



Személyügyi menedzsment

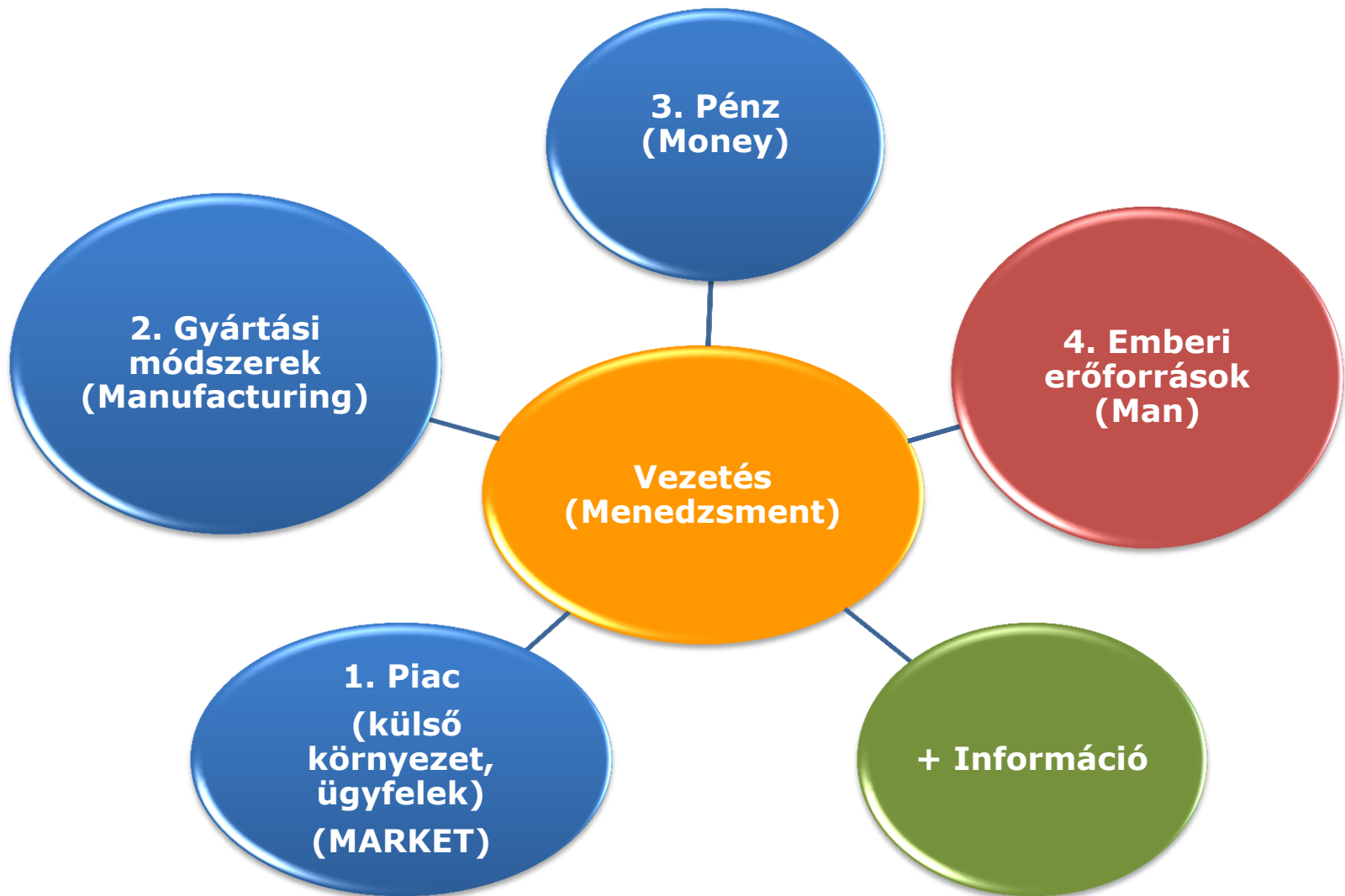
(A közszolgálati stratégiai emberi erőforrás menedzsment alapjai)

Első almodul: Az emberi erőforrás gazdálkodás helye, szerepe a közszolgálatban, az ember, mint a közszolgálat legfontosabb erőforrása

