

Ember a munka világában

A tananyag elkészítését a „**NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen, az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért**” az **EFOP-3.5.1-16-2017-00017** számú projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



NYÍREGYHÁZI
EGYETEM

EFOP-3.5.1-16-2017-00017

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

Szerző:

Barabásné Dr. Kárpáti Dóra

Lektor:

Kósáné Dr. Bilanics Ágnes

Kézirat lezárva: 2019. 09. 30.

ISBN: 978-615-6032-25-6

Nyíregyházi Egyetem

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

TARTALOMJEGYZÉK

I.BEVEZETÉS	7
II.A MUNKAERŐ-PIAC SZERKEZETE, FELÉPÍTÉSE	8
1.A munkaerő-piac szereplői	8
2.A munkaerő-piac keresleti, kínálati oldala	9
3.A munkaerő-piac fogalmi rendszere	10
4.Munkanélküliség a szakirodalomban	13
4.1. Munkanélküliség típusai	13
5.A munkaerő-kínálatot befolyásoló tényezők	15
6.Munkaerő-felmérések	16
Ellenőrző kérdések	17
III.HAGYOMÁNYOS ÉSATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁS	18
1.Hagyományos, tipikus foglalkoztatás	19
2. Atipikus foglalkoztatás	19
2.1.Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének okai	20
2.2.Atipikus foglalkoztatási formák	20
2.3.Tipikus és atipikus foglalkoztatás a számok tükrében	24

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

<i>2.4. Az atipikus foglalkoztatási formák előnyei, hátrányai a munkavállaló számára</i>	25
<i>2.5. Az atipikus foglalkoztatás előnye a munkáltató számára</i>	26
<i>Ellenőrző kérdések</i>	26
IV. SZERVEZETEK	27
1. Weber bürokráciaelmélete	28
2. A szervezet struktúrája	29
3. Szervezeti formák	31
3.1. Lineáris szervezet	32
3.2. Funkcionális szervezet	34
3.3. Mátrix szervezet	36
3.4. Divizionális szervezet	38
4. Szervezetek típusai tulajdonforma szerint	40
<i>Ellenőrző kérdések</i>	40
V. A SZERVEZETEK HUMÁNERŐFORRÁS JELLEMZŐI	41
1. Emberi erőforrás felvétele	41
1.1. A toborzás forrásai és módszerei: belső források	42
1.2. Belső forrásból történő személyzet megszerzésének módjai	43
1.3. A toborzás forrásai és módszerei: külső források	44
1.4. Külső forrásból történő személyzet megszerzésének módjai	45
2. Kiválasztás során alkalmazható módszerek	47
2.1. Állásinterjú	50

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

3.Egyéni és szervezeti célok	51
4.Munkaerő-kiáramlás	52
<i>Ellenőrző kérdések</i>	53
 VI.MUNKAÜGYI STATISZTIKA	54
1.FEOR: Foglalkoztatások Egységes Osztályozási Rendszere	55
<i>1.1. FEOR-kategóriák</i>	56
<i>1.2.A FEOR jellemzői</i>	56
2. Kik szerepelnek a munkaügyi statisztikába?	57
<i>Ellenőrző kérdések</i>	59
 VII.ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNNKÁBAN: SPECIÁLIS HELYZETŰ FOGLALKOZTATÁSI CSOPORTOK	60
1.A nők helyzete a munkaerő-piacon	60
2. Pályakezdő fiatalok/Idősek	61
3.Tartósan munkanélküliek	62
4.Megváltozott munkaképességűek	63
5.A hátrányos helyzetűek foglalkoztatási nehézségei	64
6.Esélyegyenlőség a munkában	65
<i>Ellenőrző kérdések</i>	67

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

VIII.KARRIERPERIÓDUSOK AZ EMBER ÉLETÉBEN	68
1.A karrier típusai	68
2.A karriert meghatározó tényezők	69
3.A sikeres karrier összetevői	70
4.Karrierperiódusok	70
5.Karriertervezés	71
5.1.A karriertervezés folyamata: Greenhaus modellje	72
Ellenőrző kérdések	74
 IX.MUNKAERŐ-MOZGÁS, MOBILITÁS	 75
1.A mobilitás fogalma, típusai	75
2.A munkaerő-mobilitás jellemzői	76
3.Külföldi munka	78
Ellenőrző kérdések	80
 X.A XXI. SZÁZAD MUNKAERŐ TRENDJEI	 81
1.XX. század tudományos munkaszervezés	81
2. Human Relation	82
3. Trendek napjainkban	83
 FELHASZNÁLT IRODALOM	 84

I.BEVEZETÉS

A jegyzet oktatási segédanyag, mely a munkaerő-piaci ismeretek előadások anyagát tartalmazza, illetve azt egészíti ki. alapján íródott. A jegyzet több, a témához kapcsolódó szakirodalmat dolgoz fel, melynek célja, hogy segítse a tananyag jobb megértését, elmélyítését.

A jegyzet két részből tevődik össze. Az elején a munkaerő-piac szerkezetét, felépítését mutatom be, kiemelve a legfontosabb fogalmakat, elméleteket. Ezt követően a hagyományostól eltérő foglalkoztatási formákat vizsgálom.

A jegyzet második részében ismertetem az alapvető szervezeti formákat, valamint a szervezetek humán erőforrás jellemzőit. A jegyzet továbbá tárgyalja az esélyegyenlőség kérdéskörét a munka világában, kiemelve a különböző foglalkoztatási csoportokat.

A jegyzet végén a karrier típusait, meghatározó tényezőit, valamint az egyéni életpálya legfontosabb szakaszait ismertetem.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

II.A MUNKAERŐ-PIAC SZERKEZETE, FELÉPÍTÉSE

A munkaerő-piac két formálisan azonos státusú szereplői (munkavállaló és munkáltató) közötti cserék összessége, amelyek során megvalósul a munkavállalók munkatapasztalatokkal (munkahelyekkel) való összekapcsolódása, illetve munkakapcsolatok (munkahelyek) közötti mozgása. A munkaerőmozgások összességét a munkaerő allokációjának (elosztás), illetve reallokációjának (újraelosztás) nevezzük. (Galasi, 1982)

A munkaerő-piac alapvető kategóriái a munkabér, a munkaerő-kereslet és a munkaerő-kínálat. Ezek egymáshoz való viszonyától függ a munkaerőpiac egyensúlyi állapota. A munkabért a piacgazdaságban befelé merev adottságként kezeljük, míg a keresletet és kínálatot jobban szemügyre vesszük. Ezen kategóriák tartalma összetett, nagyságukat, összetételüket, egymáshoz való viszonyukat számos tényező befolyásolja. Az emberi erőforrással való gazdálkodást is jelentősen befolyásoló környezeti tényező, hogy milyen képzettségű, felkészültségű, korösszetételű népességből meríthetik a szükséges munkaerőt a szervezetek. (Dolmány-Hajós-Magda, 1998)

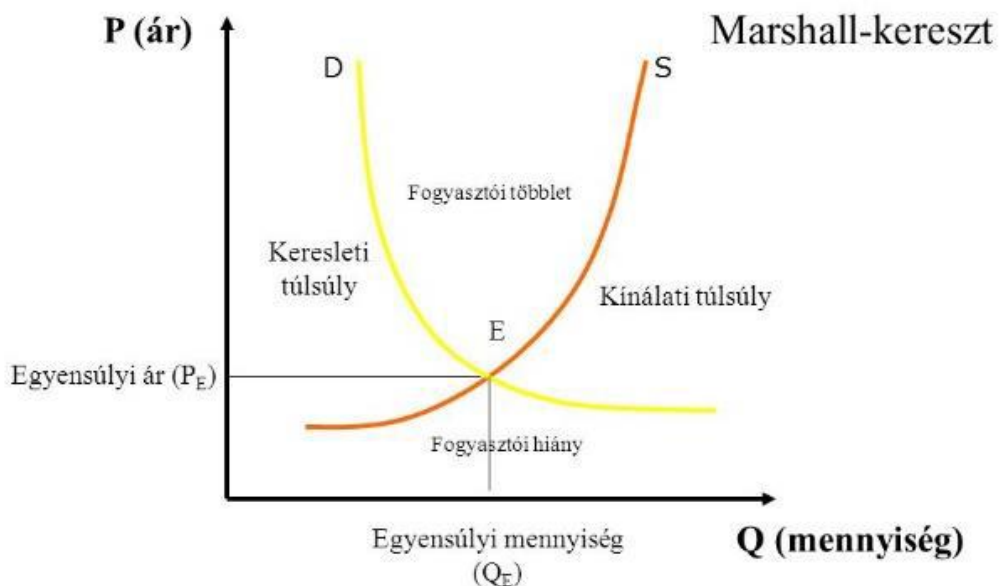
1.A munkaerő-piac szereplői

- *Munkaadók:* a munkaerő-keresletet jelenítik meg, meghatározott időszakban bizonyos számú és összetételű munkaerőt foglalkoztatnak.
- *Munkavállalók:* munkaerő-kínálat, azok, akik dolgoznak vagy meghatározott időn belül munkába kínálnak állni.

- Állam (törvényhozás, kormány): a piac szabályozója foglalkoztatáspolitikai, gazdaságpolitikai, oktatáspolitikai, népesedéspolitikai, elosztáspolitikai eszközrendszerrel.
- Érdekképviselői szervek: mindkét oldalon megállapodásokra törekvés, a konfliktusfeloldás, munkaharc eszközeivel. (Roóz, 2013)

2.A munkaerő-piac keresleti, kínálati oldala

A munkapiac egy nemzetgazdaságban adott időszakban jelentkező összes munka - kereslet és –kínálat, valamint azok kölcsönhatása. A munkapiacra a munka, mint termelési tényező adásvétele történik. (Samuelson-Nordhaus, 2006)



Forrás: Roóz, 2013

1. ábra Marshall -kereszt

A munkaerő-piac keresleti oldalát a munkaadók alkotják. A munkaadók határozzák meg, hogy milyen mennyiségű és összetételű munkaerőre van szükség.

A munkaerő-piac kínálati oldalát a munkavállalók alkotják vagy a munkaképes korúak, akik munkába kívánnak és tudnak állni.

A kereslet és kínálati oldal véges számú, alapvetően meghatározza az adott ország demográfiai helyzete, teljes lakosságszáma.

A munkaerő-keresletet a meglévő munkahelyeken történő üresedés, illetve az új munkahelyek létrehozása (munkahelyteremtés) határozza meg. A nagymértékű közfoglalkoztatottság fékezi a gazdasági társaságok versenyképességét és negatívan hat a nyereségtermelő munkahelyek számának az alakulására

A kereslet és a kínálat szoros kapcsolatban áll egymással. Célszerű az egyensúlyi állapotot fenntartani, vagy az ahhoz közeli állapotot fenntartani.

Ha a munka-kereslet nagyobb, mint a munkakínálat, akkor munkanélküliségről fordított esetben munkaerőhiányról beszélhetünk. Ennek a kétirányú mozgásnak a szabályozását foglalkoztatáspolitikának nevezzük. (Roóz, 2013)

3.A munkaerő-piac fogalmi rendszere

A munkaerő-piac egyensúlyi viszonyaira, a népesség munkaerő-piaci aktivitására a foglalkoztatási és munkanélküliségi statisztikákból következtethetünk. A munkanélküliség számbavételénél kétféle információs forrásra:

- egyrészt a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérésére,
- másrészt a Foglalkoztatási Hivatal munkaerő-piaci jelentéseire támaszkodhatunk.

A népességet a munkaerő-piaci részvétel, illetve gazdasági aktivitás szempontjából gazdaságilag aktívak és gazdaságilag inaktívak alkotják.

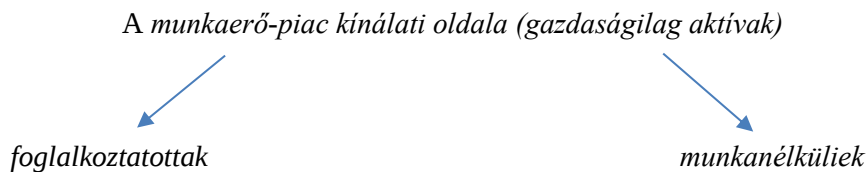
EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Gazdaságilag aktívnak tekintjük azokat a személyeket, akik megjelennek a munkaerőpiacon, tehát vagy foglalkoztatottak, vagy munkanélküliek. Ők a munkaképes korúak.

Munkaképes korúnak tekintjük a 16 és 64 éves kor közötti korosztályokat. Nem munkaképes a 16 éves kor alatti és a 64 éves kor feletti korosztály. (ksh.hu)

Foglalkoztatott az, aki az adott héten legalább egy órányi, jövedelmet biztosító munkát végzett, illetve rendelkezett olyan munkahellyel, ahonnan átmenetileg (betegség, szabadság stb. miatt) volt távol. (ksh.hu)

Munkanélküli az, aki 1) az adott héten nem dolgozott, és nincs is olyan munkája, amelyből átmenetileg hiányzott; 2) a kikérdezést megelőző négy hét folyamán aktívan keresett munkát; 3) két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást, illetve már talált munkát, amelyben 90 napon belül dolgozni kezd. (ksh.hu)



Gazdaságilag nem aktívak (inaktívak) a foglalkoztatottak és munkanélküliek csoportjaiba be nem sorolt személyek. Azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres jövedelmet biztosító munkájuk, és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. (ksh.hu)

A gazdaságilag nem aktívak egy speciális csoportját alkotják a passzív munkanélküliek. Azok a gazdaságilag nem aktív személyek, akik szeretnének dolgozni, és két héten belül

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

munkába tudnának állni, ha találnának megfelelő állást, de nem keresnek munkát, mert foglalkoztatásukat reménytelennek látják.

Az említett kategóriákon kívül fontos kiemelni azokat a fő mutatókat is, amelyeket a felvétel eredményei alapján képez és tesz rendszeresen közzé a KSH. Azokat a mutatókat, melyek a munkaerő-piac mindenkori állapotáról - lakosságszámtól függetlenül - nemcsak hazai szinten, hanem nemzetközileg is jól összehasonlítható információt nyújtanak.

Aktivitási arány: az adott korcsoportba tartozó gazdaságilag aktívaknak (foglalkoztatottak és munkanélküliek együtt) az azonos korú népességhez viszonyított aránya.

Aktivitási ráta: megmutatja, hogy az össznépességhez képest viszonyítva mennyi a munkaképes korúakhoz száma százalékos arányban.

Foglalkoztatási arány: az adott korcsoportba tartozó foglalkoztatottaknak az azonos korú népességhez viszonyított aránya.

Foglalkoztatási ráta megmutatja, hogy a népességben belül mennyi a foglalkoztatottak aránya százalékban.

Munkanélküliségi ráta: az adott korcsoportba tartozó munkanélkülieknek az azonos korú gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya. (Roóz, 2013)

4. Munkanélküliség a szakirodalomban

A közgazdaságtan értelmezése szerint „a gazdaság végeredményben a társadalomszervezés egyik formája, célja, hogy az embereket kiszolgálja fogyasztóként és munkavállalóként egyaránt. Ezért vált ki megkülönböztetett érdeklődést a munkahelyek mennyisége és minősége, ezért kerül a közfigyelem homlokterébe a munkanélküliségi ráta, s ezért válik a munkapiac a viták, társadalmi küzdelmek és politikai forrongás állandó élesztőjévé.” (Samuelson-Nordhaus, 2006, 219. old.)

A munkanélküliség minden gazdaság szükséges velejárója. Egyfajta ösztönző erőt jelent a munkára, de meglepte óriási problémákat okozhat. Ha nagyon-nagy méreteket ölt, akkor szociális gond, míg csekély méret esetén hasznos is lehet.

4.1. Munkanélküliség típusai

Abszolút munkanélküliség: A gazdasági válságok velejárója. A munkaadók kevesebb munkát kínálnak fel, mint ahányan munkát kívánnak vállalni. Ezt a fajta munkanélküliséget a szakirodalom gyakran keynes-i munkanélküliségnek is nevezi, melynek az elégtelen kereslet a kiváltó oka. Egyes megközelítések az elégtelen kereslet okozta munkanélküliséget ciklikus munkanélküliségnek is nevezik. Megoldás: Az álláskeresők számának csökkentése vagy munkahelyek mennyiségének növelése.

Strukturális (szerkezeti) munkanélküliség: kereslet – kínálat összetételére vonatkozik. (egyres szakmákban túlkínálat míg más szakmában hiány van.) Akkor jön létre, amikor a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalának szerkezete eltér egymástól. (Tímár, 1991)

Megoldás: a strukturális mobilitás, ami képzéssel, átképzéssel, lakóhely váltással, mobilizációs képesség növelésével teljesül.

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

Súrlódásos (frikcionális) munkanélküliség: A súrlódásos munkanélküliség azért alakulhat ki, mert a munkavállalók nem kötődnek egész életükben egy munkahelyhez, és a munkaerő-piaci mobilitás folyamatában átmenetileg munkanélkülivé válhatnak. Mindig jelen lesz a társadalomban, mert családi okok, költözés, házasság, válás, stb. által időlegesen fellépő állapotot jelöl. Azt mutatja, hogy a munkaerő mobil, a munkaerő piac rugalmas. Megoldás: a munkaerő-piaci információs rendszer fejlesztése.

Technológiai munkanélküliség: A technikai fejlődés következtében csökken a munkaerő iránti kereslet. Az új műszaki eredmények, a technikai vívmányok foglalkoztatásra gyakorolt hatását sok oldalról vizsgálták már. Sok helyen megszűntek a munkahelyek a technikai forradalom miatt, mely hatására az élő munkát az automatizálás váltotta fel. Az automatizálás eredményeként új munkakörök jönnek létre. Ugyanakkor nem kijelenthető, hogy a technikai fejlődés a foglalkoztatásra negatív hatással van.

