

AZ EMBERI ERŐFORRÁS SZEREPÉNEK ÚJSZERŰ, A VERSENYKÉPES SZERVEZETI MŰKÖDÉS KIALAKÍTÁSÁT SZOLGÁLÓ ÉRTELMEZÉSE

Szügyi György – Euromenedzser Kft.



SZÜGYI GYÖRGY hazai diplomáit tekintve mérnök, tanár, szakközgazdász, de több európai és amerikai egyetemen is szerzett oklevelet a menedzsment és tréningvezetés szakterületén.

A sok ismert irányzat és felkapott módszer igazi értékét és használhatóságát kutatja. Ennek során olyan gyakorlatias ismeretek birtokába jutott, melyek megfogalmazásukkor evidensnek tűnnek, alkalmazásba vételük viszont segítséget igényel. Helyzetgyakorlati az általános emberi viselkedés jellemzőin túl az egyes személynek is tükröt tart.

Élete során a vezetői hierarchia minden szintjén megtapasztalta azokat a helyzeteket, melyek tamilságait tréningjeim feldolgozza. Vallja, hogy a tanulás komoly dolog, de nem kell, hogy unalmas legyen, így tréningjeim a humor és a korszerű oktatási technikák mind ezt a célt szolgálják.

I. A TUDÁSALAPÚ TÁRSADALOM ÉS A FELNÖTT TANULÁS SAJÁTOSSÁGAI:

A XXI. század élethosszig tartó tanulásának elterjedt, de ugyanakkor a napi teendők között nem feltétlenül meghonosodott tulajdonsága, hogy felnőttként is állandó önfejlesztési és ehhez kötődően új készségek megszerzésére irányuló tanulási ciklusokat szükséges elindítani. Mindez azért válik magától értetődő rutin kényszerű kialakításává, mert a külső változások új és új technológiák, új és új eszközök, új és új megközelítések napi gyakorlattá történő formálását teszik szükségessé.

1.1 A kulcskompetencia fogalma, munkakörre történő meghatározása, és személyre történő mérése

Tekintettel arra, hogy a vállalatvezetési-, illetve menedzsment technikák az angol nyelvű szakirodalomban jelennek meg gyakran leegelőször, igen komoly gondot jelent az ott meghonosodott fogalmakat leíró, egy-két szavas kifejezések magyar nyelvre történő fordítása, a magyar szakirodalomban történő egységes használata. Szerencsére a kompetencia kifejezésre van egy minden tekintetben megfelelő magyar szó, s jó volna, ha a magyar szakirodalomban elterjedne: alkalmasság.

Az alkalmasság munkakörökre történő meghatározása azonban maig nem egységes, még az alkalmasságot megnevező területek listáját tekintve sem. Fontos azonban, hogy szinte minden megközelítés kiemeli a személyiségjegyek fontosságát, a jártasság szinten (készség) történő munkavégzés területeit és a tudás különböző módon történő mérésének fontosságát (végzettségek, képesítések).

A személyre szóló mérések megvalósítására általában cégspecifikus kompetencialistákat és értelmezési, illetve tartalom pontosítási humán anyagok kidolgozását látom a leggyakoribb módszertannak. Ezen módszerek eredményességét és sajátosságait érdemes listába szedni.

1.2 A kompetenciafejlesztés önmotivált megvalósítása

A felnőttulás egyik legnagyobb kihívása napjainkban, hogy a változásokkal szembeni felnőtt-magatartás jellemzőbben elutasító és frusztrált, mint a fiatalkori. Ebből következően erős prekoncepciók élnek, míg ezek saját élettapasztalati logikákra támaszkodva az addigi külső körülmények által teremtet helyzete sikeres, vagy kevésbé sikeres megoldására adnak lehetőséget. Röviden összefoglalva a felnőttek inkább a véleményeiket hangoztatják egy képzési ciklus kezdetekor, semmint befogadásra nyitott kérdésekkel vágnának bele a folyamatba a tanulás eredményességét megcélózva.

