A munkaerõ struktúrájának meghatározása, kompetenciaalapú kiválasztás

A life-long education-nek még soha nem volt olyan aktualitása, mint a jelen idõszakban, amikor fõleg gazdasági változások miatt egy polgár többször is foglalkozást válthat élete során. A kvalifikált munkaerõ számára ma már akkor is sürgetõ szükségszerûség „egy életen át tanulni", ha nem kényszerül pályaváltoztatásra vagy pályakorrekcióra, hanem csupán szakmája minden eddiginél gyorsabb fejlõdéssel igyekszik lépést tartani.

Napjainkban a humán erõforrás gazdálkodás területén egyre korszerûbb modellek jelentek meg. Mivel a biztonságszervezési tevékenységnek, kiválasztásnak, és az e területen folyó oktatásnak nincsenek mély gyökerei Magyarországon, ezért a képzési struktúrában mind mennyiségileg, mind minõségileg komoly deficit mutatkozik. Nemcsak az egyénnek, hanem a társadalomnak is érdeke, hogy a munkaerõ magasan kvalifikált legyen. Mindezeket figyelembe véve jóval nagyobb körültekintést igényel a kiválasztás, a megfelelõ tanulási, oktatási környezet kialakítása.

1. Az alkalmasság mint kiválasztási szempont

Általában véve igaz állításnak veendõ, s ezt tapasztaljuk is, hogy aki munkatevékenységét életpályáján eredményesen és harmonikusan tudja végezni, az foglalkozásában, beosztásában bevált. Azonban arról, hogy valaki bevált-e vagy beválik-e egy munkakörben vagy pályán, feltétlen bizonyosságot csak hosszabb idõ elteltével szerezhetünk, ez legalább egy teljes munkaév, de a legtöbb pályán, ahol a tevékenység eredményessége nem közvetlenül látható, tapasztalható, még több év. A pszichológiai ismeretek, tulajdonságok, személyiségjegyek, képességek, készségek az ezeket mérõ módszerek segítségével – akár alkalmasság, akár képesség vizsgálata – meglehetõs pontossággal mérhetõk. A mérések objektivitásának növelésével bizonyosan megállapíthatók konkrét pálya- és munkakörben a kívánatos személyiségjegyeknek és jellegzetességeknek, fizikai képességeknek az adott személyre jellemzõ kombinációi. Számos személyiség irányultságára jellemzõ jegy (pl.: érdeklõdés, beállítódás, motivációs hierarchia) megléte, illetve hiánya feltérképezhetõ. mindezek ma már korszerû – standardizált módszerek – eljárások kidolgozásait is feltételezik, amelyeket a különbözõ tanácsadó, alkalmasságvizsgáló intézményekben stb. profi módon (szakemberek, hiteles adatok) alkalmaznak a jelentkezõ munkavállalónál, vagy egyre inkább az alkalmazó cég megbízásából.

Munka- és pályaalkalmasságon (*Tanulmányok a pszichológia hazai gyakorlati alkalmazásának múltjáról.* Bp. 1988. BME Mérnöktovábbképzõ intézet, 136 p. szerk.: dr. Kiss György) az egyéni tulajdonságoknak, képességeknek, adottságoknak és a munkaadottságoknak azt a szükséges összhangját értjük, amely megadja a beválás feltételeit. A legszélesebb értelemben véve leírható állítás az, hogy az ember igen sok munka végzésére, illetve foglalkozás eredményes és harmonikus betöltésére alkalmas abban az esetben, ha a munka (foglalkozás) tárgyával, természetével, körülményeivel az egyéni tulajdonságok, képességszintek összhangban állnak.