Önkéntes vagy szándékolt munkanélküliség: önként választják (kevés a fizetés, nem megfelelő a követelmény stb)

Kényszerű munkanélküliség: kénytelenek vagyunk otthon maradni, nem alkalmaznak minket (nem megfelelő a végzettségünk)

Konjunkturális munkanélküliség: gazdaság ingadozása váltja ki (pl. a gazdasági válság idején megnő)

Tartós munkanélküliség: 12 hónapon túl munkát kereső. Az átlag 18 hónap.

Reményvesztett vagy passzív munkanélküliség: meg sem kísérlik a munkakeresést, egyáltalán nem látnak esélyt rá. Okai: nem megfelelő vagy nincs végzettség, olyan helyen élnek, ahol nincs lehetőség, túl fiatal, vagy túl öreg a munkakereséshez. (Bánfalvy, 1989)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

5.A munkaerő-kínálatot befolyásoló tényezők

A képesség mennyiségi, minőségi strukturális összetevői határozzák meg a munkaerő-kínálatot. Többek között:

- **demográfiai** folyamat (természetes szaporodás, vagy fogyás, vándorlás, korösszetétel változása stb.),
- **munkaerőforrás** nagysága (munkaképes, megfelelő szellemi és fizikai képességekkel rendelkező népesség),
- munkaképes népesség **munkavállalási hajlandósága**, amely a választási alternatívák függvénye (szabadidő versus munkaidő, jövedelemszerző tevékenység versus háztartási munka, munkabér versus munkanélküli segély stb.),
- **gazdaságilag aktív népesség** (foglalkoztatottak, munkanélküliek) (Tímár, 1991)

A munkaerőforrást jelentősen befolyásolja a természetes szaporodáson kívül az átlagos életkor alakulása, a népesség egészségi állapota, valamint a munkaképes kor alsó és felső határa, amelyet a népesség szellemi és fizikai állapotát figyelembe véve, a munkavállalási kor alsó és felső határát szabályozó törvények (pl. nyugdíjkorhatár) határoznak meg.

A munkavállalási hajlandóságot a fentiekén túl meghatározza a népesség iskolázottsági színvonala, mert például a munkavállalás, s az azzal járó karrierpálya a jobb módú, iskolázottabb családok számára vonzóbb, mint a hasonlóan vagyonos, de alacsonyabb képzettségű családok számára. De fontos tényező a férfiak és nők között kialakult családi munkamegosztással kapcsolatos társadalmi normák, az átlagos családnagyság, a gyermekek száma, az egy főre jutó reáljövedelem nagysága, a családtámogatás, a jóléti juttatások rendszere is. (Tímár, 1991)

6. Munkaerő-felmérések

A Központi Statisztikai Hivatal 1992-től lakossági megkérdezésen alapuló adatgyűjtést, ún. munkaerő-felmérést végez. Célja, hogy a nemzetközi (ILO) gyakorlattal összhangban nemzetközileg összehasonlítható információkat nyújtson a munkaerő-piac helyzetéről, a foglalkoztatottak és a munkanélküliek számának alakulásáról.

A munkaerő-felvétel negyedévenként nyújt adatokat a véletlenszerű kiválasztással kialakított mintában szereplő, közel 30.000 háztartásban élő 15-74 éves népességről. A kérdezőbiztosok minden hónapban körülbelül 10.000 lakáscímet keresnek fel, így a 3 véletlen részminta eredményeinek összesítéséből készülnek a negyedéves adatok. (Tímár, 1991)

A munkaerő-felmérés a ténylegesen és általában ledolgozott munkaidő mellett kiterjed a fő- és melléktevékenységekben töltött munkaidőre, továbbá a főmunka teljes vagy részmunkaidős jellegére is.

A munkanélküliség kezelésében több évtizedes gyakorlattal rendelkező piacgazdaságokban állami munkaügyi irodák, munkaközvetítők hálózata alakult ki, ahol a munkanélküliekről nyilvántartást vezetnek. Magyarországon is a nyolcvanas évek végén kialakult munkaerő-piaci szervezet feladata lett a munkanélküliek regisztrációja. Ma a Foglalkoztatási Szolgálat keretében a Megyei Munkaügyi Központok és munkaügyi kirendeltségek foglalkoznak a munkanélküliek regisztrációjával, amelyek adatait a Foglalkoztatási Hivatal feldolgozza és teszi közzé havonta munkaerő-piaci monitoring jelentéseit.

Akárcsak a munkaerő-felmérés, a regisztrált munkanélküliség mutatói sem adnak teljesen megbízható képet a munkanélküliségről. Többek között a regisztráltak száma függ a regisztrációval járó kedvezmények, a munkanélküli járadék nagyságától. Nagyobb járadék kedvéért többen regisztráltatják magukat, minimálbérnél jelentősen alacsonyabb járadék

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

viszont nem vonzó. Azok, akik kimerítik a munkanélküli járadék mértékét megszűnik a járadék fizetési jogosultságuk, gyakran nem látják értelmét a további regisztrációnak és úgy kerülnek ki a regisztrációból, hogy közben nem válnak foglalkoztatottá. (Roóz, 2013) Ezek alkotják a virtuális munkanélküliek sokszázvezres táborát.

Kétféle számbavétel tartalmi és módszertani különbségei miatt eltérő adatokkal jellemzi a munkaerő-piacot a KSH és a Foglalkoztatási Hivatal, az Országos Munkaügyi Kutató- és Módszertani Központ (OMKMK) jogutódja.

A kétfajta adatbázis tartalmi eltéréseinek első és legfontosabb oka az alkalmazott fogalomrendszer különbözősége, másik oka az álláskeresői aktivitás eltérő értelmezése. Az FH számára már az is bizonyíték, hogyha a munkanélküli regisztráltatja magát, a KSH ettől konkrétabb aktivitást vár el. Továbbá a rendelkezésre állás kritériumát is másképpen értelmezik. Végül a nem azonos a számbavett népesség életkor tartománya sem. A KSH felmérése kiterjed a 15 éves életkortól a 74 éves életkorú népességig, míg a Foglalkoztatási Hivatal a 15 éves életkortól a mindenkor nyugdíjhatárig veszi számba a népességet. (Roóz, 2013)

Ellenőrző kérdések

- 1.A munkaerő-piac keresleti, kínálati oldalán kik állnak?
- 2.Sorolja fel a munkaerő-piac szereplőit!
- 3.Kik a gazdaságilag inaktívak?
- 4.Mi a különbség az abszolút és a strukturális munkanélküliség között?
- 5.A munkaerő-kínálatot milyen tényezők befolyásolják?
- 6.Mióta végeznek munkaerő felméréseket?
- 7.Kik a virtuális munkanélküliek?
- 8.Milyen kétfajta adatbázis létezik a munkanélküliség számbavételére?
9. Mióta végeznek munkaerő-felméréseket?

III.HAGYOMÁNYOS ÉS ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS

A megváltozott gazdasági és társadalmi körülmények új, számunkra szokatlan, de a fejlett piacgazdaságokban lassanként általánossá váló foglalkoztatási formákat és munkaidőrendszereket hoznak létre.

A technikai fejlődéssel, az információs társadalom kialakulásával a munka világa radikálisan átalakul. A hagyományos munkahelyek száma csökken, a foglalkoztatás újabb és újabb, s olcsóbb megoldásait keresik munkaadók, hogy a világméretű versenyben megőrizték, vagy erősítsék pozíciójukat. Az új megoldások keresése egyaránt folyik a legális kereteken belül, illetve nem ritka a legalitás világának az átlépése az illegalitás felé, amely előbb utóbb a vállalkozói szféra érdekérvényesítési erejének következtében, a jog által legalitást kap.

Richard Senett 1998-ban megjelent, „A rugalmas ember – az új kapitalizmus kultúrája” című könyvének rezüméje szerint az új technológia vezet a termelés rugalmas formáihoz és a gyors piaci változásokhoz. Az információs gazdaság és az információs társadalom jobban képzett, motiváltabb, rugalmasabb munka-erőt igényel, amely megköveteli az emberektől, hogy állandóan készek legyenek a feladatok elvállalására, munka és lakóhelyük gyakori változtatására. (Hárs, 2013)

Ugyanakkor a gyors technológiai változások új munkakapcsolatokat igényelnek, melynek során a munka társadalma átalakul a tevékenységek társadalmává. Jellemzővé válnak a rövidebb időtávok és rugalmas munkaidő rendszerek, az újszerű munka, illetve foglalkoztatási formák, a többszörös munkaviszonyok. Mindezek viszont kiváltják a humánpolitikai célok és módszerek, valamint az elkötelezettség tartalmának átalakulását.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

1.Hagyományos, tipikus foglalkoztatás

Európában *hagyományosnak tekintett munkaviszony* fő jellemzői:

- Határozatlan időtartamra történő alkalmazás.
- Meghatározott (havi, heti napi) óraszámú munkaidő.
- Meghatározott munkakör meghatározott bérezéssel.

A hagyományos foglalkoztatási modellben a munkavállalónak egy munkáltatója van, a munkavállaló egész évben dolgozik, teljes munkaidőben a munkáltatója rendelkezésére áll, kiterjedt védelemben és juttatásokban részesül és határozatlan időtartamú a szerződése. Sokszor a hagyományos (standard) munkaviszony meghatározásában benne van az, hogy mit tekint a szerző nem-standardnak.

2. Atipikus foglalkoztatás

Az atipikus munka (atypical job) kifejezés a 80-as évek elejétől általánosan használatnak nevezhető a munkajogi irodalomban. Az első jogtudományi összefoglaló feldolgozás, mely e fogalom használatával jelent meg, a Droit Social témának szentelt különszáma volt.

Az atipikus munkajogviszony fogalmának tartalma nincs az irodalomban általánosan elfogadottan rögzítve. (Hárs, 2013)

Atipikus vagy rugalmas munkáról beszélünk, ha nem érvényesülnek a hagyományos munkaviszony főbb jellemzői: ahol a munkaidő eloszlása, és a munka térbeli elhelyezkedése a felek igényei szerint alakul. Rugalmas a munkavállaló számára, hiszen maga szabja meg a határokat a munka, szabadidő, magánélet vonatkozásában. Rugalmas a munkáltató számára is, hiszen lényegesen tágabb tere van a humánerőforrás-gazdálkodás és menedzselés terén.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A legtagabb megközelítés szerint olyan helyzeteket jelöl, amelyek különböznek a hagyományostól: részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés, határozott időtartamú foglalkoztatás, több munkáltató részére történő munkavégzés. (Hárs, 2013)

2.1. Az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének okai

- Növekvő női munkavállalási aktivitás.
- Viszonylag magas tartós munkanélküliség.
- Világgazdasági változások, bizonytalan gazdasági kilátások.
- Nagyüzemi termelés visszavonulása, a kis- és középüzemek térhódítása.
- A hagyományos ipari ágazatok súlyának csökkenése, a szolgáltatási szektor súlyának növekedése.
- Profitnövelő céllal az üzemidő meghosszabbítására törekvő munkaadói stratégia.
- Az egyéni életciklusokhoz alkalmazkodó munkavállalói jövedelemszerző stratégia.

2.2. Atipikus foglalkoztatási formák

Az atipikusnak nevezzük azon foglalkoztatási formákat, amelyek eltérnek a határozatlan idejű, hagyományosan alkalmazott munkaviszonyban történő teljes munkaidős foglalkoztatástól: (Dudás, 2017)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

- Határozott idejű foglalkoztatás
- Munkavégzés behívás alapján
- Több munkáltató által létesített munkaviszonya
- Távmunka
- Bedolgozói munka
- Egyszerűsített foglalkoztatás
- A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
- Részmunkaidős foglalkoztatás
- Vezető állású munkaviszonya
- Munkaerő-kölcsönzés
- Iskolaszövetkezeti munkaviszony

Határozott idejű munkaszerződés: általában projektmunkákra vagy egy beosztott hosszabb távú helyettesítésekor szoktak kötni a munkáltatók alkalmazottaikkal. A határozott időre szóló munkaviszony időtartamát munkaszerződésben, naptár szerint vagy más alkalmas módon (pl. egy adott feladat elvégzéséhez kötötten) kell meghatározni. Ha a felek a munkaviszony időtartamát nem naptárilag határozták meg, akkor a megszűnés időpontja nem függhet kizárólag az egyik fél akaratától. Határozott idejű munkaszerződést maximum öt éves időtartamra lehet kötni. (Dudás, 2017)

Munkavégzés behívás alapján: a behívás alapján történő munkavégzés a munkaidő rugalmas, hatékony felhasználását teszi lehetővé. A munkaidő tartama legfeljebb napi 6 óra lehet, a munkaidőkeret időtartama pedig a négy hónapot nem haladhatja meg.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Több munkáltató által létesített munkaviszony: egy munkáltató több munkavállalóval köt munkaszerződést egy munkakörre. Vagyis az adott munkakört többen is elláthatják, akár felváltva is. A lényeg, hogy ha valamelyik munkavállaló nem tudja ellátni a munkakört, akkor a szerződést kötő más munkavállaló köteles azt megtenni. Ez előnyös lehet a munkáltatónak, mert biztos lehet abban, hogy az adott munkakör tevékenységei folyamatosan el vannak látva. De előnyös lehet a munkavállalóknak is, gondoljunk csak a kisgyermeket nevelőkre, hiszen akár az a lehetőségük is megvan, hogy délelőtt és délután felváltva lássák el munkájuk.

Távmunka végzés: a távmunka egy munkaszervezési mód, melynek lényege, hogy a távmunkás számára biztosított a vállalati központtól eltérő helyen is egy olyan munkakörnyezet, ahol infokommunikációs eszközök segítségével egyes munkafeladatait teljes értékűen el tudja végezni. Hazánkban a távmunka jogi keretet kapott, így törvényi háttérrel történhet a távmunka végzés. (Dudás, 2017)

Bedolgozói munkaviszony: olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, amelyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A munkáltató utasítási joga is korlátozott, csak az alkalmazható technológiát és a munkavégzés módját szabhatja meg. A munkavégzés helye nem a foglalkoztató székhelye, hanem a bedolgozó lakóhelye, vagy más általa a munkavégzés céljára biztosított helyiség, ám a bedolgozó munkáját saját munkaeszközzel, a foglalkoztató által biztosított anyaggal, önállóan, a foglalkoztató közvetlen irányítása nélkül végzi. A munkavállaló munkarendje kötetlen, ezzel szemben azonban felek a munkaszerződésben más munkarendet is megállapíthatnak.

Egyszerűsített és alkalmi foglalkoztatás: elsősorban mezőgazdasági, turisztikai és alkalmi munkavégzésre létesíthető munkaviszony. Az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony nem a munkaszerződés megkötésekor jön létre, hanem

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

amikor a munkáltató eleget tesz az adóhatóság felé teljesítendő, a munkavállaló biztosítási jogviszonyba vételéhez szükséges bejelentési kötelezettségének. (Dudás, 2017)

Köztulajdonban álló munkáltató munkaviszonya: a köztulajdonban álló munkáltató a közalapítvány és azok az egyébként hagyományos gazdasági társaságok, melyekben az állam, az Mt.-ben meghatározott önkormányzat, illetve önkormányzati társulás külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkeznek. A köztulajdonban álló munkáltatónál alkalmazott munkavállalók esetében szigorú korlátok közé szorítja az Mt. a munkabérek meghatározásának lehetőségét, ugyanis az nem haladhatja meg a külön törvényben meghatározott összeget. A törvény a végkielégítés, a teljes napi munkaidő hossza és a felmondási idő kapcsán megállapított általános szabályokat pedig olyan mércének tekinti, melytől a felek még a munkavállaló javára sem térhetnek el.

Részmunkaidős foglalkoztatás: esetén az alkalmazás a munkakörre megállapított teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőre – általában napi 4-6 órára – szól. A részmunkaidős foglalkoztatás szerződéses munkaviszony keretében végzett tevékenység. A nők, kiemelten a kisgyermekes anyák előszeretettel élnek a részmunkaidős foglalkoztatás nyújtotta lehetőségekkel, de igen népszerű a szellemi szabadfoglalkozásúak, illetve a tanácsadók körében is. A részmunkaidős állásban való elhelyezkedés esetén mindenképp célszerű megvizsgálni a nyugdíj-jogosultság alakulását, hisz az elismert szolgálati idő nagymértékben csökkenhet.

Vezető állású munkavállalók: egy gazdasági társaság vezetője pozícióját mind a társasági jogi – alapjogviszonyként megbízási jellegű – jogviszonyban, mind a Munka törvénykönyve szerinti munkaviszonyban elláthatja. Amennyiben a vezetői feladatok teljesítése munkaviszonyban valósul meg a munkáltató vezetője és a munkáltató közvetlen irányítása alatt álló és helyettesítésre is jogosult más munkavállaló a törvény erejénél fogva vezetőnek minősül.

Munkaerő kölcsönzés: egy olyan foglalkoztatási forma, ahol a foglalkoztató (Kölcsönvevő) helyett a munkaerő kölcsönző cég (Kölcsönbeadó) köt munkaszerződést a munkavállalóval és végzi a munkaadói adminisztratív teendőket. (ki-beléptetés, hatósági bejelentések, bérfizetés stb.) A foglalkoztató cégnél történik a munkavégzés és az ehhez tartozó irányítás. Az ellenőrzés is a foglalkoztató kezében van, tehát ő határozza meg pl. a munkaidőt, munkarendet, ebédidőt, elvégzendő feladatokat stb. (Dudás, 2017)

Iskolaszövetkezeti munkaviszony: napjaikban Magyarországon a diákok, hallgatók jelentős része rákényszerül arra, hogy tanulmányaik folytatásával párhuzamosan munkát végezzen. A szülők munkanélkülisége, a csonka családok számának rohamos növekedése azt okozta, hogy a fiatalok keresetére is szüksége van a családi költségvetésnek, illetve ezen plusz jövedelem nélkül pont a tanulás finanszírozása válna lehetetlenné. Társadalmi érdek tehát a diákok, hallgatók rugalmas és biztonságos keretek közötti munkaerőpiacra lépése. A diákok számára csak a tényleges munkavégzés időtartamára jár fizetés, azon kívül nem.

