

# A szakmai gyakorlatosok fogadása elősegíti a munkaerő-utánpótlást

Az elmúlt két évtizedben gyökeres változás zajlott le az emberierőforrás-gazdálkodás területén. A politikai rendszerváltást megelőző időszakban már döntő változást jelentett a nyílt munkanélküliség megjelenése, amely kezelésére rendkívül gyorsan létrejött egy ma is hatásosan működő jogi- és intézményrendszer. Ugyanakkor a még zömmel állami tulajdonú vállalati szektorban hangsúlyosan megjelentek a piacgazdaságra jellemző elemek, továbbá gyors fejlődésnek indultak a magántulajdonú kis- és középvállalkozások. A folyamatot a politikai rendszerváltás, a gyorsütemű privatizáció, a külföldi tőke beáramlása még intenzívebbé tette.

E változások folyamánaképp tömeges szakemberszükséglet jelentkezett az ún. munkaerő-piaci intézményekben, átképző intézményeknél és cégeknél, a külföldi tulajdonba került nagy- és középvállalatoknál, illetve az e körnek szolgáltatást nyújtó tanácsadó cégeknél. A tömeges, nálunk előzmények nélküli tudást igénylő munkaerő-keresletet egy gyors alkalmazkodásra képes, a gazdaság és a társadalom legkülönbözőbb szféráiból érkezett szakembercsoport megfelelő színvonalon kielégítette. Alapképzetségük jellege lényegében közömbös volt, a munkakör eredményes ellátásához szükséges ismereteket célirányos szakmai továbbképzéssel pótolták, és vezetési tapasztalataikat is jól hasznosították. Hirtelen a mélyvízbe kerülve, többségük hamar megtanult a víz felszínén maradni és – ha nem is a legszabályosabb tempókkal, de – a követelményeknek megfelelő gyorsasággal úszni. De honnan kerül ki – most már konszolidált körülmények között – az utánpótlás?

A felsőoktatási intézmények felismerték a szükségletet, és rapid

módon emberierőforrás-gazdálkodási, humánszervezői stb. szakokat hoztak létre. Az oktatási tradíciók hiánya, a szegényes anyagi lehetőségek miatt tapasztalataim szerint azonban e szakok csak részben tudták megragadni azt a komplexitást, amely e munkakörök sikeres működéséhez elengedhetetlen.

Mert, mire is van szüksége egy humánerőforrás-gazdálkodási szakembernek? Mindenekelőtt azokra az ismeretekre, amelyeket az emberi kapcsolatokban, az emberi viszonylatok befolyásolásában kell alkalmaznia (a pszichológia, szociológia egyes ágazatai). Ugyanakkor a sikeres HRM mércéje az üzleti eredményhez való hozzájárulás, következőképpen az emberierőforrás-gazdálkodási szakembernek megalapozott közgazdasági, üzleti készségekkel is rendelkeznie kell, és mivel e tevékenység egyértelműen a vezetés része, nélkülözhetetlenek a vezetéstudományi ismeretek. E szakmai követelményrendszer szerkesztését képezik a jogi, oktatásszervezési és metodikai, továbbá a marketing ismeretek is. Mivel egyre több HR folyamat zajlik elektronikus csatornákon, e módszertan magas szintű alkalmazása is nélkülözhetetlen. A nyelvtudást követelményként megfogalmazni pedig, ma már közhely.

Hogyan jöhet létre, szerezhető meg, az emberierőforrás-gazdálkodás bármely ágának eredményes műveléséhez szükséges szakmai komplexitás? Csak az elméleti ismereteknek a gyakorlati munkában való mind konkrétabb alkalmazása során. A diplomagyárakká bővült felsőoktatási intézményekben azonban nagyon kevés lehetőség van a gyakorlati ismeretek megszerzésére. A gazdálkodó szervezetek viszont kész, vagy legalább is nagyon gyorsan azzá tehető szakembereket igényelnek.

Az emberierőforrás-gazdálkodási munkakörök jelentős részében egyébként is nehezen képzelhető el csak elméleti ismeretekkel rendelkező kezdők alkalmazása. Pontosabban elképzelhető, de nagyon kevés olyan cég, intézmény van olyan helyzetben, hogy megengedheti magának a hosszabb betanítást, a kiválasztásban elkövetett hibákat. Azaz a lassan kiöregedő „első generációs” HR menedzserek utánpótlása a bőséges mennyiségű felsőfokú képzés mellett is problematikusnak látszik.

Ebben a helyzetben felértékelődik a hallgatók vállalatoknál eltöltött ún. szakmai gyakorlatának szerepe. A személyzeti munkaterületeken dolgozók munkaköréhez szorosan kapcsolódik a szakmai gyakorlatosok fogadása, munkájuk megszervezése. A ma már több hónapos szakmai gyakorlat jó alkalom arra, hogy megismerkedjünk a hallgató képességeivel, potenciális munkavégző képességével. Tisztelet a kivételnek, de ma még nem minden kollégánk érzi át a szakmai gyakorlatosok fogadásában rejlő lehetőséget – nemcsak a HR-es hallgatók, hanem más szakok diákjai esetében sem. Szükséges rossznak, bürokratikus elintézendő pluszfeladatnak véli. Pedig ennek a lehetőségnek a kihasználása megkönnyíti a toborzást, hatékonyá teszi a pályakezdekők kiválasztását. A HR-es munkakörök esetében pedig feloldja a munkaköri követelmények és a felsőoktatás korlátozott lehetőségei között feszülő ellentmondást. Természetesen ez csak úgy valósulhat meg, ha a felsőfokú intézmények hallgatói szakmai gyakorlatát különös gondossággal, tervszerűen szervezzük meg, ami olyan többletmunka, amely busásan megtérül a későbbiekben.

**Dr. Munkácsy Ferenc**