

A tudás hasznosítása a munkaerőpiacon

Bevezetés

A negyedik ipari forradalom hatására a 2000-es évek elejétől kezdődően a magyarországi gazdasági társaságok között is az új tudás beépítése és az innovációra való képesség vált az első számú versenytényezővé. A cégek számára egyre fontosabbá vált, hogy képesek legyenek a munkavállalók között megtalálni (és megtartani) a „tudásbirtokosokat”, vagyis a kulcsembereket. Tanulmányomban arra keresem a választ, hogy a hazai cégek versenyképességi tényezői között – 2022-ben – milyen szerepet játszik a munkavállalók által birtokolt szakmai tudás.

A cégek versenyképessége

A 2000-es évek elejétől – a piacgazdasági környezet hatására – egyre inkább szükségessé vált, a munkavállalók tudásának folyamatos frissítése, valamint a vállalat versenyképességének érdekében a folyamatos szakmai megújulás is egyre fontosabb tényező lett. Munkaadói oldalról az a szakember lett az értékesebb, akinek az új információkkal való ellátása – a már meglévő tapasztalata miatt – alacsonyabb költséggel bír, mint egy kezdő munkavállalóé. A 2000-es években a munkaerőpiacon a munkavállalókat a tudásszintjük alapján már az alábbi kategóriákba sorolták: kezdő, középhaladó, kompetens, eredményes, szakértő, mester, nagymester. [1] A vállalat kulcsembereit általában kétféle kompetencia jellemzi: egyrészt a szakértői kompetencia, amely azt jelenti, hogy az adott munkavállaló mekkora tudás birtokában van és milyen képességekkel rendelkezik egy-egy adott feladat elvégzéséhez. Másrészt a lojalitási mutató is jellemzi az egyént, hiszen a negyedik ipari forradalom

* Dunaiújvárosi Egyetem, Tanár-
képző Központ
Email: budaig@uniduna.hu

[1] Klimkó, G. (2001): *A szervezeti tudás feltérképezése*. PhD-disszertáció. Budapest: BKÁE.

[2] Davenport, T. H.–Prusak, L. (2001): *Tudásmenedzsment*. Budapest: Kossuth.

[3] Chikán A. (2020): *Vállalatgazdaságtan*. Budapest: Akadémiai.

[4] Senge, P. (1998): *Az 5. alapelv. A tanuló szervezet kialakításának elmélete és gyakorlata*. Budapest: HVG Rt.

időszakában egyre fontosabbá vált, hogy a munkavállaló lojális legyen a szervezet-hez, érdekeljék a szervezeti folyamatok, szabályok, és igyekezzen ezeknek megfelelni. Amennyiben az előzőekben tárgyalt két kompetenciát összevetjük, akkor az adott szervezeten belül négy szerepet tudunk megkülönböztetni: a szakembert, a menedzsert, a vezéregyeniséget és a támogató személyzetet.

A rendszer központi eleme – az ember

Az előzőekben felvázolt problémakört az általam bemutatni kívánt időintervallumban több kutató is vizsgálta. Davenport és Prusak értelmezésében a tudásmenedzsment-rendszer feladata egy olyan környezet megteremtése, amely elősegíti a szervezeti tudás hasznosulását. A gazdasági társaságok versenyképességének érdekében a tudásmenedzsment egyik fontos feladata, hogy az egyének által birtokolt személyes tudástőke minél nagyobb hányadát tudja a vállalati célkitűzések szolgálatába állítani. Az előzőekben említett tényezők hatására a szervezeti folyamatok, az azokat támogató információtechnológia, valamint a szervezeti kultúra teljes összhangja szükséges. A környezet mozgatórugója pedig nem más, mint a tanuló szervezatként való működés, mint szervezeti kultúra. [2]