2.3. Tipikus és atipikus foglalkoztatás a számok tükrében

A munkaerő-felmérés keretében a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) negyedévente végez reprezentatív lakossági felmérést a magyarországi népesség munkaerő-piaci helyzetéről. A magyarországi munkaerő-felmérésbe 1992 és 1997 között negyedévente 23-26 ezer háztartást vontak be. 1998-tól a mintát kibővítették, ettől kezdve egy-egy negyedévben több mint 30 ezer háztartás kerül a mintába. 2008-tól kissé csökkent az elemszám, és azóta mintegy 29 ezer háztartás szerepel a mintában. A gazdasági aktivitásról a háztartások 15-74 éves tagjait kérdezik meg, 1992-1997 között negyedévente 48-55 ezer, 1998-2007 között negyedévente 65-70 ezer embert, 2008-tól pedig 56-57 ezer embert. (ksh.hu)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A tipikus és az atipikus foglalkoztatás egyes formáira a teljes időszaknál rövidebb időre – többségében a 2000-2011 közötti időszakra – állnak rendelkezésre adatok.

KSH Magyarország 2011. éves összefoglalója szerint az elmúlt több mint két évtized hazai gazdasági-társadalmi viszonyai nem kedveztek az atipikus foglalkoztatási formák – határozott idejű munkaszerződéssel, részmunkaidőben, távmunka keretében, munkaerő-kölcsönző cégen keresztül történő foglalkoztatás, önfoglalkoztatás stb. – szélesebb körű elterjedésének. Ugyanakkor a gazdasági válság okozta kényszerhelyzet azt eredményezte, hogy a munkáltatók a kevésbé helyhez és céghez kötött munkaerőt alkalmazzák. (ksh.hu)

2.4. Az atipikus foglalkoztatási formák előnyei, hátrányai a munkavállaló számára

1. táblázat Az atipikus foglalkoztatás előnyei, hátrányai a munkavállaló számára

Előnyök a munkavállaló oldaláról	Hátrányok a munkavállaló oldaláról
Nagyobb rugalmasság a munkaidő kihasználásban, beosztásban.	A munka és a magánélet határainak elmosódása
Hatékonyabb munkaidő eltöltés (kevesebb megszakítás nem érdemi mozzanatok miatt).	Lazuló, átértékelődő szakmai kapcsolatok → elszigeteltség érzés.
A munka és a család rugalmasabb összehangolása.	Az elszigeteltségből fakadóan kevesebb munkahelyi információ, a szakmai előrelépési lehetőségek csökkenése (hátsó udvar effektus).

Forrás: Hárs, 2013

Saját szerkesztés

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

2.5. Az atipikus foglalkoztatás előnye a munkáltató számára

- Növekszik a hatékonyság, javul a munkateljesítmény
- Rugalmasabbá, kreatívabbá válnak a munkatársak is
- Olcsóbbá válhat a foglalkoztatás
- Csökkennek az ingatlan- és rezsi költségek
- Versenyelőnyt jelent a munkaerő-piacon
- Elégedett dolgozók, kevesebb munkahelyi stressz
- Stabilabb emberi erőforrás rendelkezésre állása
- Kiegész veszélyének csökkenése
- Csökken a betegállomány
- Hozzájárás térben távol eső munkaerőpiacokhoz
- Optimalizált erőforrás kihasználás
- Csökkenthető a fluktuáció: megtarthatóvá válik az értékes munkaerő
- Lehetőség a leépítés elkerülésére

Ellenőrző kérdések

1. Mi a különbség a hagyományos és az atipikus foglalkoztatás között?
2. Sorolja fel az atipikus foglalkoztatási formákat, és mondjon rá példát!
3. Milyen okai vannak az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének?
4. Az atipikus foglalkoztatás milyen előnyöket nyújt a munkavállaló számára?
5. Az atipikus foglalkoztatásnak milyen hátrányai lehetnek a munkavállalóra nézve?
6. A munkáltató számára milyen előnyöket nyújt az atipikus foglalkoztatás?

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

IV.SZERVEZETEK

A legtöbb ember élete során több csoport tagja – már jobb esetben születésünk idején is csoportba csöppenünk (család), majd később már nagyobb szervezetek pl. iskolák, vállalatok. stb. tagjaivá válunk.

Ezek a csoportok szerves részei az életünknek, és viselkedésünket meghatározzák, vagy akár befolyásolhatják, korlátozhatják is.

A szervezet emberek személytelen kapcsolatokra épülő nagyobb csoportja, amelyet konkrét célok megvalósítása érdekében hoztak létre. A tradicionális világban a legtöbb társadalmi rendszer hosszú folyamat eredményeképpen fejlődhetett ki társadalmi szokások és viselkedésminták révén. Amikor a szervezetet életre hívják előtte komolyan megtervezik: milyen konkrét célok szem előtt tartásával működjön, és milyen legyen a környezet, ahol elhelyezik, amely segítheti a kitűzött feladatok elvégzését. (Giddens, 2008)

A szervezetek fontos részei a modern társadalmaknak. Az ipari forradalom lezajlása előtt még a családok, a rokonok, a szomszédok minden szükségletüket ki tudták önmaguk elégíteni, (élelemről való gondoskodás, gyereknevelés, szórakozás...).

Napjainkban sokkal nagyobb kölcsönös függőségben élünk, mint őseink bármikor a történelem során. Igényeink jelentős részét olyan emberek teljesítik, akikkel soha életünk során nem találkoztunk, vagy a világ másik oldalán él. Ezért a tevékenység és a forrás összehangolása komoly feladatot jelent, s ez az a feladat, amit a szervezetek végeznek el.

A bürokrácia megítélése megosztja társadalmat. A kifejezést születése óta pejoratív értelemben használták, ennek ellenére van sok szerző, aki teljesen más megvilágításban látja a bürokráciát. Véleményük szerint a pontosság, a hatékony irányítás modellje, a leghatékonyabb szervezettípus, amit az emberek valaha létrehoztak, mivel minden feladat elvégzését szigorú eljárási szabályok rögzítik.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

1.Weber bürokráciaelmélete

A bürokráciák legjelentősebb elemzése Max Webertől származik, a két szélsőséges álláspont közötti véleményt tükrözi. Weber szerint a bürokrácia terjeszkedése elkerülhetetlen a modern társadalmakban, mert a bürokratikus hatalom kiépülése az egyetlen lehetőség arra, hogy sikerüljön teljesíteni a nagyméretű társadalmi rendszerek adminisztratív követelményeit. (Giddens, 2008)

A bürokratikus szervezetek jellegét és eredetét vizsgálva Weber felállította a bürokrácia ideáltípusát. (ideál=tiszta forma) Ezek jellemzői:

Szigorúan meghatározott uralmi hierarchia érvényesül, a szervezeten belüli feladatok „hivatali kötelességként” kerülnek szétosztásra. A bürokrácia egy piramis: a legszélesebb jogkör a csúcs, a magasabb hivatal irányítja és ellenőrzi a hivatalban alatta lévőt.

- A szervezet minden szintjén írott szabályok vezérlik a hivatalnokok cselekedeteit.
- A hivatalnokok teljes munkaidőben fizetésért dolgoznak, minden munkakörhöz meghatározott fix fizetés jár.
- A hivatalnokok szervezeten belüli feladatai mereven elválnak az azon kívüli élettől.
- A szervezet tagjai nem tulajdonosai az általuk használt igazgatási eszközöknek

A modern bürokrácia Weber szerint rendkívül hatékony módja az embertömegek irányításának, mert:

A bürokratikus eljárások biztosíthatják, hogy a döntések általános kritériumok alapján szülessenek meg.

A hivatalnokok feladataik szerint való szakképzése garantálja a szakértelem magas szintjét.

A hivatali pozíciók teljes munkaidőt igénylő, fizetett állásként való betöltése csökkenti a korrupció lehetőségét.

Az a tendencia, hogy a teljesítményt vizsgák vagy más nyilvános megmérettetések alapján ítélik meg, csökkenti az esélyét, hogy kapcsolatai révén jusson a pozícióhoz.

Weber a bürokráciák vizsgálatakor elsősorban a szervezeteken belüli formális kapcsolatokra fekteti a hangsúlyt. Minél bürokratikusabb egy szervezet weberi értelemben, annál több feladat kerül részletes meghatározásra. Weber viszont keveset ír az informális kapcsolatokról és a kiscsoportokon belül viszonyokról. (Giddens, 2008)

2.A szervezet struktúrája

A szervezetek funkcionális struktúrája a szervezeti cél elérését biztosítja. Ez a szervezet hivatalos formalizált és hierarchizált struktúrája. A szervezetekben elsődleges csoportok is létrejönnek, ezek hálózata adja a szervezet informális, nem hivatalos struktúráját.

A hivatalos struktúra része a szervezeti felépítés. A szervezet jól elkülönülő egységekből (gyáregységek, műhelyek, osztályok, tanszékek, stb.) áll. A szervezeti egységekre tagolódáshoz csatlakozik az irányítási struktúra. Az egyes egységek élén vezetők állnak, akik alá a munkát közvetlenül irányító vezetők, azokhoz pedig a beosztottak tartoznak.

A szervezet jellege határozza meg felépítését is. Egy oktatási vagy tudományos szervezetet nem szükséges mélységében tagolni, mert a munkatársak nagy önállósággal képesek dolgozni és nem kell nekik nap mint nap operatív döntéseket hozni. Ilyen szervezetek laposan épülnek fel, vagyis egy vezetőhöz viszonylag sok beosztott tartozhat, mert munkájukat nem kell naponta ellenőrizni és koordinálni. Tudományos és oktatási szervezetben diszfunkcionális a túlzott formalizálás és a hierarchia. Egy rendőri szervezetben sok az operatív döntés, egy vezetőhöz viszonylag kevés beosztott tartozhat,

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

ezért a rendőrség és más fegyveres szervezetek mélységben tagoltak, erősen hierarchizáltak és formalizáltak. A mélységben tagolt szervezetekben gondot okozhat az, hogy az egyes irányítói szinteken az információk a vezetői érdekek miatt torzulhatnak.

Az irányítási struktúra is státuszokból és szerepekből áll, amelyekhez döntési és utasításadási jogkörök, illetve kötelezettségek járnak. A hatáskörök elosztása döntő fontosságú lehet a szervezet hatékony működése szempontjából.

A hivatalos struktúra része az információs rendszer is. Az információs rendszerben utasítások áramlanak a felső vezetői szintről az alsóbbak felé, illetve alulról pedig jelentések mennek a felső vezetői szintekre. (Czakó, 2011)

A hatékony szervezeti működés alapvető feltétele, hogy azok hozzák a döntéseket, akik a legtöbb információval rendelkeznek és a leginkább érdekelték a jó döntések meghozatalában. Nem csak a vezetők, hanem a beosztottak informáltsága is alapvetően fontos a hatékony szervezeti működéshez.

A hivatalos struktúra mellett megjelenik egy nem hivatalos, informális struktúra is. Egyrészt a makro-strukturális különbségek is megjelennek a szervezetekben, pl. szellemiek - fizikaiak, nők - férfiak jövedelmi és egyéb különbségei befolyásolják az egyének magatartását, strukturáló tényezőként működnek.

Másrészt a szervezetekben is képződnek elsődleges csoportok, amelyek pozitív szerepet játszhatnak az egyén életében, a szervezethez való alkalmazkodásában. Lehetnek azonban olyan elsődleges csoportok, amelyek a hatalmi viszonyok befolyásolása, az érdekérvényesítés céljából szerveződnek. Ezeket klikkeknek nevezzük. Ténykedésük jó részben káros a szervezetben, mindazonáltal elkerülhetetlen ilyenek létrejötte. Az informális struktúra része a nem hivatalos kommunikáció is, amely az elsődleges csoportok által működik gyakran a hivatalosnál nagyobb hatékonysággal. Az informális struktúrát gyakran manipulációra is felhasználják a vezetők. (Kieser, 1995)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

3.Szervezeti formák

A szervezet lényegéhez hozzátartozik, hogy tagjai alárendelik magukat a szervezeti szabályzatnak. Lemondanak szabadságuk egy részéről azért, hogy a szervezeten belül alapvető érdekeiket érvényesítsék, pl. megfelelő jövedelemhez jussanak. Az egyén számára a szervezet által biztosított értelmes, képességeket fejlesztő munka alapvető fontosságú, csakúgy, mint a szervezethez való tartozás által biztosított társadalmi státusz és szerep.

A szervezetben dolgozó egyben egy kisebb munkahelyi kollektíva tagja is. Ez az elsődleges csoport - megfelelő csoportlétkör esetén - fontos szerepet tölthet be az egyén életében.

A szervezet olyan másodlagos csoport, amelyet valamilyen társadalmilag elfogadott cél elérése végett tudatosan és államilag jóváhagyott módon hoznak létre. Egyértelműen elhatárolt, hierarchizált és formalizált struktúrákba rendezett tagsággal rendelkezik, azért, hogy a szervezeti célban meghatározott feladatot hatékonyan (a legkisebb ráfordítással és a lehető legrövidebb idő alatt) oldják meg. (Czakó, 2011)

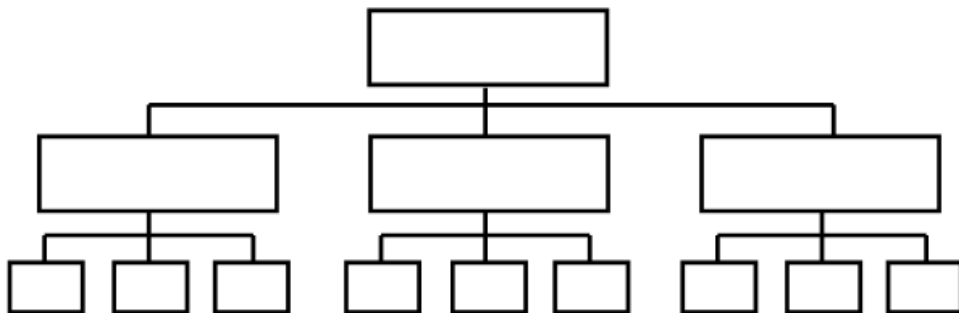
A szervezeti formák többféle típusát különböztetjük meg.

A szervezet tagjai közötti koordinálást, a döntési, utasítási és végrehajtási szerepek megosztását a szervezeti struktúra hierarchikus (alá- és felé rendelést tartalmazó) felépítettsége biztosítja. Vannak ún. egydimenziós szervezetek - itt egy-egy elv alapján történik a munkamegosztás. Két, vagy többdimenziós szervezeteknél az említett elveket párhuzamosan alkalmazzák. (Dobák, 2008)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

3.1. Lineáris szervezet

Az ábrán jól látható, hogy minden beosztottnak egy felettese van, a vezető az összes vezetési feladatot maga látja el, irányítja a végrehajtást. Az egyes egységek a saját szakterületekkel foglalkoznak.



Forrás: Dobák, 2008

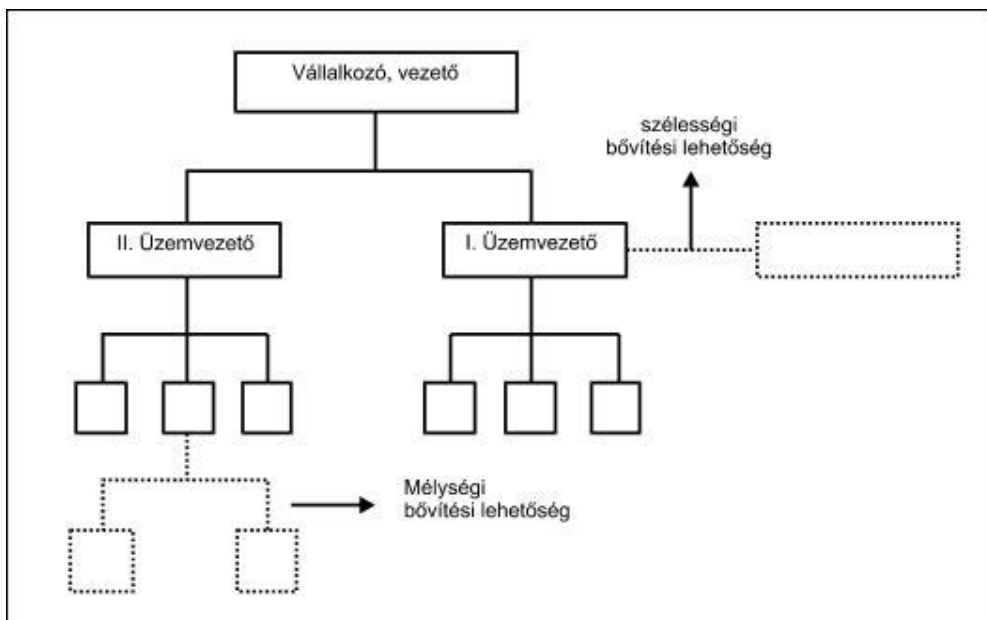
2.ábra Lineáris szervezet

A lineáris szervezeti forma előnye:

- Egyszerű, könnyen áttekinthető a szervezeti forma.
- Egyvonalas jellegéből adódóan a belső kapcsolatok, alá-fölérendeltségi viszonyok egyértelműen szabályozottak.
- Egydimenziós szervezet.
- Tagolása rendszerint tárgyi alapon történik.