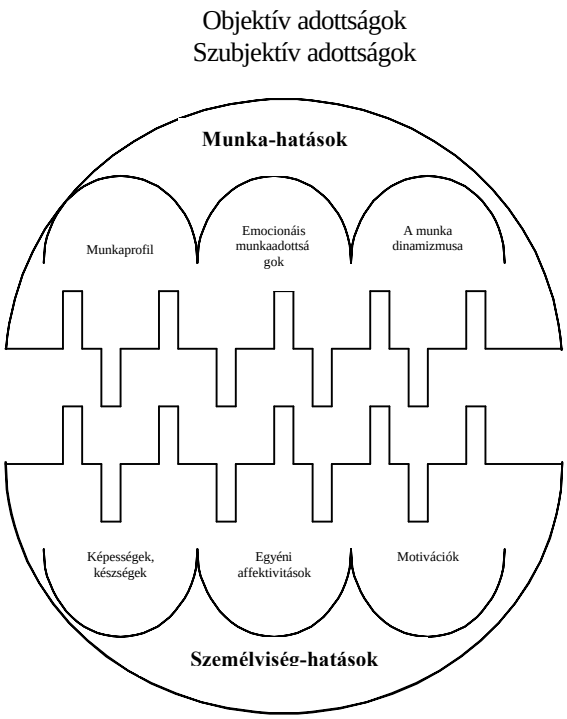
Lehetõség szerint tehát olyan munkát, foglalkozást kell választani, amelyben a fentebb említett összhang a lehetõ legtökéletesebben megvalósul. Ennek az összhangnak igen biztos és lényeges ismertetõjegye a személy megelégedettsége, valamint komfortérzése. Természetszerûleg gyakran elõforduló jelenség, amikor a személy adott munkakörben, beosztásban, foglalkozásban mutatott teljesítménye kívánnivalókat vet fel, õ azonban „jól érzi" magát. Ennek a jelenségnek az elkerülésére szükséges egyre több munkakörben az alkalmasságvizsgálat bevezetése, amely révén a beválást mint célt szem elõtt tartva objektív módszerekkel kiszûrhetõk az alkalmatlanok. Így egyrészt a munkakör (foglalkozás) betöltése az intézmény számára a vizsgálat objektivitása miatt a lehetõ legteljesebb módon „elõre" megjósolhatóvá teszi az eredményes munkavégzést. A gazdasági, intézményi haszon pénzben is kifejezhetõ az adott cég számára.

A közlekedés, valamint már régebben az ipar területén számos pszichológiai alkalmassági vizsgáló állomás tapasztalatából tudjuk, hogy „megéri" az elõzetes szelekciót.

A legszélesebb irodalmi áttekintést adta és a hazai tapasztalatokat már az 1960-as évek közepén összegezte Csirszka János (Csirszka János: *Pályalélektan. Gondolat Kiadó, 1966.)*

1.1. Az alkalmasság tényezõinek rendszere

Klein Sándor (Klein Sándor: *Munkapszichológia*. Gondolat Kiadó, 1980. I–II. kötet, 773 p.) összegzése alapján, valamint munka- és pályaalkalmasság (foglalkozás) tekintetében legalább a továbbiakban felsorolt tényezõket kell megkülönböztetni mind a munka, mind az egyén adottságai között. Kedvezõ esetben ezek megfelelnek egymásnak, kiegészítik egymást. Azaz milyen a munkakövetelmény, pl.: precíz, pontos adatbevitel, monoton terhelés elviselése és az ehhez szükséges személyi tulajdonság, pontosság, figyelem, gyorsaság stb. esetében. Ezt például a fizikai körülmények módosíthatják jól vagy rosszul is (pl.: megvilágítás, az adat szervezése stb.). Személy- és vagyonõröknél pl. személyiségjegyként a megbízhatatlanság, szétszórtság, nem kielégítõ fizikai állapot, valamint testi, testalkati jellemzõk.



Az alkalmasság tényezõinek rendszere

Munkaprofil

A munka és a pálya (foglalkozás) azon tárgyi jellegzetességeinek összessége, amelyek tartalmazzák: a munkavégzés, illetve pályavitel feladatait; a munkavégzés módját; a munka anyagát; a használatos eszközöket; a megvalósítás konkrét feltételeit.

A munkaprofillal szemben állnak az emberi képességek, készségek, a munka emberrel szemben támasztott követelményei. Így: a megismerés (érzékelés, észlelés), emlékezés, gondolkodás, valamint más mentális funkciók szintje (pl. reakcióidõ); különbözõ, különféle ügyességek, adottságok.