Chikán megfogalmazásában a szervezeti tudás nem más, mint egy olyan folyamat eredménye, amely a szervezet tagjainak segítségével új tudást hoz létre, így elterjed a szervezetben és beépül a szervezet memóriájába, ezért elérhetővé és felhasználhatóvá válik más szervezeti tagok és egységek számára. [3] Senge értelmezésében a tanuló szervezet olyan szervezet, amely folyamatos fejlődésének és fennmaradásának érdekében tudásának gyarapításával növeli alkotókedvét és tehetségét. Alkalmazottai olyan közösséget alkotnak, ahol az egyének képességeik folyamatos bővítésére törek-szenek, új gondolkodásmódokat honosítanak meg, melyeket a vezetés is támogat, a kollektív elképzeléseknek tág teret biztosítanak, és az emberek a közös tanulás képességének elsajátításában is motiváltak. (Senge P., 1998)

Az erőforrásalapú vállalatelmélet létrejöttét 1959-re vezetik vissza a kutatók, amelynek lényegét még 2020-ban is az a megállapítás képezi, hogy az egyes vállalatok erőforrásai és azok felhasználására vonatkozó képességei egymástól eltérőek, s ezek határozzák meg a versenyelőnyt. Az a vállalat kerül előnyösebb helyzetbe, amely rendelkezik olyan erőforrásokkal, amelyek maguk, illetve felhasználásuk módja

nem másolható. A versenyelőny addig tart, amíg a piacon versenyző vállalatok közül valamelyik vagy valamelyek nem képesek ezen erőforrást, illetve felhasználását hasonlóképpen működésükbe építeni. A vállalat létének e felfogás szerint az az elvi oka, hogy hatékonyabban tudja megszervezni a speciális tudás (erőforrás) felhasználását, mint ahogyan az a piaci kapcsolatokon keresztül megvalósítható. [3]

Az emberi erőforrás általános felértékelődésével párhuzamosan – az általam bemutatott időszakban – részben annak következményeként végbemegy egy másik folyamat is, egyfajta differenciálódás. Ez a differenciálódás a korábbinál lényegesen bonyolultabbá teszi az emberierőforrás-menedzsmentjét, s tovább növeli ennek jelentőségét. Az alábbiakban a differenciálódásnak két fontos tényezőjére mutatok rá.

Az egyik tendencia a munkavállalók tömegének kettéválása. Egyik oldalon ott áll a vállalat szempontjából nehezen, vagy nem nélkülözhető, létszámban szűk, de ismereteinek speciális és/vagy elmélyült volta miatt kiemelt munkavállalói kör, amelynek megtartása a vállalat kiemelt érdeke. Ennek a munkavállalói körnek mind a munkafeltételeket illetően, mind a bérezésben, mind pedig a fejlődési lehetőségek biztosításában kiemelt súlyt adnak a komoly vállalatok. A másik oldalon ott találjuk azt a széles munkavállalói réteget, amely az informatikai forradalom és az automatizáció, valamint a szervezetek működésének megnövekedett szabályozottsága következtében könnyen elsajátítható feladatokat végez, ezáltal (még viszonylag magas fokú képzettség esetén is) könnyen helyettesíthető. [3]

[3] Chikán A. (2020):
Vállalatgazdaságtan.
Budapest: Akadémiai.

Összefoglalás

A társadalom azon szereplőit, akikkel a vállalatok tevékenységük során lényegi tartós és kölcsönös kapcsolatba kerülnek, a vállalati működés érintettjeinek nevezzük, ennél fogva megkülönböztethetünk külső és belső érintetteket. A vállalat céljai nem érthetők meg a tevékenységükben különböző szerepet betöltő egyének céljainak komplex vizsgálata nélkül. Az egyéni célok a szükségletekből leképezhetők. A vállalat olyan szervezet, amely az egyéneket főleg gazdasági céljaik megvalósításában segíti, ennél fogva a szervezet hatékonyságának alapfeltétele, hogy céljait úgy határozza meg, hogy azok elősegítsék az egyéni célok megvalósulását.