**„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”**

- Profilbővülés, méretnövekedés esetén horizontálisan is, vertikálisan is könnyen bővíthető, anélkül, hogy a meglévő hatásköri kapcsolatokat ez zavarná.



Forrás: Dobák, 2008

3.ábra Lineáris szervezet növekedési lehetőségei

A lineáris szervezeti forma hátránya:

- Nem eléggé rugalmas.
- A kommunikáció szigorú betartása lassítja a szervezet döntési mechanizmusait (lehetetlenné teszi a horizontális együttműködést.)

Ez a szervezeti forma csak igen kis szervezeteknél funkcionál hatékonyan. Napjainkban jellemzően ilyen szervezeti felépítéssel működnek az általános iskolák és a családi kisvállalkozások.

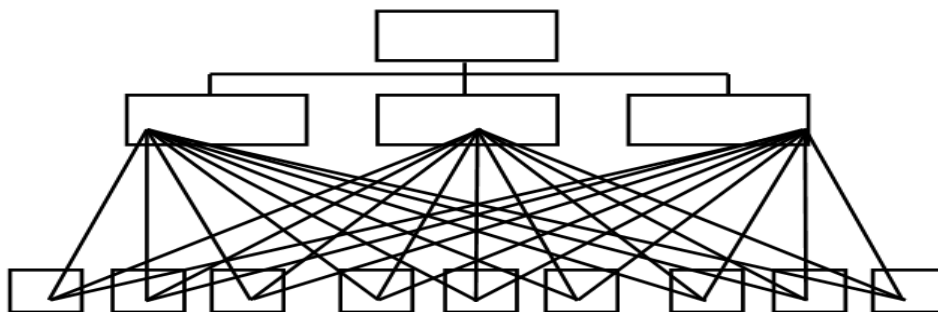
3.2.Funkcionális szervezet

Az egyik legrégebbi szervezETFajta, strukturális jellegét tekintve egydimenziós és többvonalas többvonalas szervezeti típusnak tekinthető. Ilyenek például a nagyobb intézmények pl. középiskolák

A funkcionális szervezet legfontosabb strukturális jellemzői:

Jellemzője, hogy a vezető feladatkiadási jogot ad a szakmai vezetőknek. Egy-egy beosztottnak több főnöke is van. A vezetés egységes összehangolása miatt létrehozza a vezető a törzskart, vezetői kollégiumot stb.

- A munkamegosztás a szervezeti funkciók szerint történik.
- A döntési jogkörök centralizáltak és túlnyomó részt a felső vezetéshez telepítettek.
- Erőteljes szabályozottság jellemzi.
- A szervezet működésénél a vertikális koordináció játssza a főszerepet, a kommunikációs csatornák is így épülnek ki.
- Nehéz a horizontális koordináció kiépítése.



Forrás: Dobák, 2008

4.ábra Funkcionális szervezet

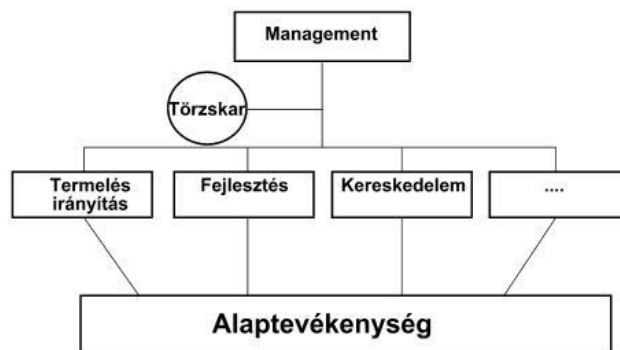
A funkcionális szervezetek előnyei:

- A specializáció a termelékenység növekedését eredményezheti.
- A nagyfokú szabályozottság jelentősen csökkenti a koordinációs költségeket.
- A stabil környezet miatt a vállalati stratégia kialakítása egyszerű feladat.

A funkcionális szervezetek hátrányai:

- Nehezen áttekinthetők az információs kapcsolatok.
- A funkcionális specializáció felesleges tartalékokhoz vezethet, ami csökkenti az alkalmazkodóképességet.
- A centralizált hatáskörök és az erőteljes szabályozottság túlterheli a felső vezetést.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”



Forrás: Dobák, 2008

5.ábra Funkcionális szervezet felépítése

3.3.Mátrix szervezet

A mátrix szervezeteknél a munkamegosztás szintjén két munkamegosztási elvet alkalmaznak egyszerre. Ezért a mátrix szervezetek a többdimenziós szervezeti formák családjába tartoznak.

A mátrix struktúra metszéspontját egy-egy feladatnak vagy szervezeti egységnek feleltethetjük meg.

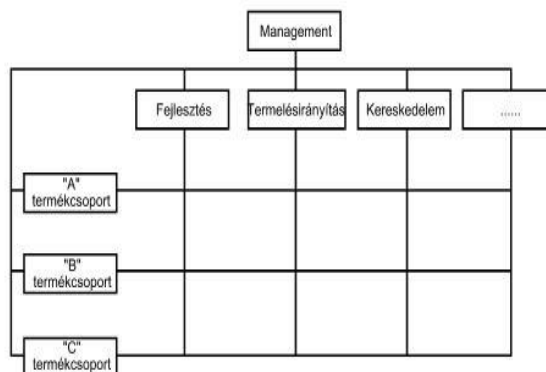
A mátrix szervezetek megjelenési formái:

- funkcionális - tárgyi mátrix szervezet (termékorientált, vevőorientált)
- funkcionális - regionális mátrix szervezet
- projektorientált mátrix szervezet
- tárgyi - regionális mátrix szervezet

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A mátrix szervezet legfontosabb strukturális jellemzői:

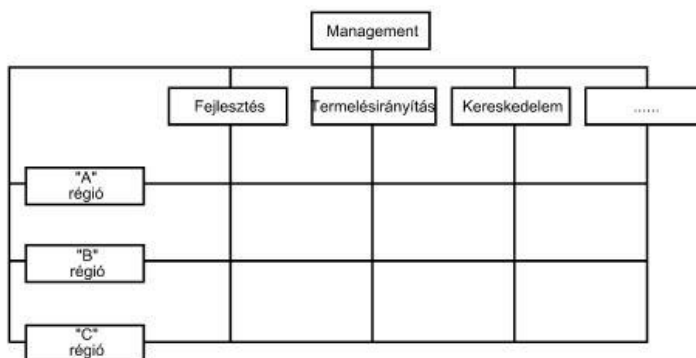
- A különböző elvű munkamegosztás egyszerre van jelen.
- Nem jellemző az erőteljes szabályozottság.
- A két dimenzió vezetői azonos súlyú kompetenciával döntenek a metszéspontban található problémákról.
- Döntési centralizáció jellemzi a többvonalas irányítási elv mellett.
- Jelentős szerephez jutnak a személyorientált koordinációs eszközök.
- A horizontális és a vertikális koordináció strukturális megoldás révén biztosított.



Forrás: Dobák, 2008

6. ábra Funkcionális - tárgyi (termékorientált) mátrix szervezet

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”



Forrás: Dobák, 2008

7. ábra Funkcionális - regionális alapon működő mátrix szervezet

A mátrix típusú struktúrákkal rokon képződmények a tenzor szervezetek. A különbség közöttük az, hogy míg a mátrix szervezetek két dimenziósak, addig a tenzor szervezetek három vagy több dimenziósak.

A tenzor szervezetek esetében párhuzamosan kerül alkalmazásra a munkamegosztás kialakításánál a funkcionális, a tárgyi termék, termékcsoporthoz, és a regionális elv. (Dobák, 2008)

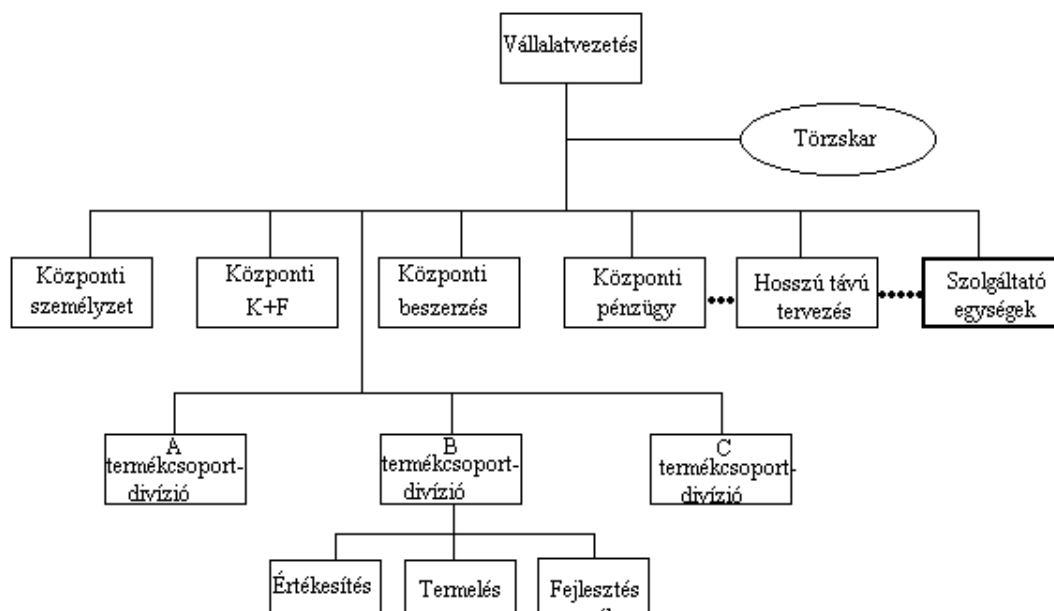
3.4. Divizionális szervezet

A divizionális szervezet egyrészt egymástól földrajzilag is elkülönülő egységekből, másrészt pedig az összintézményi funkciókat ellátó központi irányító rendszerből áll. Ilyen felépítésűek a közös igazgatás alá vont intézmények. Pl.: összevont óvodák, iskolák, szakképző intézmények.

A gyakorlatban alkalmazott divíziótípusok:

**„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”**

1. **Cost-center** (önálló költségközpont). A divízió vezetőjének felelőssége a működési költségek alakulásához kötődik.
2. **Profit-center** (önálló nyereségközpont). A divíziókat önálló nyereségképző helyként kezelik. A divízió vezetősége a működési költségeken túl a bevételek alakulására is kiterjed.
3. **Investment-center** (önálló tőkeallokációs központ). A divízió vezetésének felelősségi köre tovább bővül, a cég vezetősége a tőke működtetését rábízza a divízióra. A divízió vezetése, az összvállalati érdekek figyelembevételével, saját hatáskörben dönt a tőkeszerzés és felhasználás mikéntjéről. (Dobák, 2008)



..... a feltüntetettekén túl más szervezeti egységek is kialakíthatók

Forrás: Dobák, 2008

8. ábra Divizionális szervezet

4.Szervezetek típusai tulajdonforma szerint

- Állami tulajdonban lévő szervezetek: az állam mindig valamilyen társadalmi szükséglet kielégítése érdekében hozza létre. Nem függ a piaci viszonyoktól, vagyis akkor is fennmaradhatnak, ha piaci szempontból nem nyereségesek. Az állam hozza létre és addig tartja fent, amíg úgy érzi, hogy ez társadalmilag és politikailag szükséges.
- Magántulajdonban lévő: van egy jól megnevezhető tulajdonos réteg. Függ a piaci viszonyoktól, azaz ha nem tud megfelelni a piaci viszonyoknak, akkor, megszűnik. Profitorientált szervezet, azaz a minél nagyobb haszon elérése a cél.
- Nonprofit szervezet: harmadik szektor, mindig társadalmi kezdeményezésre jön létre. Lehetnek egyrészt az államtól függetlenek, másrészt kaphatnak anyagi támogatást az államtól. Önálló, jogilag bejegyzett és intézményesült szervezetek. (Kieser, 1995)

Ellenőrző kérdések

- 1.Határozza meg a szervezet fogalmát!
2. Foglalja össze Weber bürokráciaelméletének lényegét!
3. Mutassa be a szervezet struktúráját a duális munkahelyen!
- 4.Milyen szervezeti formákat ismer?
5. Mi a különbség a lineáris és a funkcionális szervezet között?
6. Mi a különbség a mátrix és a divizionális szervezet között?
7. Mondjon példát az előbb felsorolt szervezeti formákra!
8. Tulajdonforma szerint milyen típusai lehetnek a szervezetnek?
9. Mi a különbség a non profit szervezet és az állami tulajdonban lévő szervezet működése között?

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

V.A SZERVEZETEK HUMÁNERŐFORRÁS JELLEMZŐI

A szervezet hatékony működése napjainkban elsősorban a humán erőforrások (képzettség, informáltság, érdekelttség) fejlesztésével biztosítható.

Az emberi erőforrás áramlás azt vizsgálja, hogy az emberek hogyan kerülnek be a szervezetbe, milyen pályát futnak, illetve futhatnak be a szervezeten belül, és hogyan kerülnek ki a szervezeten belülről, azaz mi jellemzi a munkaerő szervezeten belüli áramlását.

A munkaerő szervezeten belüli mozgását stratégiai szemlélettel és rendszerbe illesztetten kell vizsgálni.

Az emberi erőforrás áramlás azt vizsgálja, hogy az emberek hogyan kerülnek be a szervezetbe, milyen pályát futnak, illetve futhatnak be a szervezeten belül, és hogyan kerülnek ki a szervezeten belülről, azaz mi jellemzi a munkaerő szervezeten belüli áramlását. (Roóz, 2013)

Az emberi erőforrás áramlási folyamat alrendszerei:

- Emberi erőforrás felvétele. (Személyzetbiztosítás)
- Karriermenedzsment (áthelyezés, előléptetés, visszaminősítés stb.)
- Munkaerő-kiáramlás (fluktuáció, létszámleépítés)

1.Emberi erőforrás felvétele

Az emberi erőforrás áramlás első alrendszere, a felvételi alrendszer alapvető kérdése annak az eldöntése, hogy milyen típusú munkaerőre van szükség.

E kérdésre részben a munkavégzési rendszer ismerete, illetve a munkakör elemzés adja meg a választ.

**„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”**

De nem elegendő azzal tisztában lenni, hogy a megüresedő munkakörben milyen típusú munkaerőre van szükség, ismerni kell a szervezeten belüli változásokat, a szervezet stratégiáját is.

A munkaerő toborzás, kiválasztás és felvétel megjelenik minden szervezet életében.

A toborzás célja üres, megüresedő vagy létesítendő új munkaposztokra potenciális munkavállalók felkutatása és megnyerése.

A munkaerő toborzás azon tevékenységek összessége, amelyek megfelelő számú szakképzett jelentkező megszerzésére irányulnak, tehát potenciális munkavállalók vonzása egy adott álláshelyre. (Tóthné, 2004)

Amennyiben a betöltendő munkahely átlagos képességű, képzettségű személyt igényel, gyakran elegendő, ha a toborzás a helyi munkaerő piacra irányul.

Azonban, ha speciális készségű, ismeretű, képességű munkaerőre van szükség, a toborzás folyamata jóval összetettebb, pénz és időigényesebb feladat. (Farkas- Karoliny- Lászó-Poór, 2006)

1.1. A toborzás forrásai és módszerei: belső források

Akkor beszélünk belső forrásból történő toborzásról, ha a szervezeten belül, a jelenleg alkalmazott munkavállalók közül kívánjuk betölteni az állást. Belső forrásból történő személyzet beszerzés előnyei:

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

2. táblázat A belső forrásból történő személyzetbeszerzés előnye, hátránya

Belső forrásból történő személyzet beszerzés előnyei	Belső forrásból történő személyzet beszerzés hátrányai
A jelentkezőkről hiteles információkat gyűjthetünk be, eddigi munkájukat véleményeztethetjük. Nem kell ismeretlen emberekkel kísérletezni, hiszen az előreléptetés során csak azok az emberek jöhetnek számításba, akik alacsonyabb szinten már bizonyítottak.	A továbbképzés költségei magasak.
A szervezetben belül a többi dolgozó is motiváltabb lesz, látva az előrejutás lehetőségét. A beszerzés költsége és az időigénye lényegesen kevesebb.	A szervezeti vakság, belő összefonódás a cégnek kárt okozhat.
	Kevesebb ember közül kell megtalálni a megfelelő embert.

Forrás: Tóthné, 2004.

saját szerkesztés

1.2. Belő forrásból történő személyzet megszerzésének módjai

- Átszervezés, átcsoportosítás: legtöbbször ugyanazon a szinten lévő munkakörök közötti mozgás, segítségével az alkalmazottak átfogó képet kapnak a szervezetről, mely a későbbi előléptetésnél nagy előny.

