource management contribute to the competitiveness and growth of companies.

Keywords:

labour market, management, human resources, company, employee

Bevezetés

A munkaerőpiac azon túlmenően, hogy térségünkben általában nehézségekkel küzd a humán erőforrás tekintetében, az alkalmazottak toborzásának és kiválasztásának folyamata és módszere is állandó fejlődésre szorul. Első lépésként említhetjük az elméleti elemzést, amelynek szerves részét képezi a munkatársak megszerzésének és kiválasztásának folyamata, ahol a jelentkezővel szemben támasztott követelmények meghatározására és a legmegfelelőbb módszerek alkalmazhatóságának lehetőségére kell koncentrálnunk, amelyek javítják a munkaerő toborzás és -kiválasztás átfogó folyamatát.

1. A humán erőforrás jelentősége

A humán erőforrás azért is nagyon fontos, mert más erőforrások mozgását is elősegíti a vállalatokban, így egyértelműen meghatározza a hozzáadott értéket a vállalkozók számára. Ahhoz, hogy az előbb említett hozzáadott érték a humán erőforrás területén megjelenhessen, szükséges azok optimális és hatékony felhasználása. A humán erőforrás felfogható egy értékes alapként, vagy a szervezetek olyan részének, amelyben versenyhelyzet áll fenn. A társadalmi változások – például a COVID-19 világjárvány három hulláma – a munkanélküliek arányának növekedését hozták, ezzel összefüggésben a munkaerő-toborzás, valamint a munkaerő-kiválasztás folyamata igen élénk és aktuális témává vált. A világjárvány után sok kiválasztási eljárás átkerült az online környezetbe, ahol nem volt lehetőség a személyes kapcsolattartásra, ezért a cégek még alaposabbak és körültekintőbbek lettek az álláskeresésben. Emellett a jelen idő számos fordulatot hoz életünkbe, amelyek nemcsak személyes, hanem munkahelyi környezetünkben is megnyilvánulnak. A fenti említett körülmények miatt sok munkavállaló tapasztal stresszt, belső és külső konfliktusokat, negatív helyzeteket, amelyek jelentősen korlátozhatják őket a munkafolyamatban. Emiatt nagy szükség van arra, hogy a megfelelő számú képzett munkatársat kereső humán erőforrás motiválja és bent tartsa őket a munkafolyamatban, de némi fejlődést is biztosítson. A humán erőforrás a változó piaci körülményekhez való alkalmazkodás szempontjából is lényeges. Ebben az értelemben nagyon kiemelkedő helyen szerepel ezen erőforrások hatékonyságának vagy kezelésének értékelése. Elmondhatjuk, hogy a humán erőforrás-terület prioritásainak meghatározása és irányítása elengedhetetlen, hiszen ezeknek nagy szerepük van a szervezet kitűzött céljainak elérésében és

támogatásában. A humán erőforrás-menedzsment nemcsak új fogalom a társadalomban, hanem a HR- és szervezetirányítási szemlélet új rendszere is. A szakirodalomban találkozhatunk olyan HR-szakértők állításaival is, akik az alapvető terminológiát illetően inkább a humán tőke kifejezést részesítik előnyben a humán erőforrás kifejezéssel szemben. Általános szempontból az erőforrás kifejezés eszközként, vagy bizonyos lehetőségként, a tőke szempontjából pedig felhalmozott vagyonként fogható fel. Ebben az esetben a cég alkalmazottai mindkét értéket képviselik. Nevezhetjük őket erőforrásként abban az értelemben, hogy egy vállalkozás hasznosítja munkájukat, de abban is, hogy képességeik, kommunikatív készségük, bátorságuk, kreativitásuk és tehetségük megfelelő irányítás mellett és önmagukban a gazdagság, a termelékenység növekedésének garanciája. Ez komoly tőke, mert az emberek alkotói képessége kimeríthetetlen, és az idők folyamán felhalmozott kreativitás és tapasztalat értékes gazdasági alapot teremt a fejlődés előmozdítása szempontjából. Ezen munka fő célja, hogy a humán erőforrás, a HR és a személyzeti menedzsment felvetett kérdéseit ismertesse a világban, és ezen belül a Szlovák Köztársaság területén. A helyzet megértéséhez meg kell határozni az említett fogalmak alapvető jellemzőit, valamint alaposan ki kell elemezni a humán erőforrás elsődleges céljait és funkcióit, és meg kell világítani a szervezetekben a humán erőforrás stratégiai menedzsmentjét is. Az elméleti elemzés szerves részét képezi a munkatársak megszerzésének és kiválasztásának folyamata, ahol a jelentkezővel szemben támasztott követelmények meghatározására és a legmegfelelőbb módszerek alkalmazhatóságának azon lehetőségeire kell koncentrálni, amelyek javítják a munkaerő toborzás és -kiválasztás átfogó folyamatát.

A humán erőforrás, a HR és a személyzeti menedzsment fogalmának jellemzésekor nagyon fontos már az elején meghatározni a vállalatok működésének elvét. Ennek alapján három fő forrást lehet megjelölni, amelyeket az üzletvezetés legfontosabb feladatai közé sorolunk. A vállalatnak össze kell gyűjtenie, össze kell kapcsolnia és be kell indítania a fent említett erőforrásokat és feladatokat. Ebbe beletartozhatnak: pénzügyi erőforrások, anyagi erőforrások és humán erőforrások, amelyek közé soroljuk a szervezeti személyzet és személyzeti menedzsment területét. Bár a mai kor hatalmas technológiai fejlődést biztosít számunkra, ennek ellenére az emberek jelentik a szervezet alapját, és ezt a csoportot nevezzük humán erőforrásnak. A mai világban az embernek ma is pótolhatatlan szerepe van, miközben ő osztja meg a feladatokat a szervezetekben és a munkafolyamatokban, dönt egyéb erőforrások felhasználásáról, biztosításáról. A fent említett tevékenységeket a személyzeti osztály látja el. A modern menedzsmentet gyakran összekapcsolják a humán erőforrás fogalmával, ahol az embereket alkalmazottként rugalmasnak, vagy alkalmazkodóképesnek definiáljuk, ugyanakkor

