Emberi erőforrás fejlesztése

Vállalkozási hajlam

Műszaki fejlődés elfogadása

Az iparosodás és automatizáció, vagy a kibernetizáció és az urbanizáció legfőképp az emberi erőforrás viselkedésére hatott.

-Thomas Robert Maltus: **az össz lakosság számának növekedése gyorsabb a gazdaság fejleszthetőségénél is (geometriai progresszió)**

-Klasszikus gazdasági elméletek: **„emberi tőke” az össz munkaképesség és a hasznosuló tudás. Wilijam Petty (V. Petju) és Adam Smith: szükséges befektetni a munkaképességbe**

- Alfred Marshall – szelekció vagy kiválogatás elmélete (munkaerőpiacon, az iskolában) szerint a magasabb oktatási szint nem jelent feltétlen magasabb munkatermelékenységet, de viszont kiválogatja az embereket képességük és hajlamuk szerint.

-Theodore W. Schulc „ Gazdálkodás a lakosság minőségével”: a humán és kulturális tőke elmélete

- a természet erőforrásai korlátozottak, de az emberi erőforrást lehet növelni beruházásokkal (egészségügy, oktatás, tapasztalat, képességfejlesztés), ami többszörösen hasznosul

A HUMÁN ERŐFORRÁS ELMÉLETE –szerint az iskoláztatási költségek (állami, magán iskolákon való képzés, a vállalatok által finanszírozott továbbképzések…) lényegében nem kiadások, sem fogyasztás, hanem a jövőbe való befektetés, befektetés az emberekbe.

Az emberi erőforrás mennyiségi jellemzői

- száma, természetes szaporulat, lakottsági sűrűség és migráció, szerkezeti változások;

1650. évben 545 milió lakos élt a Földön
1850. évben 1 miliárd (2 évszázad után)
1960. évben 3 miliárd (110 év múlva)
1976. évben 4 miliárd (16év múlva)
1987. évben 5 miliárd (11 év múlva)
2000. évben több mint 6 miliárd (13 év)

Természetes szaporulat = a születések és a halottak száma közötti különbség egy adott időszakban és területen