**„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”**

- Újraalkalmazás, visszahívás: a piaci elvárásokra a leggyorsabb reagálási mód, a volt munkatárs újbóli alkalmazása, a nyugdíjba vonult, kollégák visszahívása, amennyiben speciális szaktudással vagy tapasztalattal rendelkeznek.
- Szervezetten belüli pályázat: a munkakör meghirdetése, történhet a szervezet hirdetőtábláján, vállalati sajtóban, belső hálózaton, e-mailen. Meg kell határozni a pozícióban elvárt képességeket, készségeket, illetve az időtartamot, amíg a pozícióra pályázni lehet.
- Szervezetten belüli képzések: megüresedett, vagy új pozíció betöltésénél egy lehetséges megoldás, a cégnél dolgozó munkavállaló továbbképzése, átképzése, az adott munkaköri követelmények figyelembevétele mellett.
- Szakértelemleltár: A szervezet alkalmazottainak adatait egy képességleltár összesíti, és ez biztosítja, hogy mindazok, aki rendelkeznek a pozíció betöltéséhez szükséges képzettséggel, számításba vegyék a pozíció betöltésénél. Ezt általában jól képzett, lehetséges vezetőknél alkalmazzák, megtervezik a munkavállaló karrierpályáját. (Tóthné, 2004)

1.3. A toborzás forrásai és módszerei: külső források

Akkor beszélünk külső forrásból történő toborzásról, ha a cég a külső munkaerő piacról kívánja betölteni az állást.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

3. táblázat A külső forrásból történő személyzetbeszerzés előnye, hátránya

Külső forrásból történő személyzet beszerzés előnyei	Külső forrásból történő személyzet beszerzés hátrányai
Lényegesen szélesebb választási lehetőséget biztosít.	Nem biztos, hogy hiteles információt, képet kapunk az állásinterjún a pályázóról.
A kintről érkezett ember új ötletekkel, nézőponttal, kapcsolatokkal rendelkezhet.	A szervezet felépítése, szervezeti kultúra, a szervezet ismeretének hiánya megnehezíti a gyors munkába állást.
A belső viszályok, előléptetési csatározások elmaradnak.	A szervezetnél dolgozó munkavállalók számára demotiváló lehet, ha azt látják, hogy a magasabb pozíciókat külső jelölttel töltik fel.

Forrás: Tóthné, 2004. saját szerkesztés

1.4. Külső forrásból történő személyzet megszerzésének módjai

- Munkaügyi központok: Az állást keresők körében meghirdetik az állást, majd segítenek a cégeknek az előválogatásban.
- Munkaerő közvetítők, fejezők: főként a felsővezetői pozíciók betöltésénél alkalmazzák. Sok időt és energiát takarít meg a cégeknek, viszont elég drága.
- Alkalmi jelentkezők, „utcáról való felvétel”: a vállalatnál közvetlenül jelentkezőket nevezik így. Ők általában jelentkezési lappal és önéletrajzzal keresik meg a céget. Az ilyen személyek általában vonakodnak állásközvetítőhöz, munkaügyi központhoz fordulni, újsághirdetésre jelentkezni. (pl. fizikai munkások és a friss diplomások esetében. (Farkas- Karoliny- Lászó-Poór, 2006)

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

- Alkalmazottak barátai és rokonai: itt a kapcsolati tőke szerepe meghatározó. Nagyon elterjedt toborzási módszer. Előnye, hogy az ily módon jelentkezők már képet kaptak a szervezetről.
- Kapcsolattartás iskolákkal: a nagyobb cégek középiskolákat, főiskolákat, egyetemeket keresnek meg állásajánlataikkal. Van olyan cég, amely szakmai gyakorlati helyszínt biztosít a hallgatóknak, a tehetségesebbekkel tanulmányi szerződést köt. Diplomások körében igen elterjedt az állásbörze, ahol a neves cégek vonultatják fel magukat, lehetséges munkatársakat keresve.
- Szakmai szervezetekkel, érdekképviselletekkel való együttműködés: ezek a szervezetek segítik tagcégeik munkaerő beszerzését.
- Hirdetések: azért, hogy a potenciális jelölteket minél szélesebb körben elérje a munkáltató, számos módon közzé teheti az álláshirdetéseit. Teheti ezt újságban, rádióban, TV-ben, képújságban, plakátokon, interneten. Fontos, hogy a hirdetés a megfelelő médiába kerüljön.
- Telefonos interaktív „forródrót”: a telefonos megkeresés, előnye, hogy gyors a válaszreakció, bizalmasan kezelik a jelentkezési szándékot, munkáról, munkafeltételekről információt ad.
- Saját adatbank: a nagyobb dolgozói létszámmal működő cégek készítenek egy adatbázist, ahol a jelentkezők önéletrajzi adatait gyűjtik. Az adatbázissal kapcsolatos legnagyobb kivívás, a naprakészség biztosítása.
- Munkaerő kölcsönzés: a vállaltoknál az ideiglenesen felmerülő munkaerőhiány kiküszöbölésére szolgál. A munkavállalóval a kölcsön adó cég köt szerződést, a munkavégzés azonban a kölcsönbe vevőnél valósul meg. (Farkas- Karoliny-Lászó-Poór, 2006)

2.Kiválasztás során alkalmazható módszerek

A kiválasztás a toborzási folyamat utolsó mozzanata. Ekkor születik meg a döntés, hogy ki kerüljön felvételre. Kiválasztás során a legfőbb cél, hogy az új belépő a lehető leghamarabb és a lehető legtovább a szervezet kiválóan teljesítő tagja legyen.

Kiválasztásra nemcsak akkor kerül sor, ha valakit először alkalmazunk, hanem pl. előléptetéskor és áthelyezéskor is. Ennek alapján a kiválasztás folyamatos feladatot jelent. Munkakörönként és egyénenként is más-más az eljárás lefolytatása és végeredménye. Egy tényt mindenképpen meg kell állapítani, hogy mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató szempontjából rendkívül nagy jelentőségű feladat, és ebből következik, hogy lefolytatása komoly szakmai felkészülést, jelentős gyakorlatot, nagymérvű empátiakészséget és óriási felelősséget igényel az ezzel foglalkozó szakemberektől.

A jelentkezők közül a legmegfelelőbb ember kiválasztásához technikák széles körét alkalmazhatjuk: (Lévai-Bauer, 1996)

- Önéletrajzi adatok
- Referenciák
- Munka alkalmassági felmérés
- Pszichológiai vizsgálat
- Elbeszélgetés, interjú
- Értékelő központok
- Grafológiai vizsgálat:

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Egy pozíció megpályázása általában önéletrajz, motivációs levél esetleg jelentkezési lap benyújtásával történik. A dokumentumokban életkorra, iskolai végzettségre, jelenlegi és korábbi munkahelyeire vonatkozó információk találhatók.

Sok vállalat készít saját jelentkezési lapot, hiszen így a szervezet igényeihez igazodó adatokat, információkat gyűjt a jelentkezőről. A jelentkezési lapoknál minden választ pontoznak, és az elért pontszám alapján tesznek különbséget a felvételizők között. Előnye, hogy nagyszámú jelentkező esetén gyorsan megszűrhetők a jelentkezők, viszont hátránya, hogy nagyon időigényes.

A pályázónak sokszor meg kell nevezni néhány referenciát adó személyt. Referenciát általában akkor kérnek, ha a jelentkező már átment az előzetes válogatáson, és komoly esélye van a felvételre, bár az is előfordul, hogy ezzel próbálják szűkíteni az esélyes pályázók körét a következő válogatásnál. (Lévai-Bauer, 1996)

A kiválasztási folyamat komoly tényezőjének tekintik a referenciákat, mert egyrészt megbízható információforrás, ugyanakkor ennek a kiválasztási eszköznek az a hátránya, hogy a pályázó nem valószínű, hogy olyan személyt fog megnevezni referenciaként, aki róla negatív értékelést ad.

A munka alkalmassági felmérés a jelentkező kompetenciáit méri teszt segítségével. A jelentkezőnek általában rangsort kell felállítania a kapott feladatok között, majd a rangsor szerint annyi feladatot kell elvégeznie az adott idő alatt, amennyit csak tud. Ezt a módszert szívesen alkalmazzák például titkársági állás betöltésére. A teszt kitöltésére megadott idő áll rendelkezésre. A munka alapú tesztek azért fontosak, mert bepillantást nyerhetünk a jelentkezőnek a konkrét feladatok végrehajtására vonatkozó kompetenciáját illetően. Hátránya az, hogy mivel a teszthelyzet nem valós, sok tényező befolyásolhatja a jelentkező teljesítményét.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Kiválasztási célra használt két pszichológiai teszt az intelligencia és személyiségteszt (pszichometriai tesztkén is gyakran emlegetik).

Általános intelligencia tesztnek nevezzük a verbális, numerikus képességek vizsgálatát, szókészletre, azonosságokra, ellentétekre vonatkozó kérdéseket, aritmetikai feladatokat.

A személyiségnek köze van az egyénnek a munkahelyi hatékony teljesítményre vonatkozó kompetenciájához.

A kiválasztás egyik legnépszerűbb módja az interjú. Több formáját is használják:

- A szituációs elbeszélgetés: az adott munka során felmerülő konkrét helyzetekhez való hozzáállást figyelik.
- A magatartásminta-leíró elbeszélgetés: itt az a cél, hogy felállítsanak egy jövőképet, mely segítségével próbálják megjósolni, hogy a jelölt hogyan fog reagálni a szakmai kihívásokra, változásokra.
- A kompetencia alapú felvételi elbeszélgetések: itt nem azt vizsgálják, hogy mit, hanem azt, hogy hogyan érték el az általuk megnevezett eredményeket.

Az elfogultság miatt sokan bírálják az elbeszélgetést, mint kiválasztási formát. Előfordulhat az is, hogy a minden bizottsági tag mást-mást lát a jelentkezőben, így nehezen jutnak konszenzusra.

Az értékelő központok (assessment center), a jó döntés valószínűségének növelése érdekében különböző kiválasztási módszereket alkalmaznak. Ezek közé a módszerek közé tartozik az elbeszélgetés, pszichometriai teszt és egyéni vagy csoportgyakorlatok ezen belül a szerepjáték és a szituációs gyakorlatok.

Ez a gyakorlat igen idő és költségigényes. Az értékelő központokat vezetőfejlesztés esetén fejlesztési központnak hívják (development center). Ezt a felvételi módszert általában kulcsfontosságú, vezető beosztásba történő diplomások szűrésére használják. A felmérésben résztvevők felé történő visszajelzés nagyon fontos, mert ez által a jelentkezők az

erősségeiket tovább fejleszthetik, gyenge pontjaikról is tudomást szereznek, mely nagyban segítheti őket a fejlődésben.

Az AC (Assessment Center) módszer lényege tehát, hogy a jelöltek készségeit, képességeit több egyéni és csoportos gyakorlatban figyeli meg egyszerre több szakértő, megfigyelő, akik megfigyeléseik alapján készítik el összegző értékelésüket a jelöltekről. Az értékelő központok igen értékes kiválasztási módszernek minősülnek.

A kiválasztás során a grafológia technikáját is alkalmazhatják. A jelentkező kézírásának elemzése alapján következtetéseket vonnak le a jövőbeni teljesítményre vonatkozóan.

Hazánkban grafológusok alkalmazása a kiválasztásban még igen gyermekcipőben jár, a cégek csupán 10% alkalmazza ezt a technikát. (Lévai-Bauer, 1996)

2.1.Állásinterjú

Pszichológusok szerint a környezet a személyiséggel kapcsolatos véleményét 7 százalékban az elmondottak, 38 százalékban a hang és 55 százalékban az arckifejezés alapján alakítja ki. Ezt figyelembe véve a felvétel szempontjából az állásinterjú első öt perce az igazán kritikus, hiszen, ha a jelentkező nem képes „eladni magát”, vagy rosszul csinálja, hiába a legjobb önéletrajz, a legelismertebb diploma vagy referencia.

Fel kell készülni az interjún várható kérdésekből, melyhez segítséget nyújtanak a személyzeti tanácsadók, online állásportálok és egyéb karrieroldalak. Ha nem gyakorlott interjúzó, esetleg régebben keresett már állást, érdemes átnéznie a leggyakoribb interjúkérdéseket, hogy ne érjék váratlanul. Gondolja át a válaszait már a találkozó előtt.

Az alábbiakban néhány **tipikus kérdést** mutatunk be, melyeket a **munkaadók tesznek fel** a jelölteknek:

1. Milyen karriert szeretne a jövőben?
2. Milyen pozícióban szeretne dolgozni?
3. Miért gondolja, hogy sikeres lesz szakterületén?
4. Mit tevékenykedett egyetemi tanulmányi mellett? Miért? Melyiket élvezte a legjobban?
5. Miért szeretne nálunk dolgozni?
6. Mit tud a cégünkről?
7. Hol dolgozott már, hogyan került oda, és miért hagyta ott?
8. Milyen főnököt szeretne?
9. Mennyit szeretne 30 éves korában keresni? 35 éves korában?
10. Mit tanult korábbi állásaiban?
11. Milyen állást választana cégünknel, ha választhatna?
12. Milyen könyveket olvasott az utóbbi időben? Miért?

3.Egyéni és szervezeti célok

Fontos kulcskérdés minden szervezet számára, a szervezeti és egyéni célok, egyéni karrierök összehangolása. A karriermenedzsment stratégiai kérdése: hogyan teremethető meg az összhang a munkavállalók egyéni karrierigényei és a szervezet céljai, elvárásai között.

Stratégiai kérdés, hogy a szervezet milyen karrierutakat tud felajánlani a munkavállalói számára.

Stratégiai kérdés, hogy a szervezet milyen karrierutakat tud felajánlani a munkavállalói számára.

A karrierút lehet vertikális és horizontális felépítésű.

- vertikális felépítésű, tehát a szakmai fejlődés egyre magasabb szintjét tudja biztosítani.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

- horizontális felépítésű, inkább az ismeretek szélesítését, a szakmán túli kitekintés lehetőségét tudja biztosítani.

A társadalmi hierarchiában történő fölfelé vagy lefelé irányuló mozgás a vertikális mobilitás. Horizontális mobilitásról akkor beszélünk, amikor a hierarchiában elfoglalt helyünk nem változik meg, csak a feladatunk lesz más. (Roóz, 2013)

4.Munkaerő-kiáramlás

A szervezeti létszámcsökkentés bekövetkezhet egyrészt a munkáltató döntése alapján, a munkavállaló hibájából, illetve szervezeti, gazdálkodási okokból, másrészt a munkavállaló döntése alapján szervezettől függő és szervezettől független okokból.

A továbbiakban a fluktuációval, a munkavállaló döntése alapján bekövetkező létszámcsökkenéssel foglalkozunk.

A fluktuációnak lehet pozitív és negatív hatása.

- Pozitív az, hogy biztosítja a munkaerő-piac dinamizmusát és lehetővé teszi a munkaerő minőségi cseréjét.

• Negatív hatású, egyrészt a munkaerőcseréből adódó költségek (felvétel, leszámolás), másrészt az átmeneti munkatermelékenység csökkenés következtében. Ezért fontos a kilépés okainak a vizsgálata kilépési interjúval.

Szervezettel összefüggő ok lehet: a végzett munka tartalma, munkakörülmények, a munkaidő beosztás, jóléti, szociális ellátás színvonala, munkahelyi légkör, kereseti lehetőség és előrelépési, mobilitási lehetőség. (Roóz, 2013)

**„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”**

Ellenőrző kérdések

1. Az emberi erőforrás áramlásnak milyen alrendszerei vannak?
2. Ismertesse a belső forrásból származó személyzet megszerzésének módjait!
3. Ismertesse a külső forrásból származó személyzet megszerzésének módjait!
4. A toborzás milyen formáját alkalmazzák a duális munkahelyen?
5. A munkaerő kiválasztásnak milyen módszereit ismeri? Mondjon rá példát, hogyan alkalmazzák ezt a duális munkahelyen?
6. A szervezeti létszámcsökkentésnek milyen okait ismeri?
7. Milyen pozitív és negatív hatása lehet a fluktuációnak?

VI.MUNKAÜGYI STATISZTIKA

A KSH feladata a Hivatalos Statisztikai Szolgálat (HSSZ) Országos Statisztikai Adatfelvételi Programjának összeállítása és végrehajtásának ellenőrzése.

A hivatalos statisztikáról szóló 2016. évi CLV. törvény (Stt.) rendelkezései átalakították az Országos Statisztikai Adatfelvételi Program (OSAP) tartalmát, ezért 2018-as évtől újra struktúrált és kibővült tartalommal jelenik meg az OSAP.

Az OSAP kötelező adatszolgáltatásairól elrendelt adatgyűjtésekből előállított statisztikák információt szolgáltatnak a társadalom, a gazdaság, a környezet állapotáról és annak változásairól az állami szervek, az önkormányzatok, a gazdasági szervezetek - beleértve a pénzügyi piacokat -, a civil szervezetek, a tudományos tevékenységet végzők, a közvélemény, a média szereplői, valamint a nemzetközi szervezetek, különösen az Európai Unió intézményei számára. (ksh.hu)

A KSH által gyűjtött OSAP adatok megbízhatóak, pontosak, teljes körűek, ellenőrizhetők és összehasonlíthatók más évek adataival. Adatszolgáltatók lehetnek szervezetek, háztartások, magánszemélyek. Ez alapján megkülönböztetünk intézményi típusú és háztartás típusú adatgyűjtéseket. Az OSAP adatgyűjtés elsősorban intézményekre vonatkozik, az intézményt tekinti elemzési egységnek.

Az adatgyűjtés módszerei: kérdőív, interjú. A kérdőív több ember vizsgálatára alkalmas módszer. Egyszerre sok emberről szerezhetünk információkat, az adatokat matematikai, statisztikai eljárásokkal dolgozhatjuk fel, ezáltal meg tudjuk mondani, hogy a kapott eredmények mennyire megbízhatóak. Ezért ez a leggyakrabban használt kutatási módszer.

A másik gyakran alkalmazott módszer az interjú. Az interjú egy irányított beszélgetés, mely nagy szabadságot biztosít a megkérdezett személynek. A kutató itt is előre felkészül mit fog

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

majd kérdezni, de ez változhat az interjúalany válaszainak függvényében. Olyan kérdést is feltehet a kérdező, ami az interjú során jut eszébe. (Babbie, 2017)

Az adatgyűjtések egy része kötelező (pl. népszámlálás), másik része önkéntes alapon működik.

1.FEOR: Foglalkoztatások Egységes Osztályozási Rendszere

Magyarországon az 1970-es évek elején vetődött fel komoly formában egy egységes, többoldalú alkalmazásra szolgáló foglalkozási jegyzék kidolgozásának igénye.