**Összeállította: Dr. Szakács Gábor C.Sc.
főiskolai tanár, szakcsoportvezető**

**„Integritás tanácsadó”
szakirányú továbbképzési
szak**

A szervezetek tevékenységét befolyásoló erőforrások 4M + 1 erőforrásmodell



Kizárólag az ember képes



folyamatos
minőségi
növeke-
désre

önmaga
megújítására,
fejlesztésére, a
változásra

új érték
létrehozására,
többlet-
teljesítményre

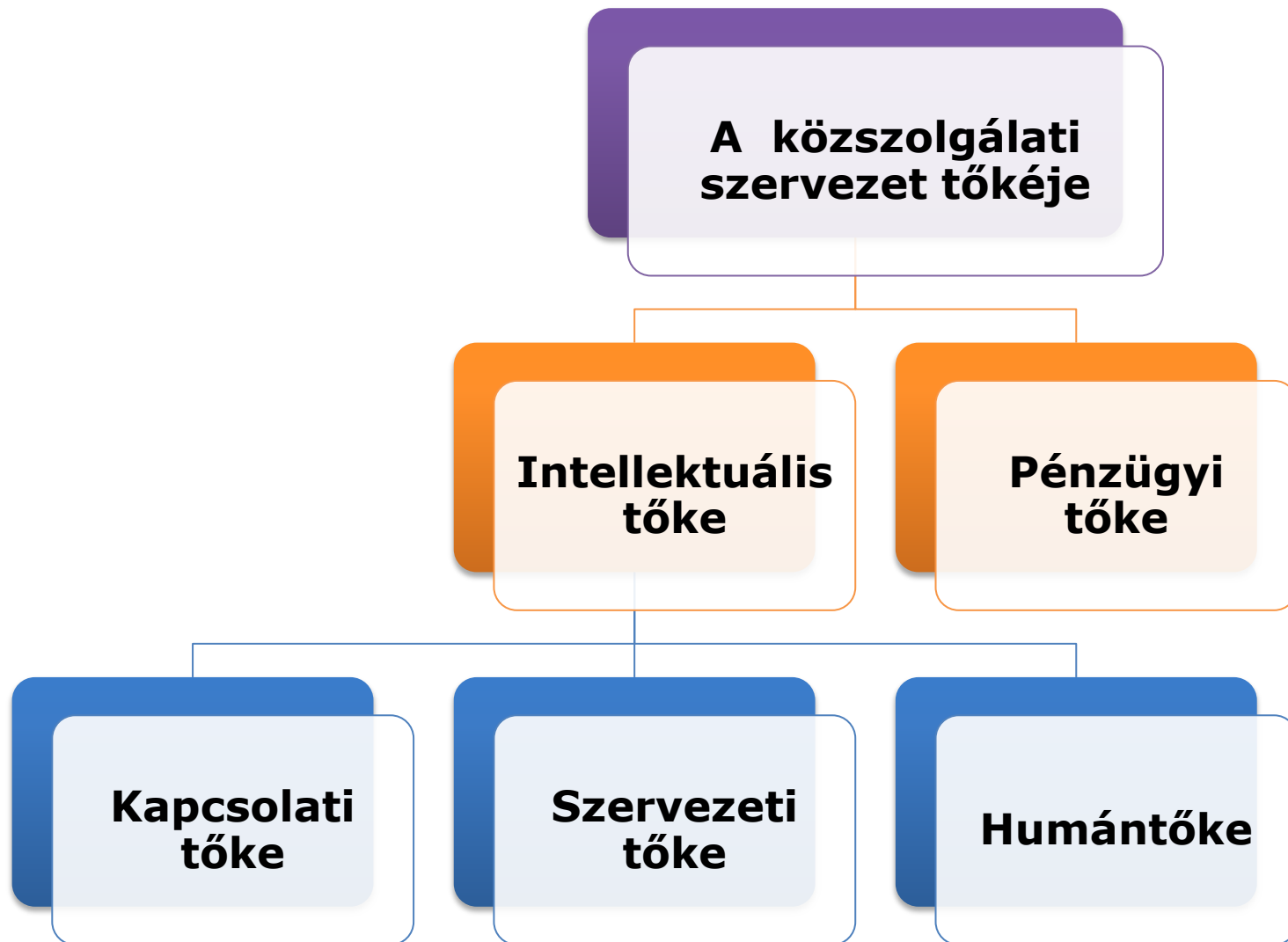
Az intellektuális tőke

Napjainkban új gazdaság, vagy másképpen mondva tudás alapú gazdaság alakul ki. Az ipar és a mezőgazdaság visszaszorulásával a szolgáltatások kerülnek előtérbe. A szolgáltatás piacán jelentősebb szerepe van a szellemi, az intellektuális tőkének a fizikai és a pénzügyi tőkéhez képest.

John Kenneth Galbraith is foglalkozott az intellektuális tőke jelentőségével és tartalmával:

az intellektuális tőkét, mint a szellemi tevékenységek eredményét és az emberek tudásának és képességeinek összességét definiálta.

Az intellektuális tőke összetevői



Kapcsolati tőke

- A **kapcsolati tőke** (vagy külső struktúrák) az ügyfelekkel ill. egyéb külső partnerekkel kialakított kapcsolatokat tartalmazza.
 - A szervezet vagy intézmény hírneve (vezetőinek, alapítóinak, a személyi állománynak, szolgáltatásainak köszönhetően),
 - A szervezet ügyfélköre, akikre tevékenységét, jövőbeli terveit építi, akiknek szolgáltatásai nyújtja,
 - Az ügyfelek lojalitása,
 - Intézményi kapcsolatok más szervezetekkel, szövetségesekkel, szakmai szervezetekkel, kamarákkal stb.