Lakosság sürüsége = területi megosztottág

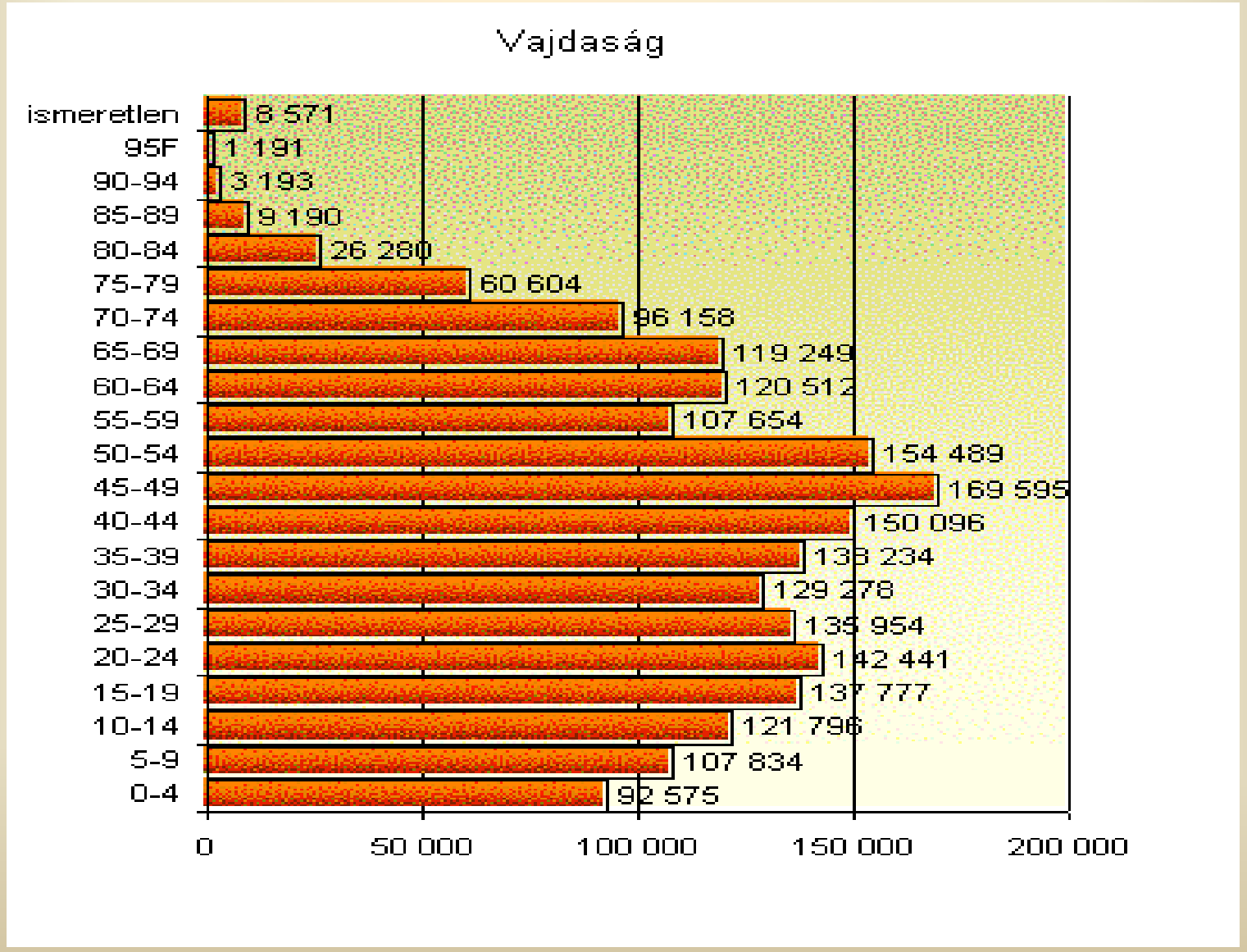
- világviszonylatban átlagosan 22 lakos/1 km²
- Európa sűrűnlakott: kb. 85 lakos/km²,
- jugoszláv átlag kb. 91 lakos/km²

Hatótényezők: természeti kincsek, talajminőség, éghajlat, urbális-, gazdasági- és szociális feltételek, politikai biztonság

Vajdaság lakosságának demográfiai öregedési indikátorai nemzetiségi hovatartozás szerint - 2002

Национална припадност	УКУПНО	0-19 %	0-39 %	60+ %	Прос. старост	Индекс старења	Стад. дем. стар.
ВОЈВОДИНА	2031992	22,8	49,5	21,4	39,8	94,7	6
Срби	1321992	23,0	50,3	20,9	39,4	90,8	6
Црногорци	35513	24,3	52,2	19,4	38,4	79,8	5
Југословени	49881	26,5	58,0	13,5	35,6	51,2	5
Мађари	290207	19,0	43,4	25,9	43,1	136.3	7
Роми	29057	41,7	72,9	6,4	27,2	15,2	3
Румуни	30419	21,0	44,9	26,6	42,5	126,6	7
Словаци	56637	20,0	45,5	24,1	41,9	120,6	6
Хрвати	56546	15,8	39,2	29,5	45,3	186,9	7

Lakosság életfája kedvezőtlen alakú



Az emberi erőforrás minőségi jellemzői

Aktivnitásuk szerint a lakosság megoszlik:
1. Aktiv lakosok (munkaképesek - 15 - 65 év között – foglalkozásuk van, földművesek, foglalkoztatottak a nyílvános, vagy magán szektorban vagy átenetileg munkanélküliek),
2. Személyes jövedelemmel rendelkezők (nyugdíjas, szociális segély, egyéb jövedelem – lakbér...),
3. Eltartottak (gyermek, diák, egyetemista, háziasszony, idősek).