1975-ben vezették be a foglalkozások egységes osztályozási rendszerét, a köztudatba átment rövidített néven: a FEOR-t.

Az akkor kialakított foglalkozási osztályozási rendszer – az időközben végrehajtott részleges módosítások, kiegészítések mellett, melyek közül az 1984. évi volt viszonylag a legjelentősebb – alapelveiben 1993-ig változatlan maradt. 2011. január elsejével lépett életbe a FEOR-08, amely az 1993-as rendszert váltotta fel. Ez a rendszer figyelembe veszi az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) által kidolgozott és működtetett nemzetközi rendszert, az International Standard Classification of Occupations (ISCO)-t. A FEOR-08 nemcsak egy foglalkozási lista, amely 812 foglalkozást tartalmaz, hanem a foglalkozások tartalmi leírását is magában foglalja, illetve tartalmazza az adott foglalkozások rövid tartalmi meghatározásait, közli a legfontosabb feladatokat, felsorolja a jellemző munkaköröket, tájékoztat né-hány kapcsolódó, de máshová sorolt foglalkozásról.

A FEOR bevezetésének nagy előnye volt, hogy azok számára, akik munkájuk során használták, sőt a szélesebb közvélemény számára is ismertté tette a foglalkozással kapcsolatos fogalmakat, és foglalkozási besorolás szempontjából egységesebbé tette a munkaügyi, statisztikai és igazgatási célra szolgáló nyilvántartásokat, adatszolgáltatásokat.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

1.1. FEOR-kategóriák

- 0. Főcsoport: Fegyveres szervek foglalkozásai
- 1. Főcsoport: Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók
- 2. Főcsoport: Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások
- 3. Főcsoport: Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások
- 4. Főcsoport: Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások
- 5. Főcsoport: Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások
- 6. Főcsoport: Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások
- 7. Főcsoport: Ipari és építőipari foglalkozások
- 8. Főcsoport: Gépkézelők, összeszerelők, járművezetők
- 9. Főcsoport: Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások

1.2.A FEOR jellemzői

A FEOR kategóriák négy számjegyes decimális rendszerből állnak. Az első számhely a foglalkozási főcsoportot, a második a foglalkozási csoportot, a harmadik a foglalkozási alcsoportot, a negyedik pedig magát a foglalkozást jelenti.

Szellemi jellegű foglalkozásnak az 1–4. főcsoportokba tartozó foglalkozásokat, fizikai jellegűeknek pedig az 5–9. főcsoportokba tartozó foglalkozásokat tekinti a rendszer.

A rendszer jellege nyitott, ami lehetőséget biztosít arra, hogy a felhasználók az ötödik, hatodik stb. számhelyen a saját igényeiknek megfelelő további bontásokkal egészítsék ki.

A felvett dolgozók képesítés szerinti besorolása segíti a humánpolitikával foglalkozók munkáját. (ksh.hu/osap)

2. Kik szerepelnek a munkaügyi statisztikába?

Alkalmazásban állók munkajogi állományi létszámába tartozók: ide tartoznak a munkáltatónál munkaviszonyban álló személyek a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének napjától, a jogviszony megszűnésének napjáig.

Alkalmazásban állók statisztikai állományi létszámába tartozók: statisztikai állományi létszámba sorolandók a munkáltatónál munkavégzésre irányuló jogviszonyban állók kivéve:

- a szülési szabadságon lévők, a szülési szabadság első napjától,
- a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők a fizetés nélküli ilyen jogcímű szabadságuk első napjától (kivéve, ha a munkáltató az ellátásban részesülőt foglalkoztatja),
- a keresőképtelenné vált munkavállalók egy havi folyamatos betegség után (függetlenül a betegség miatti távollét jogcímétől, pl. betegszabadság),
- a fizetés nélküli szabadságon lévők az egy havi távollétet követően, (pl. beteggondozás, építkezés, tanfolyam, iskolarendszerű képzés, tanulmányút miatt),
- az állásukból felfüggesztett személyek a felfüggesztés első napjától,
- a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalók, illetve bármely egyéb okból, a munkavégzés alól mentesített munkavállalók a munkavégzés alól történő felmentés első napjától,
- az átmenetileg nem foglalkoztatott bedolgozók a foglalkoztatás szüneteltetésének időpontjától,

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

- a magyarországi székhelyű vállalkozás külföldi fióktelepén dolgozók.
(ksh.hu/osap)

A munkaviszonyban, munkaviszony jellegű jogviszonyban állók közül a tartósan távollévő munkavállalók (szülési szabadságon lévők, gyermekgondozás miatt távollévők, valamint betegség vagy fizetés nélküli szabadság miatt egy naptári hónapot meghaladóan távollévők) távollétük ideje alatt csak a munkajogi állományi létszámba tartoznak.

A statisztikai állományi létszámba történő visszakерülés feltétele a munka tényleges felvétele, illetve a fizetett szabadság megkezdése (Például az a munkavállaló, aki gyes megszakítása, vagy letelte után anélkül, hogy egy napra is munkába állna, illetve fizetett szabadságát kezdené meg, betegség miatt marad tovább távol munkájától, a statisztikai állományi létszámba továbbra sem számít bele. Ha azonban a gyes és a betegség időszaka között az érintett munkavállaló akár csak egy napra is visszatért a munkába, vagy fizetett szabadságot vett igénybe, statisztikai állományi létszámba tartozónak minősül.

Nem tartoznak a létszámmegfigyelés körébe:

- a gazdasági társaság azon tulajdonos tagja, akinek tagsági viszonya nem jár együtt munkavégzési kötelezettséggel, azaz személyesen nem vesz részt a vállalkozás tevékenységében,
- az egyszeri, eseti megbízási szerződéssel, a munkáltatónál folyamatosnak nem minősülő (pl. cikk fordítása, alkalmanként óraadás, tanulmányírás stb.), munkát végzők,
- az alkalmi munkavállalók, mivel esetükben munkaszerződés folyamatosan legfeljebb 5 egymást követő naptári napra köthető,

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

- gazdasági társaságok tisztségviselői (ha a megbízatásuk olyan, hogy havi átlagban 6 munkanapnál rövidebb folyamatos munkavégzést igényel),
- kötelező szakmai gyakorlaton lévő tanulók, (középfokú-, felsőfokú képzés keretében), mikor a foglalkoztatásuk nem az általános munkarend szerint történik, és munkadíjban nem részesülnek,
- munkaerő-kölcsönző szervezet által kikölcsönzött munkavállalók a kölcsönvevő szervezetnél,
- magyarországi székhelyű cég külföldi fióktelepén dolgozó munkavállalók.
(ksh.hu/osap)

Ellenőrző kérdések

1. Mi az OSAP lényege?
2. Milyen módszerrel történnek az adatgyűjtések?
3. Minek a rövidítése a FEOR?
4. Kik szerepelnek a munkaügyi statisztikában?
5. Kik nem szerepelnek a munkaügyi statisztikában?
6. Sorolja fel a FEOR kategóriákat!
7. Mi jellemzi a FEOR kategóriákat?
8. Mi a különbség az alkalmazásban állók munkajogi állományi létszámába tartozók és a statisztikai állományi létszámába tartozók között?

VILESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKÁBAN: SPECIÁLIS HELYZETŰ FOGLALKOZTATÁSI CSOPORTOK

A munkaerő-piacon az esélyegyenlőség csak korlátozottan érvényesül. Vannak olyan adottságok a munkaerő-piaci szereplők életében, amelyek egyes csoportokat, egyéneket előnyösebb, vagy hátrányosabb helyzetbe hoznak. Ezek az előnyök vagy hátrányok meghatározott körülmények között, esélyegyenlőség és versenyhelyzet hiányában tartós, nehezen változtatható különbségekké szilárdulnak.

1.A nők helyzete a munkaerő-piacon

A kilencvenes évek végére teljesen megváltozott a nők foglalkoztatásának struktúrája. A fiatal nők látványos sikereket értek el az élet gazdasági területein. A férfi és női keresetek között a különbségek csökkentek, de még mindig nem egyenlők. Iskolázottság tekintetében a nők szép lassan hagyják a férfiakat, de ez annak is köszönhető, hogy egy nőnek több tudásra van szüksége az azonos helyen való érvényesüléshez. (Nagy, 1997)

Ezzel párhuzamosan bizonyítást nyert, hogy a nők bizonyos csoportjával szemben kimutatható a diszkrimináció.

Elsősorban a kisgyermekes anyák, valamint a gyermekgondozás vagy egyéb ok miatt távollét után ismét elhelyezkedni kívánó nők számára rendkívül nehéz a munkaerő-piacra való visszatérés. Ma számos helyen találkozunk direkt e célcsoport számára szervezett képzésekkel. (Nagy, 2001)

A nők foglalkoztatása az Európai Unióban is folyamatosan felszínen levő kérdéskör. Ma egyre több tagállamban látjuk, hogy a nők foglalkoztatását részmunkaidőben oldják meg (4–6 órás napi foglalkoztatás), amely nemcsak a munkaerő-piacon jelent megoldást, hanem a

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

társadalmi problémák orvoslásába is besegít, hiszen így több idejük van a nőknek a családi kötelek erősítésére és a problémák oldására. A nemi diszkrimináció két alapterületen, a jövedelem, és a karrierlehetőségek területén érvényesül.

A szakirodalomban a munkahelyi nemi különbségek, esélyegyenlőtlenség vizsgálatában két dimenziót tartanak meghatározónak, a horizontális és a vertikális szegregációt.

A horizontális, vagy foglalkozási szegregáció azt a jelenséget írja le, hogy a férfiak és a nők nagyobb arányban vannak bizonyos foglalkozási csoportokban, elkülöníthetők férfias és nőies pályák.

A vertikális szegregáció arra a jelenségre utal, hogy egy foglalkozási csoporton, vagy egy szervezeten belül a férfiak töltik be a vezető pozíciókat, akár még nőies pályákon is.

Az üvegplafon-szindróma (glass-ceiling syndrome) a piramiselv érvényesülését jelzi a szakmai előrelépésben, a nők számára általában hamarabb jön el, mint a férfiaknak. A jelenség a karrier megtorpanását mutatja: elméletileg van lehetőség előrelépésre, de külső akadályozó tényezők megjelenése miatt az mégsem valósul meg. Tehát ugyanolyan szakmai háttérrel rendelkező nő kisebb ívű karriert ér el. Ezt alátámasztja, hogy sok nő dolgozik középvezetőként, de felsőbb szinten nem. (Nagy, 2001)

2. Pályakezdő fiatalok/Idősek

Európai összevetésben a pályakezdőknél van a legnagyobb lemaradás a foglalkoztatásban és a munkanélküliségi rátában egyaránt. Ennek hátterében egy nagyon összetett és ellentmondásos jelenség-csoport húzódik meg.

Egyik oldalról jelentős kezdeményezések indultak el a pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javítására (duális szakképzés, Start-kártya, majd munkahelyvédelmi akcióterv).

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Ezzel párhuzamosan a generáció-váltással egy olyan nemzedék lép be, amely a korábbinál sokkal rugalmasabb, képzetesebb és nyelveket bíró, ezért korábban nem is gondolt méreteiben vállalkozik – rövid vagy tartós – külföldi munkavállalásra. Ugyanakkor a munkahelyekkel szembeni igénye és gyakran a családi háttere is más, mint az előző generációké. Egy részük külföldre megy, más részük még tovább marad a „mama-hotelben”. Az álláshoz jutás tekintetében a leghátrányosabb helyzetben továbbra is a kistelepülésen élő pályakezdő fiatalok vannak. Ezen csoport esetében a hátrányos helyzet oka két szélsőség között mozog, hiszen egyrészt az aluliskolázottság, másrészt a túlképzettség jelent hátrányt számukra.

Az idősebb korúaknál bár a munkatapasztalat meglelte pozitívan kellene, hogy befolyásolja a munkaerő-piaci esélyeket, ez mégsem tudja kompenzálni a munkaadók által valószínűleg eltúlzott hátrányaikat (elavult tudás, kreativitás csökkenése). (Kenderfi, 2011)

3.Tartósan munkanélküliek

A munkanélküliek közül a tartósan munkanélkülieket sorolhatjuk a halmozottan hátrányos helyzetűek csoportjába. Közismert tény, hogy a hosszan tartó munkanélküliség egyik igen káros következménye a munkavégző képesség fokozatos romlása, ami természetesen a tanuláshoz szükséges képességek csökkenésében is megmutatkozik. Ráadásul a tartósan munkanélküliek az átlagos munkanélkülieknél általában idősebbek és kevésbé képzettek. Ilyen körülmények között nyilván senki sem várhat csodákat a tartósan munkanélküliek képzésbe történő bevonásától. Sok esetben már az is eredmény, ha sikerül őket bevonni, mert ezáltal meg lehet állítani a munkavégző képességük romlását, és némi önbizalmat szerezhetnek. Az ő esetükben a

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

támogatott foglalkoztatás (elsősorban a közhasznú munka) a leggyakrabban alkalmazott aktív eszköz.

A roma népesség döntő többsége gyakorlatilag a tartósan munkanélküliek közé tartozik, ugyanakkor itt is meg kell különböztetnünk ezt a célcsoportot, mert kultúrája, alkalmazkodóképessége, jövőképe más, ezért problémakezelési módja is jelentősen eltér a megszokottól. Számos kutatási anyag azt mutatta ki, hogy e csoport esetében a hátrányos helyzet korábban sorolt típusai halmozottan jelennek meg, hiszen többségük falvakban lakik (nagy része zsákfalú), illetve munkahellyel alig rendelkezik. A romák szakképzése több párhuzamos problémával küzd. Egyrészt az alapiskolázási és a szociokulturális hiányok miatt a fiatalok jelentős része már a középiskolába sem kerül be, aki viszont bekerül, nagy részben lemorzsolódik. A végeredmény ugyanaz, nem jutnak szakképzettséghez. (Kenderfi, 2011)

4.Megváltozott munkaképességűek

Az egészségkárosodottak csoportja speciális célcsoportot jelent, hiszen munkaerő-piaci státusukat illetően döntő többségükben az inaktív, munkanélküliként nem regisztráltak közé tartoznak. Támogatott felnőttképzésbe vonásuk tehát jogi szempontból (a foglalkoztatási törvény hatáskörébe tartozás) is akadályokat vet fel, a többi célcsoporttól eltérően.

Az elmúlt évtizedben több civil szervezet kapcsolódott be ezen emberek képzési programjainak szervezésébe és segítésébe, aminek következményeként több tanácsadó szolgálatot hoztak létre különböző uniós támogatásokból, de az elemzések azt bizonyítják, hogy a képzések csak igen szűk réteget érintenek a nagy létszámú csoportból. A rehabilitációs hozzájárulás nem tölti be valódi funkcióját, a vállalati

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

magatartás passzív, és az anyagi követelmények súlytalan jellege mellett hiányzik a Nyugat-Európára gyakran jellemző erkölcsi elköteleződés. A megváltozott munkaképességűek kapcsán el kell mondani, hogy nem a munkaerő-piaci képzés az egyetlen eszköz, amivel a Foglalkoztatási Szolgálat segíteni tudja őket az elhelyezkedésben: rendkívül fontos eszköz a megváltozott képességeik felmérésén alapuló tanácsadás is, beleértve ebbe a célszervezetekhez, védett munkahelyekre történő közvetítést is. Magyarországon a megváltozott munkaképességűek különösen érintettek a munkaerő-piaci hátrányok által, illetve esetükben is a hátrányok gyakran halmozottan jelentkeznek. (Kenderfi, 2011)

5.A hátrányos helyzetűek foglalkoztatási nehézségei

A hátrányos helyzet persze „gyűjtőfogalom”, érthetjük alatta mindazokat, akik bármilyen okból, bármilyen dimenzióban hátrányosabb pozícióban jelennek meg a munkaerőpiacon, mint a „normál” helyzetűek. Hátrányt jelenthet a nem teljes értékű testi-szellemi állapot (fogyatékoság, vagy megváltozott munkavégző képesség), a munkaerőpiac által elvárt kompetenciák hiánya (hiányzó, vagy a munkaerőpiacon nem igényelt szakismeret), a szociális háttér (a munkára szocializálódás vagy alkalmasság hiánya), a kulturális háttér (a külső megoldásokra hagyatkozás, az állami segítségre várás, a kitörési szándék gyengesége), vagy a gazdaság periférikus jellegéből adódó hátrány (az adott térség gazdasága nem dinamikus, nem teremt munkahelyeket).

A közfoglalkoztatás, mint eszköz: a közfoglalkoztatás speciális jogviszony keretében működik: a Munka Törvénykönyve szerinti alkalmazottaknál kevesebb védelemmel és a minimálbérnél alacsonyabb közfoglalkoztatási bérrel. (Kenderfi, 2011)

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

A közfoglalkoztatottakat legnagyobb számban foglalkoztató szervezetek a helyi önkormányzatok, a Nemzeti Művelődési Intézet, a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ, a különböző regionális Vízügyi Igazgatóságok, a MÁV ZRt., a Magyar Közút Nonprofit ZRt.

Vannak olyan térségek és olyan munkavállalói csoportok, rétegek, akiknek a foglalkoztatási nehézségei és megélhetése a jelenlegi gazdasági körülmények között nem nélkülözheti a közfoglalkoztatást. (kozfoglalkoztatatas.kormany.hu)

6. Esélyegyenlőség a munkában

Az egyenlőséget a munka világában nem csupán a társadalmi igazságosság, hanem a gazdasági szükségszerűség is megköveteli. Hazánk eltartottsági rátája folyamatosan nő, egyre kevesebb aktív foglalkoztatott tart el egyre több inaktív állampolgárt.