Formai szempontból a képességek mindkét fajtája lehet egyszerû és összetett, pl. számemlékezet, ujjmozgékonyság, valamint összetett: lényeglátás, idõbecslés, ok-okozati, mozgáskoordinációban például (autóvezetés) döntés.

A munka (foglalkozás) emocionális adottságai, jellegzetességei:

- a munkavégzés;
- a tárgyi, személyi körülményei, pl.: vezetés;
- a munkakörnyezet.

Az emocionális adottsággal szemben állanak az egyéni affektivitások:

- a személy érzelmi állapota;
- jellegzetességei (kifejezi-e érzelmeit, közömbösség stb.);
- aktivitás;
- külsõ érzelmi hatások felfogása és ezekre való reagálás.

A munka (foglalkozás) dinamizmusa

A lehetõségek és a követelmények olyan rendszere, amely a munka elvégzését lehetõvé teszi. (Pl. kötött, szabályozott munkamozdulatok vagy saját vezérlés).

A fentivel szemben állnak a személy motivációi.

A munka természetébõl, dinamizmusából származó hatásokkal szemben az ember egyéni motívumai, amelyek szükségletekbõl, kielégítésre ösztönzõ fiziológiai és magasrendû, pl. önkifejtés motívumokból állnak (l. Klein id. m.). Lásd „Az alkalmasság tényezõinek rendszere” címû ábrát.

1.2. Munkaköri és pályaalkalmasság.
Foglalkozási alkalmasság

Az alkalmasság kérdése valamilyen maghatározott feladat elvégzésére (munka), meghatározott foglalkozásra vonatkozóan merül fel (pl. orvos, operátor, mozdonyvezetõ, diszpécser, személy- és vagyonõr, mûszerész, menedzser stb.). A személyiség különbözõ adottságainak, képességeinek és tulajdonságainak fejlettségi foka különbözõ szinten van. Nem egyformán vagyunk fejlettek minden szinten és tulajdonságainkban. Ha valaki a szóban forgó foglalkozásra, munkára alkalmatlan, ez nem zárja ki azt, hogy más vagy több foglalkozásra, munkára ne legyen alkalmas. Általában ebbõl akkor származik veszély, ha a vágyak, elképzelések és a reálisan meglevõ adottságok, tulajdonságok fejlettsége, szintjei nem mutatnak megegyezést. Ha valaki mégis ragaszkodik ahhoz a foglalkozáshoz (pályaválasztás jelentõsége a képességvizsgálatoknál), akkor általában nem eléggé rugalmas ahhoz, hogy a realitásokhoz alkalmazkodjék.

Munkaköri alkalmasság

Az ember társadalmilag, gazdaságilag valamilyen szinten szervezett környezetben dolgozik. Az emberek a munkamegosztás révén valamely nagyobb feladat azon részét végzik, amelyet a munkakör magában foglal (a munkaköri leírás általában ezt tartalmazza). A munkakör több feladatot is tartalmazhat, amelyek kapcsolatban állnak egymással, lehetséges azonban eltérõ jellegû is, másfajta tevékenységet és tevékenységfajtákat, valamint másfajta személyiségjegyeket kívánnak. Pl.: a bolti vezetõ a bolti kereskedelemben nemcsak vezetõ, hanem személyi tevékenységet is végez, vagy más területen, pl. irányító és beosztott munkaköri vonások. Pl. ha valaki tanár, de nem tud irányítani vagy osztályfõnöki teendõket ellátni. Kiváló szakember, de nem alkalmas vezetõnek. Azaz lehetséges, hogy a munkaköri alkalmasság eltér a foglalkozási alkalmasságtól. Nem véletlen napjainkban a menedzserirányultság munkakörré válása sem. Oktatási szinten – pl. szakirányok, szakok is – megjelenik a foglalkozások szétválása a munkakörök bõvülése miatt, így közigazgatási menedzser, mûszaki menedzser, közoktatási