Szervezeti tőke

- A **szervezeti tőke** (vagy belső struktúrák) olyan elemek összessége, amelyek a szervezet korábbi működésének eredményeképpen jöttek létre, és nem személyhez kötöttek.
 - A szervezet immateriális javai; pl. a fejlesztések eredményei, a vásárolt licenc, szoftver stb.
 - Infrastrukturális eszközök; pl. a vezetés filozófiája, a szervezet kultúrája, információs, kommunikációs rendszere.

Humántőke

- A humán tőke a szervezetben dolgozó emberek tulajdonságaiból (kompetenciáiból) fakad: a szervezet tagjainak az a képessége, hogy tevékenységük révén dologi és eszmei vagyont képesek létrehozni.
 - A személyi állomány munkával kapcsolatos tudása, tapasztalata,
 - A személyi állomány képzettségi szintje, amely a jelenlegi teljesítőképességet és jövőbeli tanulóképességet befolyásolja,
 - Az embereknek a szervezettel kapcsolatos tapasztalata, tudása,
 - Az egyéni kompetenciák, amely a szervezeti kompetenciák alapja,
 - A személyi állomány és a vezetők innovációs képessége és hajlandósága,
 - Az emberek munkamorálja és a munkával kapcsolatos beállítódása.

Jelen korszakunk tudástársadalmában a humán tőke minősége, fejlődése döntő hatást gyakorol a szervezetek versenyképességére. A humán tőkével való gazdálkodás az emberi erőforrás menedzsment színvonalát minősíti.



„Megtaníthatsz egy pulykát fára mászni, de egyszerűbb, ha egyből egy mókussal kezdesz.”

kompetencia



A kompetencia fogalma

Egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak az adott munkakör ellátásához szükséges kritériumszintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.

**(A kompetencia egy adott munkakörben megkülönbözteti a „sztárokat” a közepesektől.)
(forrás: Mohácsi Gabriella)**

Milyen a kompetencia szerkezete?

- ismeret,
- tudás,
- képesség,
- készség,

**jól láthatók,
ezért
taníthatók, és
tanulhatók**

- szociális szerepek,
vagy értékek,
- én-kép,
- személyiségvonások,
- motiváció

**nehezebben
beazonosíthatók,
de fejleszthetők**



A kompetenciáról bővebben 1.

Ismeret, tudás



- információk, fogalmak és elméletek birtoklása valamely szakterületről, munkaköréről;
- (Az ismeretek a legjobb előrejelzői annak, amit egy személy meg tud tenni, de nem annak, amit meg is fog csinálni!);

Képességek és készségek



- valamilyen tevékenységre, teljesítményre való testi – lelki adottság (képesség);
- tanult gyakorlat (készség);

Szociális szerepek, vagy értékek



- melyet a személy fontosnak ítél, hogy legyenek, vagy megtegye őket;
- pl. érték lehet a karrier és a család közötti egyensúly megteremtése, vagy érték lehet a legnagyobb sikeresség elérése;

A kompetenciáról bővebben 2.



Én-kép, önkép

- az önértékelés egy személy attitűdje, értékei, a magáról kialakított imázs;
- az egyén milyennek látja magát (pl. szakértőnek, vezetőnek);



Személyiségvonások

- relatíve tartós, maradandó fizikai, kognitív és pszichoszociális jellemzőkre vonatkoznak;
- a személynek azon képessége, hogy észrevegye a látszólag nem összekapcsolódó események közötti összefüggéseket;



Motiváció

- meghatározott irányokba terelik a magatartást. Szinte mindent befolyásolnak, amit teszünk. Hajtóerő, ami nélkül nincs teljesítmény;
- a teljesítmény által motivált ember kihívást jelentő célokat tűz maga elé és felelősséget vállal a célok eléréséért.

Az emberi erőforrás színvonalát befolyásoló tényezők

informatika

korlátlanul megszerezhető információk

az ember, mint kockázati tényező

be tud-e illeszkedni, tud-e teljesíteni

HR stratégia növekvő szerepe

a stratégia megvalósításához szükséges tudás biztosítása

EEM felértékelődése

a szervezetirányításon beépül

demográfiai változások

csökkenő számú munkaképes ember

globalizáció

határok nélküli világcégek

piaci kihívások

nincs bérelt hely

költségérzékeny gazdálkodás

az ember kerül a legtöbbszörre

a tudás átértékelődése

a tudás gyorsan amortizálódik



Az emberi erőforrás menedzsment céljai

Célja



felkészült, magas teljesítmény nyújtására kész, elkötelezett, motivált munkaerőbiztosítása megfelelő számban, a kellő időben, és a szükséges helyen



- * megszerzés, megtartás, irányítás
- * fejlesztés
- * motiválás, elkötelezetté tenni

Feladata összehangolni:



a szervezet törekvéseit

a munkatársak elvárásaival



**Köszönöm
megtisztelő
figyelmüket!**

E-mail: g.szakacs@t-online.hu

mobil: 30-203-1718