Alacsony a foglalkoztatás és vannak a munkaképes korú népességnek olyan csoportjai, amelyek elhelyezkedése a munkaerőpiacon „szinte” lehetetlen. Ilyenek például a pályakezdők (nekik nincs szakmai és munkatapasztalatuk), vagy a romák (akikkel szemben nagy az előítélet), vagy a kisgyermekes anyukák (akiket a gyermekük miatt nem szívesen alkalmaznak) stb.

Az esélyegyenlőség fogalmát a következőképpen fogalmazhatjuk meg. A modern jogrendszerek alapvető elve a diszkrimináció tilalma, illetve az egyenlő bánásmód követelménye. (munkajogportal.hu)

Tiltott minden olyan magatartás, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyekkel vagy személyek egyes csoportjaival szemben hátrányos megkülönböztetést eredményez. Tény azonban, hogy például a nem, a nyelv, a származás, a szexuális irányultság, valamilyen fogyatékoság – s a felsorolás még

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

hosszan folytatható lenne – már akár születésétől fogva hátrányosabb helyzetbe hozhat valakit embertársainál.

El kell határolni tehát egymástól az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség fogalmát. Az egyenlő bánásmód elve azt követeli meg, hogy a hasonló helyzetben lévő személyeket azonos módon kezelje, az eltérő helyzeteket pedig különbözőképpen szabályozza, értékelje.

Az egyenlő bánásmód elve tilalmat megfogalmazó jogszabályokra, „negatív” megközelítésre épül. Az egyenlő esélyek politikája nem egyenlő az egyenlő bánásmód biztosításával, annál több, hiszen mindazon jogi és nem jogi eszközök összességét jelenti, amelyek azt a végső célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein – oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb. –, vagy legalábbis csökkenjenek az őket érő hátrányok. (munkajogportal.hu)

Magyarországon 2003-ban megalkotásra került egy egységes törvény: „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” (2003. évi CXXV. törvény)

A törvény az általános szabályok mellett külön fejezetben foglalkozik a foglalkoztatás, az oktatás, a szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, az egészségügyi ellátás, valamint az áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele területén tapasztalt hátrányos megkülönböztetéssel. (munkajogportal.hu)

A törvény kimondja, hogy az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A helyi önkormányzat, valamint a többcélú kistérségi társulás – a külön jogszabályban meghatározott szempontok figyelembevételével – öt évre szóló helyi esélyegyenlőségi programot fogad el.

Annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tervek egységes szerkezetben és szemléletben készüljenek, a törvény létrehozta az esélyegyenlőségi szakértő intézményét. 2011. január 1-től kell bevonni az esélyegyenlőségi szakértőt. (munkajogportal.hu)

Ellenőrző kérdések

1. Ismertesse az esélyegyenlőségi törvény lényegét!
2. Mit ért üvegplafon jelenség alatt?
3. Mi jellemzi a pályakezdők munkaerőpiaci helyzetét?
4. Kik tekintenek tartós munkanélkülieknek?
5. Jellemezze a megváltozott munkaerőképességűek munkaerőpiaci helyzetét!
6. A hátrányos helyzetűek milyen foglalkoztatási nehézséggel küzdenek?

VIII.KARRIERPERIÓDUSOK AZ EMBER ÉLETÉBEN

A karrier egy elképzelt életcél, életpálya és annak a megvalósulása. A karrier előremenetelt jelent, tehát a siker érzését kelti, megelégedettséget biztosít, vonzóvá teszi a munkakört. Még akkor is, ha az előremenetel csak horizontálisan megy végbe, a dolgozó egyre színvonalasabb és begyakoroltabb munkájáért garantáltan és ténylegesen több bért és magasabb besorolást, valamint az ezzel járó esetleges címeket kapja. (Koncz, 2004))

1.A karrier típusai

- A tradicionális karrier: az egyén kötelező iskolai tanulását követően választ egy szakmát, foglalkozást. Erre felkészül, elhelyezkedik, s évről évre halad előre a „ranglétrán”. Vagyis az egy felfelé irányuló mozgást jelent valamely szakmán vagy munkaterületen belül. Példa lehet erre, ha valaki a következő utat járja be: pénzügyi előadó → pénzügyi osztályvezető → pénzügyi igazgató.
- A korai felfutás karrier elnevezés elsősorban az időbeliséget fejezi ki. Azt, hogy az adott személy állásba helyezkedése után viszonylag rövid idő alatt jut a ranglétra felső fokára. Ilyet figyelhetünk meg manapság gyakran a banki világban, a brókerek szakmájában.
- A lassan érő karrier: amikor az egyén nagyon lassan, nehézkesen halad előre a ranglétrán.
- A professzionális karrier a szakmai hozzáértés alapján magyarázza a hirtelen felemelkedést. Ilyen lehet például egy marketingszakember pályáíve.

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

- A helyét kereső karrier az fejezi ki, hogy az aktív életpálya több munkahelyi életpálya sorozatával írható le, amelyben sikeres és kevésbé sikeres, esetleg sikertelen vagy stagnáló szakaszok váltják egymást.
- Az „akciós” vagy helyzetkarrier esetében a szervezet által kínált lehetőségek adnak időnként előbbre jutást a személynek, aki azt gyorsan ki is használja, él vele.
- Az „amerikai álom”-ról akkor beszélünk, amikor egy véletlen vagy szerencse kínálta helyzet röptíti igen rövid idő alatt a munkavállalót az „álmokig”.
- A multikarrier esetében egy adott munkaterületen elért magas pályáiv után egy hanyatló fázis következhet be. Ez a pihenés, regenerálódás időszaka, amely szintén munkát jelent, de nem olyan erőfeszítést igénylőt, mint az előző munkakörben volt. Majd ismét jön egy újabb kihívás, egy újabb megmérettetés. És ez így megy változtatva.
- A konzervatív karrier esetében lassan, egyenletesen jut egyre feljebb és feljebb a ranglétrán az egyén. (Koncz, 2004)

2.A karriert meghatározó tényezők

A karriert három alapvető tényező határozza meg:

- **személyes képességek és a családi erőforrások.** Ezek tartalmazzák a karrier érdekében felhasználható adottságokat, készségeket, képességeket, tudást, szakmai gyakorlatot, valamint a család anyagi lehetőségeit és kapcsolatrendszerét.
- **a környezet által kínált lehetőségek** csoportja. A társadalmi és gazdasági környezet a karrier szempontjából lehetőségeket és egyúttal korlátokat is jelent. A környezet alapvetően befolyásolja, hogy az egyén képes lesz-e az általa kitűzött karrier cél elérésére. (Pintér, 2008)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

- **a szándékok és a törekvések** együttese. Ez annak a tudatosítása, hogy mit akar elérni a személy, a jövővel kapcsolatos vágyak, álmok, elképzelések tartoznak ide. A szándék vezérli a cselekedeteket, és irányít a mindennapi célok kitűzésében és elérésében. Egy tag megfogalmazás szerint a karrier nem más, mint a „megálmodott életcél és annak megvalósulása”.

3.A sikeres karrier összetevői

1. A **munka tartalma**, amely a legvonzóbbnak ítélt szakterületen végzett feladatokat és a felelősséget együtt jelenti.
2. A **munkafeltételek**, amely a szervezet jellegét, méretét, a munkarendet, az időbeosztást, a szűkebb értelemben vett munkakörülményeket, a munkahely földrajzi elhelyezkedését, a leendő munkatársak is jelenti.
3. A **munkabér és javadalmazás**, amely a keresetet és az egyéb juttatásokat foglalja magában. (Pintér, 2008)

4.Karrierperiódusok

Az első feladat valamilyen szakmai preferencia kikristályosodása. Super szerint ez a 14-18 év közötti időszakban történik, amikor a serdülő kialakítja viszonyát a munkához, kifejleszti elgondolását a saját pályájával kapcsolatban ahhoz, hogy megfelelő tanulmányi döntést hozzon.

A második feladat a hivatási program specifikálása, amely során a fiatal kiválasztja a szakmák közül a számára fontosat, és elkezdi a tanulmányait. Ez az időszak a fiatal 18-21 éves koráig tart. Majd ehhez a feladathoz kapcsolódva határozza meg a következő lépcsőt.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A harmadik feladat a szakmai preferenciák megvalósítása, amely a fiatalok 21-24 éves kora között megy végbe, s feladata, hogy a fiatal befejezze a megkezdett szakmai képzését, és a korszak végére feltehetően megtörténik az első munkába állás is.

A negyedik feladat a stabilizáció. Ennek időszaka általában a 25-35 év közé esik. E szakaszban az egyén a munkavégzés során megtalálja a lehetséges munkatevékenységének sokféleségében azt a területet, amelyben kifejtheti képességeit, és amely elégedettséget jelent számára.

Az ötödik feladat a konszolidáció, amely 35 év után következik be. Ezt az időszakot a munkában történő kiteljesedés jellemzi. A személy megvalósíthatja szakmai céljait, fejlesztheti szaktudását, speciális területeket talál szakmai tudásának, készségeinek és képességeinek kifejezésére, rangot, beosztást szerezhet.

Ezen feladatokat követi 45 éves kortól a fenntartás stádiuma. Elsősorban az elért szakmai ismeretek gyakorlásának, a szakmai pozíció megtartásának a korszaka ez, az új munkaterületek megszerzésének az igénye kevésbé jellemzi a személyt.

65 éves kortól a hanyatlás stádiumával jellemzi Super az embert. Ebben az időszakban megváltozik a munkaaktivitás, csökken a szellemi és a fizikai erőnlét. Az egyénnek másféle szerepeket kell kifejlesztenie: a szelektív résztvevő és a megfigyelő szerepét. (Pintér, 2008)

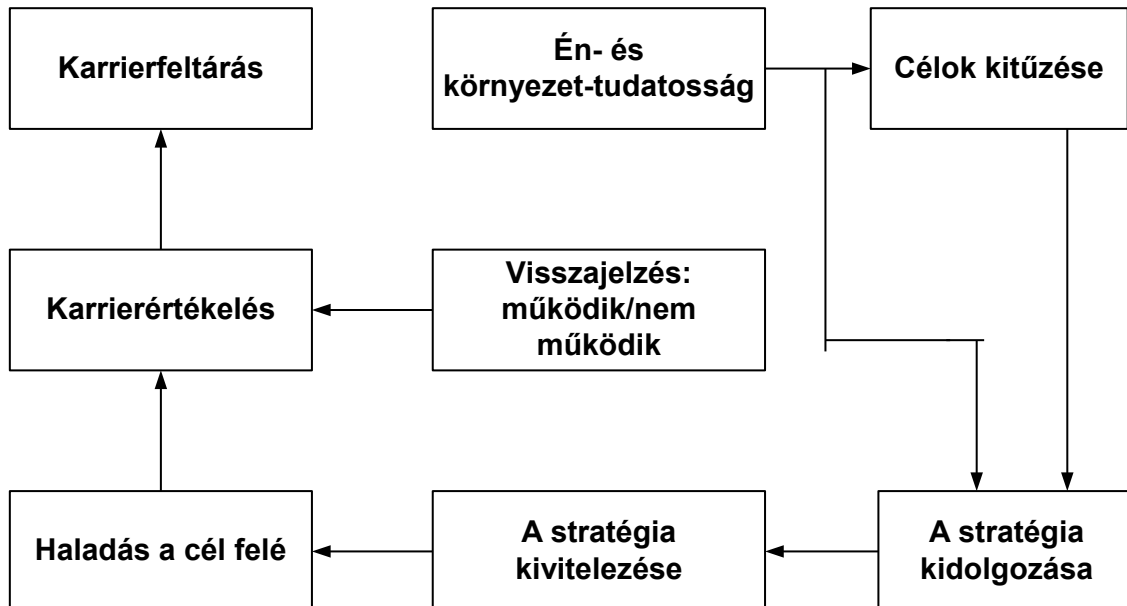
5.Karriertervezés

A karriertervezést az életpálya-tervezés részének tekintjük, mivel a karriertervezést általában azzal párhuzamosan végzik. A karriertervezésnél viszont arra irányul a figyelem, hogyan lehet tudatosan valakit képessé tenni más, egyre bonyolultabb munkatartalmú munkakör betöltésére.

A karriertervezés tehát nem csak egy speciális személyzetfejlesztési feladat. Összefoglalja mindazokat az egyénre megállapított célirányos, emberierőforrás-fejlesztési feladatokat, melyek elvégzése az egyén fejlesztésén keresztül a szervezet eredményes működését is támogatja. A karrierfejlesztésnek nincsenek speciális módszerei, inkább a személyzetfejlesztés általánosan használt módszereinek együttes alkalmazásáról beszélhetünk új megközelítésben. (Koncz, 2004)

5.1.A karriertervezés folyamata: Greenhaus modellje

A folyamatot természetesen befolyásolják az oktatási és társadalmi intézmények, a család és a munkahely által nyújtott információk, lehetőségek és támogatások. (Koncz, 2004)



Forrás: Greenhaus 1987.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A karriertervezési programok mozzanatai általában a következők:

1. teljesítményértékelés, a múltbeli életpálya áttekintése,
2. célok kitűzése az elérni kívánt életstílust és a szakmai karriert illetően, előrejelzés,
3. konkrét tervek kidolgozása a célok megvalósítása érdekében határidőkkel együtt.

Greenhaus szerint a karriertervezés folyamata a következő: (Koncz, 2004)

A karrier feltárásakor az egyén információt gyűjt önmagáról és az őt körülvevő környezetről. Az *önfeltárás* során az egyén szembesül saját értékeivel, igényeivel, elvárásaival és képességeivel. A *környezet megismerésekor* az egyén munkakörét, foglalkozását állítja a középpontba. Az egyén ilyenkor munkája különleges elvárásairól, kötelességeiről, munkalehetőségeiről gyűjt adatokat. Bár a karrierfeltárás legfőbb eredménye az egyén számára önmaga és környezete jobb megismerése, a tapasztalatok szerint a karrierfeltárás eredményeképpen az állásinterjúk, állásajánlatok száma is megnő.

Az ön- és környezettudatosság azt jelenti, hogy mennyire adekvát az egyén által saját tulajdonságairól és a környezete jellemzőiről alkotott kép. Minél valóságosabb képe van az egyénnek, annál valószínűbb, hogy kivitelezhető karriercélokat tűz ki maga elé, és reális karrierstratégiát dolgoz ki.

Karriercélokra azért van szükség, mert motiváló hatásúak – segítenek az egyénnek, hogy erőfeszítéseit és figyelmét meghatározott eredmény elérése érdekében összpontosítsa.

Karrierstratégiákon olyan terveket értünk, amelyek a célok megvalósításához biztosítanak útmutatást. Ilyen karrierstratégiák lehetnek például a képességfejlesztés, kompetencia a szakterületen vagy akár az imázsépítés.

A karrierértékelés a karrierrel kapcsolatos visszajelzések szerzését, felhasználását foglalja magába, a munkával, a munkahellyel kapcsolatos és azzal össze nem függő forrásokból. A

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

karrierértékelés során gyűjtött információk majd egy újabb karrierfeltárás során lesznek számunkra hasznosak.

A munkával kapcsolatos források lehetnek: a teljesítményértékelés, a feletteseink, a munkatársak, a szervezet személyügyi alkalmazottai. A munkával össze nem függő források a család, a barátok, az ugyanazon szakmában dolgozó ismerőseink.

A visszajelzésnél nagyon fontos ügyelnünk arra, hogy karriercéljaiknak megfelelően értelmezzük őket. (Koncz, 2004)

Ellenőrző kérdések

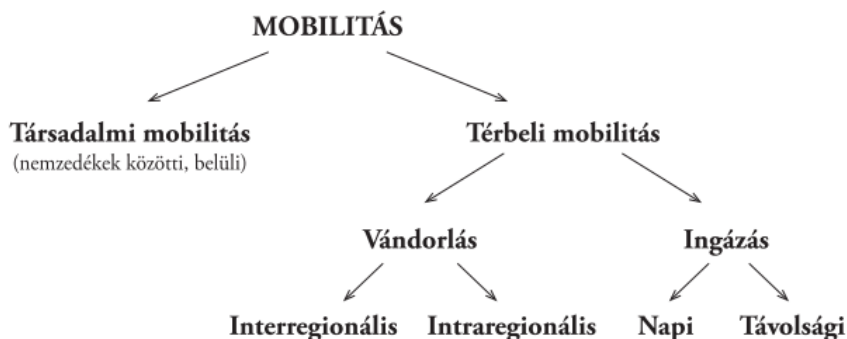
1. Ismertesse a karrier fogalmát!
2. Mi a különbség a korai felfutás és a professzionális karrier között?
3. Sorolja fel a karrier típusait!
4. Milyen tényezők határozzák meg a karriert?
5. Sorolja fel a sikeres karrier összetevőit!
6. Foglalja össze milyen karrierperiódusok vannak az ember életében, illetve mi jellemzi az egyes szakaszokat!
7. Ismertesse a karriertervezés fogalmát!
8. Sorolja fel a karriertervezés folyamatát!

IX.MUNKAERŐ-MOZGÁS, MOBILITÁS

A munkaerő-piacon megfigyelhető egyfajta munkaerő-mozgás, mobilitás. A munkaerő mobilitás egy komplex fogalom. Azok az országok, amelyek munkaerőben gazdagok, és tőke tekintetében szegények, két dolgot tehetnek: vagy vonzzák a munkaintenzív tőkebefektetéseket, vagy a munkaerő kivándorlásával kell szembenézniük. Azok az országok, amelyek munkaerőhiánnyal küzdenek, és tőketöbblettel rendelkeznek, azok vagy befogadják a munkaerőt, vagy áthelyezik a tőkét. (Rédei, 2007)

A klasszikus vándorlási statisztika, illetve a munkaerő-felmérés mellett a különböző adminisztratív adatforrások szintén fontos információs forrást jelenthetnek. A nemzeti gyakorlatok különbözősége, a bejelentés megkerülésének lehetősége és a kijelentkezés ellenőrizhetetlensége miatt azonban az ezekből származó adatokkal is óvatosan kell bánni. A magyarok Ausztria és Németország mellett az Egyesült Királyságban élnek és dolgoznak nagyobb számban. (Lakatos, 2015).