2. AZ EREDMÉNYES CSAPATMUNKA SZÜKSÉGESSÉGE ÉS MÉRÉSE

A magyar iskolarendszer hátrányos tulajdonsága, hogy kizárólag (de még a legkorszerűbbek is elsősorban) az egyéni teljesítmények mérésére szorítkoznak. A valóságban azonban mindig csapatban és több ember által működtetett hierarchikus szervezetben zajlik a munka, így az egyéni teljesítményeken túl kiemelt felelősség hárul a résztvevők egymás iránti figyelmére, annak folyamatszerű és a részrendszerek csatlakozási pontjait is tudatosan kezelő együttműködésére. Így kiemelt jelentősége van annak, hogy a munkavégzési alkalmasság kiegészüljön az együttműködési alkalmasság célszerűen meghatározott elemeivel.

2.1 A munkatársak munkakörének kulcskompetenciájának meghatározása, személyre vonatkoztatottan történő mérése

A kulcskompetencia, mint a kulcsterületekre vonatkozó alkalmasság meghatározása és személyre történő mérése így kiegészül a vonatkozó munkahelyzetten túl a munkahelyzetek öntanuló kezelését megvalósító feladat-együttesre.

2.2 A munkatársak kompetenciafejlesztésére vonatkozó magas motiváltságának elérése, fenntartása

Egy olyan társadalmi (szociológiai, politikai, technológiai, gazdasági) körülményrendszerben, melynek sajátossága, hogy nem rendelkezik az

értékteremtés jellemzőinek tudatos kommunikálásával és napi gyakorlatával, igen nehéz egy gazdasági rendszer működtetésének emberi aspektusait a pozitív motiváció és magas önmotiváltság elérésében segíteni. Mindezzel együtt azonban a pozitív elvárás és a pontosan, közösen meghatározott célok általános gyógyírként hatnak, bár sajnos megoldást minden esetben nem nyújtanak.

3. A KIVÁLÓ SZERVEZETI MŰKÖDÉS MEGVALÓSÍTÁSA

Bár a nemzetközi szakirodalomban és különösen az ISO 9000:2000 szabványrendszer által is támogatva elterjedt a gazdasági rendszer szervezatként való modellezése, mindenképp kiegészítő gondolatokkal látom célszerűnek alkalmazni.

3.1 A szervezeti kompetencia fogalma, a vevőkörre történő meghatározása és a szervezetre vonatkozó mérése

Amennyiben a személy munkakörre való alkalmasságát kiegészítjük munkakörének kapcsolódásait kezelni képes tevékenységi területekkel és ezt egy szinergikus, egymást segítő munkakapcsolattal, valamint szervezeti célrendszerrel szakmailag értelmezhetővé tesszük, a vevő elégedettségét megvalósító szervezeti kompetencia fogalma életre kel.

Természetesen tevékenységi körtől technológiai és egyéb sajátosságoktól függően ez a szervezeti kompetencia eltérő sajátosságokat mutat, így mérése is sajátos.

3.2 A szervezet kompetenciafejlesztésének szinergikus megvalósítása

Ahogy egy személy (maga a humán erőforrás) kompetenciafejlesztésének önmotivált tulajdonsága nélkül nem valószínű a sikeres kompetenciafejlesztés, úgy egy szervezeti kompetencia sem képzelhető el a tagjainak önmotivált jellegén túl annak szinergikus tulajdonsága nélkül a szervezeti kompetencia fejlesztése. Erre azonban már nem elegendő a pozitív elvárás, az eredményességmérés a célok közös megfogalmazásán túl, hanem szükséges egy, a véleményeket integratív módon kezelő, majd azokat hasznosító, egy hierarchizált, strukturált és prioritizált célrendszer pontos kialakítása, annak részrendszerekre, szervezeti egységekre történő egyértelmű és tudatos lebontása is.

A 2005. szeptember 9-i előadás ezen gondolatok megfogalmazásával és esetpéldák általi illusztrálásával igyekszik támogatni a kiváló szervezetté való válás folyamatát.