az ember maga a legbonyolultabban befolyásolható. Nem ritka az olyan munkastílus, amelyben a munkavállaló saját érdekeit a adott szervezet érdekeivel szemben helyezi előtérbe, ilyenkor a menedzsmentnek el kell gondolkodnia a kiváltó okon és megoldást kell találnia. Mint már említettük, ebben az esetben nem az a baj, hogy a mai világ a digitalizáció és a robotizálás (modern technológiák) fejlesztését kínálja számunkra, hanem az emberek kezdenek hasonlítani ezekre a modern technikai eszközökre. A HR-ben a fő tendencia annak felismerése, hogy az emberek, a munkahelyi kapcsolatok és attitűdök fontosabbak, mint a technológia.

Humán erőforrás alatt a vállalati munkaerőt, vagyis a benne foglalkoztatottakat értjük. Az adott kifejezés a cég azon részlegére vonatkozik, amely a munkavállalókkal kapcsolatos tevékenységekkel foglalkozik, a munkaerő toborzástól kezdve a személyzeti adminisztráción, a munkakörülmények jellemzőin át a munkavállalói juttatásokig. Emiatt az említett osztályt személyzeti osztálynak is nevezhetjük. A humán erőforrás fő funkciója a potenciális munkavállalók azonosítása, amelyek segítségével a vállalat a jövőben fejlődhet.

A személyzeti menedzsmenttel összefüggésben a munkavállalókat a hatékony tevékenység forrásaként jellemezhetjük, miközben az adott szervezet általános jóléte szempontjából is rendkívül fontosak. Megjegyzendő, hogy a szervezet sikere függ az egyének felkészültségétől, de azon feltételektől is, amelyeket magának a szervezetnek kell biztosítania. A személyzeti menedzsment kifejezést gyakran társítják az emberi potenciál kifejezéssel is. Ebben az esetben nemcsak a munkavállalók struktúrájáról van szó, hanem számos más szempontról is, amelyek között szerepel a munkavállalók elhelyezkedésének szervezeti kultúrája, az interperszonális kapcsolatok, az együttműködési lehetőségek, valamint a társadalmi és a környezet ökológiai tényezői. A fentiek alapján jól látható, hogy ezeknek a szempontoknak a tudatos megteremtése az emberi potenciál kihasználásával összefüggésben alapvető feltétele a szervezet erősségei fejlesztésének, ami egyben a vállalat versenyelőnyeit is megteremti. Mindez jól rendszerezett személyzeti menedzsmenttel érhető el, amelynek el kell vezetnie a munkatársakat a szervezet stratégiai céljainak és célkitűzéseinek eléréséhez. Mindez alátámasztja azt a tényt, hogy az alapvető erőforrást az üzleti tevékenységek végrehajtásához a munkaerő jelenti. A személyzeti menedzsment jelenléte és sikeres működése alapvető fontossággal bír a szervezetekben, sőt, az egyik legértékesebb eszköz, nevezetesen az emberi erőforrás stratégiai és logikus megközelítése terén. A humán erőforrás nem csak az adott szervezetet képes támogatni szaktudásával – például az alkalmas emberek felkutatásával - hanem adminisztratív intézkedésekkel, illetve nyilvántartási és jogalkotási eljárásokkal is összefügg, amelyek a cég fontos tevékenységei közé sorolhatók. Ezek közé tartozik az emberek irányításának és

vezetésének szemlélete a munkafolyamatban, ami a jövőbeni stratégiához is kapcsolódik - a szervezet ún. stratégiai tervezéséhez.

A fenti információk alapján megállapítható, hogy a személyzeti menedzsment a szervezetek humán erőforrás problémáinak megoldásához kapcsolódik - elsősorban az alkalmazottakhoz, akiknek a szaktudására és a munkájára támaszkodva igyekszik a cég a sikeres működést elérni és fenntartani. Ez a tevékenység fontos, és elsősorban a vezetőhöz és a vezetőkhöz kötődik. Ebben a tevékenységben a HR-esek fő feladata ennek fejlesztése, javítása, de mindenekelőtt tanácsadás, szolgáltatásnyújtás. Mint már említettük, a HR-ben kiemelten fontos a csoportos, interperszonális kapcsolatokra való fokozott odafigyelés, de többek között a dolgozók egyéni sajátosságaira is figyelni kell a munkatermelékenység munkaorientációja szempontjából. Ebben az esetben nagyon fontos szerepe van a menedzsernek, akinek szakmai státusza elsősorban a menedzser szemszögéből fogható fel, de ettől eltekintve a szervezeti munkakapcsolatokba is jobban be kell kapcsolódnia.

Összefoglalás

Végeredményben megállapítható, hogy a humán erőforrások felkutatásához és hatékony kihasználásához elengedhetetlen a szakmailag felkészült menedzsment bevonása. Enélkül elképzelhetetlen a vállalat hosszú távra tervezett működése és sikeres, folyamatosan biztosított fejlődése. A modern korban a gazdaságban csak az jelenhet meg komoly szereplőként, csak az a vállalat számíthat stabilitásra, amelyik kiemelt figyelmet fordít a munkaerőpiaci menedzsmentre is.

Elérhetőség

Mgr. János Sárközi

ACADEMIA PRIMA, o. z.

sarkozijanos197424@gmail.com