1.A mobilitás fogalma, típusai



1. ábra: A mobilitás szerkezeti bontása.

Forrás: Saját szerkesztés

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A társadalmi mobilitás tekintetében beszélhetünk nemzedékek közötti és nemzedéken belüli mobilitásról.

Nemzedékek közötti (intergenerációs) mobilitásnak nevezzük azt a jelenséget, amikor valakinek a társadalmi helyzete a szüleihez képest változik meg, pl. a munkás fia mérnökké válik. Nemzedéken belüli (intragenerációs vagy karrier-) mobilitásnak pedig azt, amikor valaki foglalkozási életpályája folyamán lép át másik társadalmi helyzetbe.

A vándorlás olyan lakóhelyváltoztatás, amely településhatár átlépésével jár. Tehát az egy településen belüli lakóhelyváltoztatás nem számít vándorlásnak.

az ingázás. Ez az a jelenség, amikor az aktív keresőnek más településen van lakóhelye és munkahelye. Megkülönböztetünk napi ingázást, amikor naponta utazik a személy a lakóhelyéről, heti és annál ritkább ingázást. (Andorka, 2006)

2.A munkaerő-mobilitás jellemzői

A felmérésből az alábbi társadalmi és demográfiai következtetéseket vonták le:

- A fiatalok (35 év alatt) mobilisabbak és az áttelepülést részesítik előnyben, míg az idősebbek az ingázást preferálják
- A diplomások rendkívül mobilak, ezzel szemben a végzettség többszintje között nincsenek különbségek a mobilitás mértékében, csak a mobilitás típusában: a magasabb iskolázottságúak szívesebben költöznek el, míg az alacsonyabb képzettségűek inkább az ingázást választják.
- Bizonytalan foglalkoztatási helyzetekben az emberek inkább mobilisak.
- A nők a költözésre, a férfiak az ingázásra hajlamosak. (Sebők, 2016)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A mobilitás együtt jár a gazdasági sikerrel. A nemzetgazdaságok számára a földrajzi mobilitás és a munkahelyi mobilitás magasabb szintje a GDP nagyobb arányú növekedését, magasabb foglalkoztatási rátákat és a tartós munkanélküliség alacsonyabb rátáit jelenti. Az új tagállamok polgárainak magas a kiáramlása.

Ellentmondás van a nyilatkozatok és a gyakorlat között: miközben az európai polgárok kifejezetten pozitívan értékelik a földrajzi mobilitást, túlnyomó többségüknek (közel 70%) a közeljövőben nem áll szándékában költözni.

A földrajzi és a munkahelyi mobilitás összefügg: azokban az országokban, ahol a földrajzi mobilitás magasabb szintű, a munkahelyi mobilitás is nagyobb mértékű.

A szociális jóléti rendszer típusa befolyásolja a mobilitás mértékét. A liberális jóléti államokban (Írország és az Egyesült Királyság) és a szociáldemokrata típusú rendszerekben (Hollandia és a skandináv országok) a legmagasabb a munkahelyi mobilitás.

A munkavállalók között nincs egyenlőség. Kialakult egy kétszintű munkaerő-piac: a „kiszolgáltatottabb” munkavállalók jobban ki vannak téve a munkahely-változtatásoknak, mint szakképzettebb, nagyobb védelmet élvező társaik. (Sebők, 2016)

A földrajzi mobilitás jelenleg alacsony szinten áll. A különböző tagállamokban eltérő mobilitási szándékok vannak. Legnagyobb valószínűséggel a fiatal, jól képzett munkavállalók költöznek. A migránsok többsége fiatal, és lényegesen magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, mint azok, akiknek nem áll szándékában költözni. Az energiával teli, szakképzett munkavállalók beáramlása a fogadó ország számára nyereség, az anyaország szempontjából viszont veszteség.

3.Külföldi munka

A 2000-es évek közepéig a magyarországi migrációs szakirodalomban – két kivételtől eltekintve– a magyarok külföldi munkavállalásának, illetve külföldre távozásának kutatása szinte nem létezett. A külföldre irányuló migráció elemzésére csupán két közvetett (a migrációs potenciál, illetve a hazaküldött jövedelmek) és két közvetlen, de igen megbízhatatlan makro-statisztikai forrás, a nemzeti statisztikai hivatalok és az Eurostat tükörstatisztikái, valamint a KSH kivándorlási adatokon alapuló hivatalos statisztikai állatok rendelkezésre.

Az adatok szerint Magyarországon a migrációs hajlandóság az 1990-es évekhez képest már az EU-csatlakozás előtt növekedni kezdett. 2010 és 2012 között tovább nőtt, azóta kismértékben csökken. A migrációs potenciál-adatok alkalmasak a munkaerő-piaci kínálat és/vagy a lakosság politikai-gazdasági hangulata és várakozásai miatti kivándorlási hajlandóság felsőbecslésére, de ezek alapján a külföldön élők, illetve dolgozók számának becslése nem lehetséges.

A külföldön élők és munkavállalók számának közvetlen mérésére régóta alkalmazzák a nemzeti statisztikai hivatalok és az Eurostat makroszint statisztikáinak egybevetésén alapuló úgynevezett tükörstatisztikákat. (Blaskó – Ligeti – Sík, 2014)

Ezek abból a feltételezésből kiindulva, hogy a bevándorlási adatok (és a fogadó ország munkaerő-piaci statisztikái) megbízhatóbbak, mint a kivándorlási adatok, a fogadó országok adatainak alapján becslik egy adott ország kivándorlóinak (külföldi munkavállalóinak) számát.

Az EU-s országokban életvitelszerűen élő magyar állampolgárok létszáma az elmúlt tíz évben évről évre növekedett. A munkavállalási célú migráció 2011-től egyre inkább

***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

felgyorsult. A magyarok számára hagyományos célországok, Németország és Ausztria is megnyitották munkapiacukat az állampolgárok számára, majd megjelent néhány új célország is.

Külföldön minden munkabér országoként és ezen belül régióként, tartományoként, szakmánként változó. (euwork.hu)

inkább a 27-28 éves, családalapítás előtt álló diplomás magyarok vállalnak munkát Nyugat-Európában. A családostok sokkal kevésbé érintettek

Az Euworkhoz jelentkező emberek több mint fele diplomás, mivel általában a diplomásoknak van megfelelő nyelvtudásuk, és a külföldi munkavállalás szempontjából a nyelvtudás általában fontosabb, mint a képzettség. A tapasztalatok alapján a szegényebbeknek és a munkanélkülieknek nyelvtudás híján általában nem jelent kitörési lehetőséget az uniós munkaerőpiac.

Keresett szakmák:

Vendéglátóipar: szinte bármelyik országban.

Építőipar: itt inkább középkorúak találnak munkát, jellemzően a német és osztrák piacon. Vannak, akik már jóval az EU-csatlakozás előtt kijártak dolgozni, ők nagy hasznát veszik most, hogy akkor megtanulták a nyelvet.

Logisztika: főleg raktári munka, fuvarozás, elsősorban az Egyesült Királyságban és Hollandiában.

Egészségügy: orvosok, nővérek, főleg Németországban és Egyesült Királyságban nagy rájuk a kereslet.

Gyári munka, fémipar: szakképzetlen betanított munkások vagy képzett szakemberek, főleg Németországban és Hollandiában. (euwork.hu)

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Napjainkban egyre több magyar állampolgár próbál a jobb megélhetés, biztos nyelvtudás, szakmai gyakorlat megszerzésének reményében külföldön munkát vállalni. Mielőtt azonban belevágnánk, érdemes végig gondolni: mely országok jöhetnek számításba, hogyan keressünk munkát, hogyan induljunk el, hol érdeklődjünk a munkavállalás feltételeiről, a helyi viszonyokról.

Ellenőrző kérdések

1. Definiálja a mobilitás fogalmát!
2. Mi a különbség a nemzedéken belüli és a nemzedékek közötti mobilitásnál?
3. Jellemezze a térbeli mobilitás legfontosabb ismérveit!
4. Hogyan jellemezné a munkaerő mobilitását?
5. Melyek a külföldi munka legkersettebb célországai?
6. Melyek a legnépszerűbb szakmák külföldön?
7. Mennyire megbízhatóak a statisztikai adatok a magyarok külföldi munkavállalását illetően?

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

A XXI. SZÁZAD MUNKAERŐ TRENDJEI

A munka világán azt a közeget értjük, ahol napjaink nagy részét munkával töltjük. Ebben a közegben vannak főnökök, munkatársak, szervezetek, illetve örömök és kudarcok.

A munkavállaló egyén számára például a munka világa alapvetően a munkahelyet, a közösséget (a csoportot, az osztályt stb.) és a munkahelyi légkört jelenti.

1.XX. század tudományos munkaszervezés

A szervezetet szigorú szabályok szerint működő gépként tétélezték az 1920-as években. Friedrich Taylor „A tudományos irányítás alapelvei” című könyve, melyet 1911-ben adta több alapelvet tartalma. Ezek később „Taylorizmus” néven váltak ismertté.

Taylori alapelvek:

- Kialakítani egy „tudományos” módszert minden munkafolyamat számára. A munka tervezésekor minden mozdulatot tudományosan meg kell szervezni, a szabványos munkaeszközöket figyelembe kell venni.
- A feladatra leginkább alkalmas munkásokat kell kiválasztani.
- Alaposan kiképezni a kiválasztott dolgozókat a feladat elvégzésére, biztosítani a munkafeltételeket.
- Támogatni a dolgozókat munkájuk elvégzésének megtervezésében

Frederick W. Taylor tudományosan elemezte az emberi munkatevékenységet, és így próbálta hatékonyabbá, racionálisabbá tenni a termelést. Ezzel megteremtette a tudományos munkaszervezést. A Taylor által megalkotott „gépiesen cselekvő ember” képe tovább élt például Henry Ford autógyáraiban is. a 19-20. század fordulóján bár még pusztán gazdasági

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
***„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”***

indíttatásból, de már foglalkoztak az ember munkában betöltött szerepével. Erre a korszakra a tekintélyelvű, hierarchikus rendszerben működő iskola volt a jellemző, melyben az áthagyományozó funkció, a gyakorlás, illetve az utánzás a fontos.

Taylor kortársa Frank Gilbrecht a kőművesek munkáját tanulmányozta. Munkája során arra a következtetésre jutott, hogy a falazási folyamat 17 alapmozdulat kombinációjából épül fel. Gilbreth arra tanította a vállalatvezetőket és mérnököket, hogy a munka elvégzésének aktuális módját állandóan kérdőjelezzék meg, és folyamatosan fejlesztéseket végezzenek.

2. Human Relation

A Human Relations (Emberi viszonyok tana) a szervezetek belső világának és a társadalmi környezetnek a kölcsönhatását hangsúlyozza. Ez az egyik legfontosabb nézetrendszer, mely a szociológiát és a pszichológiát intézményesítette a szervezeten belül.

A kiindulópont az volt, hogy az 1920-as években a szervezetet szigorú szabályok szerint működő gépként tételezték fel. Arra keresték a választ, hogy mitől lesz hatékonyabb a munka. (Czakó, 2011)

Az egyik ipari kutatóintézetet a munkakörülmények vizsgálatával bízták meg (Western Electric Company, elektromos alkatrészeket gyártó üzemben – HAWTHORNE), mert a dolgozó csoportot még keményebb munkára akarták szorítani. Úgy vélték a menedzserek, tulajdonosok, hogy ha a munkafolyamatot elemzik, szigorúbban ellenőrzik és mechanizálják, az emberek fáradtságát, fásultságát és közömbösségét fel lehet számolni. A megbízás eredeti célja az volt, hogy az üzemi hatékonyságot megnöveljék új fegyverekkel és szigorító szabályokkal. Azonban épp az ellenkezőjét tapasztalták.

A Human Relations kutatások célja a szervezetek hatékonyságának fokozása úgy, hogy a termelékenységet a munkamorálhoz, és a vezetés hatékonyságához kötik. A hipotézis az,

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

hogy a jó vezetés javítja a munkamorált, a magas morális elkötelezettség pedig javítja a termelékenységet és a munka minőségét.

Ez a kutatási irányzat – Human Relations – arra összpontosít, hogy a demokratikus értékek szerinti viselkedés egy szervezetben a munkavállalók elégedettségét eredményezi és visszaszorítja a hiányzások, a fluktuáció és a munkateljesítménnyel való taktikázást, ami egyértelműen a szervezeti eredményességét segíti. (Czakó, 2011)

3.Trendek napjainkban

E világ az évszázadok során egy sor változáson ment keresztül, és fokozatosan kristályosodott ki. A 19. 20. századi tekintélyelvű, az ismétlés és begyakorlás módszereit előtérbe állító iskola után megjelentek a cselekvés pedagógiájára és a konstruktív tanulásszemléletre építő módszereket alkalmazók iskolák, míg eljutottunk napjaink kognitív indíttatású kompetenciaalapú oktatásáig, mely kifejezetten kedvez az oktatás és a munka világának együttműködésére alapozó gyakorlatorientált oktatási módszerek alkalmazásának. A szervezeti változások korunkban számos területen mutatnak változásokat. A csoportmunka (teamek) előtérbe kerülésével bonyolódik a szervezet, a munkamegosztás, az irányítás. Az időleges szervezeti formák megjelenésével a HR szerepe is változik, hiszen ilyen szervezetekbe toborozni munkavállalókat egész más módszereket és eszközöket igényel.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM

Andorka Rudolf. (2006): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó, Budapest.

Babbie, Earl (2017): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest.

Bánfalvy Csaba: (1989) A munkanélküliség. Magvető Kiadó, Győr.

Blaskó Zsuzsa – Ligeti Anna Sára – Sík Endre: (2014) Magyarok külföldön – Mennyien?
Kik? Hol? Társadalmi Riport, Budapest. 351-372.

Czakó Ágnes (2011) Szervezetek, szerveződések a társadalomban. Szociológia és
Társadalompolitika Intézet, Budapest.

Dobák Miklós: (2008) Szervezeti formák és vezetés. Akadémiai Kiadó, Budapest

Dolmány Ferenc, Hajós László, Magda Sándor: (1998) A munkaerő gazdaságtana. Dinasztia
Kiadó, Budapest.

Dudás Katalin: (2017) Az atipikus foglalkoztatási formák alapvető szabályai – különös
tekintettel a munkavédelemre. Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, Le Coin Kft.
Budapest.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Farkas Ferenc, Karoliny Mártonné, László Gyula, Poór József (2006): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.

Galasi Péter. 1982 (szerk.): A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon. KJK, Budapest.

Giddens, Anthony. (2008): Szociológia, Osiris Kiadó, Budapest.

Hárs Ágnes (2013): Atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a 90-es és a kétezres években. MTA Közgazdaság és Regionális Tudományos Kutató Központ, Budapest.

Kenderfi Miklós (2011): Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal. Szent István Egyetem, Gödöllő.

Kieser Alfred: (1995) Szervezetelméletek. Aula Kiadó, Budapest.

Koncz Katalin: (2004) Karriermenedzsment. Aula Kiadó Kft, Budapest.

Lakatos Miklós- Rédei Mária-Kapitány Gabriella: (2015) Mobilitás és foglalkoztatás. Területi statisztika. 55(2): 157-179.

Lévai Zoltán - Bauer János: (1996) A személyügyi tevékenység gyakorlata. Szókratész Kft., Budapest.

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

Nagy Beáta: (1997) Karrier női módra. TÁRKI, Budapest. (www.tarki.hu/adatbank-h/nok/szerepvalt/nagybea97.html)

Nagy Beáta: (2001) Női menedzserek. Aula Kiadó Kft. Budapest

Paul A. Samuelson – William D. Nordhaus (2008): Közgazdaságtan. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Pintér Zsolt: (2008) Hogyan csináljunk karriert? Az álláskeresés enciklopédiája. Horton International Hungary Kft.

Rédei Mária (2007): Mozgásban a világ. A nemzetközi migráció földrajza. ELTE Eötvös Kiadó. Budapest.

Roóz József: (2013) Emberi erőforrás és munkaerőpiaci menedzsment. Budapesti Gazdasági Főiskola., Budapest.

Sebők Marianna: (2016) Munkaerő-piaci mobilitás Magyarországon. Edge 2000 Kiadó, Budapest.

Tímár János: (1991) A munkaerő-kínálat gazdaságtana. Aula Kiadó, Budapest.

Tóthné Sikora Gizella (2004): Humán erőforrások gazdaságtana. Bíbor Kiadó, Miskolc

EFOP-3.5.1-16-2017-00017
„NYE-DUÁL- Új utakon a duális felsőoktatással a Nyíregyházi
Egyetemen,
az Északkelet-Magyarországi térség felemelkedéséért”

https://www.ksh.hu/docs/hun/info/02osap/utmutato_a_munkaugy_statistikai_adatszolgaltatashoz

letöltés dátuma 2019. 09.04.

<http://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/hun/feor08/feorlista.html>)

letöltés dátuma 2019. 09.04.

https://www.ksh.hu/osap_kotelezo_statistikai_adatgyujtesek_adatatvetelek_2019 letöltés dátuma 2019. 09.11.

<http://kozfoglalkoztataskormany.hu/jo-gyakorlatok> letöltés dátuma 2019.09.20.

<https://www.euwork.hu> letöltés dátuma 2019. 09.26.

<http://munkajogportal.hu/egyenlo-banasmod-eselyegyenloseg/modosult-az-eselyegyenlosegi-torveny>. letöltés dátuma 2019. 09.25.