A foglalkoztatottak szerkezete változó:

1. A szakmák és a képesítések közötti arányok (oktatás, szakirányok választása),
2. A munkaerő szerkezeti vándorlása gazdasági ágazatok és a szolgáltatás között,
3. Demográfiai tényezők hatására (születés, migráció),
4. A szakképzettségi hierarchia, munkaerő értékesítésétől függően
5. Családi kötelezettségektől függően (női munka)

Az emberi erőforrás minőségének erősítése:

1. Minőséges oktatásrendszer
2. Vállalkozási hajlam növelése
3. Alkalmazkodás a műszaki fejlődéshez
4. Mobilitás, munkaerőfluktuáció

Hatékonyságemelés lehetőségei::

(1) Nem adóztatni a magas szakképzett kádert, továbbképzést
(2) A munkanélküliség felszámolása: átképzés, továbbképzés
(3) Szabad szakmaválasztás, erősíteni a “tudás piacát”
(4) Az emberi erőforrás védelme, “beruházás a jövőbe”

Vállalkozási hajlammal

- rendelkeznek azok, akik időben meglátják a piaci változásokat/lehetőségeket, akár munkahelyük vagy szakmájuk váltásával is;

- önállóan felmérik a helyzetet, reagálnak a társadalmi és gazdasági változásokra,

- racionálisan felhasználják a rendelkezésre álló erőforrásokat

- felelősséggel rizikóvállalók saját befektetett pénzük és munkájuk árán

Vállalkozási hajlam mutatói:

- munkahelyi karrierfejlesztés, továbbképzés
- sikermotivált, alaptőkebefektető
- új ötletek megvalósítói, kreativitás
- kitartás és állhatatosság a sikertől függetlenül

Vállalkozói rétegek:

- kreatív értelmiségi nem pedig a manuális munkás
- magas-iskolázott nem az alacsonyan-képzett
- a férfi vállalkozóbb a nőnél
- fiatalok (35 évig) nem pedig az idősebbek
- a munkahelyi bizonytalanság a kényszervállalkozás alapja

tudnunk kell bátran szembeszállni a kihívásokkal,

A TUDOMÁNYOS-TECHNOLÓGIAI FEJLŐDÉS
a kreatív újítások bevezetése a műszaki fejlesztésbe, a termelésbe és az ügyvezetésbe:
- a termelési eszközök modernizációja,
- szakmai és képesítési szint emelése
- változások az alkalmazottak munkaszervezésén,
- munkafeltételek fejlesztése.

A kreatív változások hordozói: egyének, munkacsoportok, intézmények, az állami vagy magán vállalkozók támogatásával.

Az emberi erőforrásra különbözően hat:
- differenciált reagálások a műszaki fejlődésre;
- az egyes társdalmi rétegek pozitív vagy negatív válaszai.

A technológiai transzfert elfogadó társadalmi rétegek:

1) kreatív értelmiségi - szakember, innovátor, programör, tudós, szabadfoglalkozású;
2) kreatív szakmák (menadzser, bankos, pedagógus, orvos) vagy akár kétkezi munkás ha többletmunkára, keresetre van lehetősége;
3) szolgáltatásban dolgozók a magánszektor előretörői;
4) farmer/földműves, földtulajdonos és vállalkozó, aki a piaci feltételekhez alkalmazkodik
5) reformorjentált politikus aki a radikális társadalmi és gazdasági változások híve;
6) fiatal munkanélküli szakember, aki a technológiai transzfer és újítások átvételében lát munkalehetőséget.

A társadalmi rétegek, amelyek nem támogatják a technológiai újításokat, főleg az állami szektorban dolgoznak:

1) szakképesítés nélküli, fizikai munkás ("a biztos munkahely őrzői")
2) tradicionálisan szakképzett ipari szektor munkása átképzésre képtelen, ambició nélkül;
3) állami alkalmazott, szolgáltató akiknek nincs munkalehetőségük a magánszektorban;
4) konzervatív, professzionális politikus, aki a privilégiumait őrzi
5) idősebb munkanélküliek akik képtelenek tovább- vagy átképezni magukat

Az emberi erőforrások
speciális jellemzői

Tartós erőforrás - hosszú életciklusú, a felhasználás

Nem raktározható

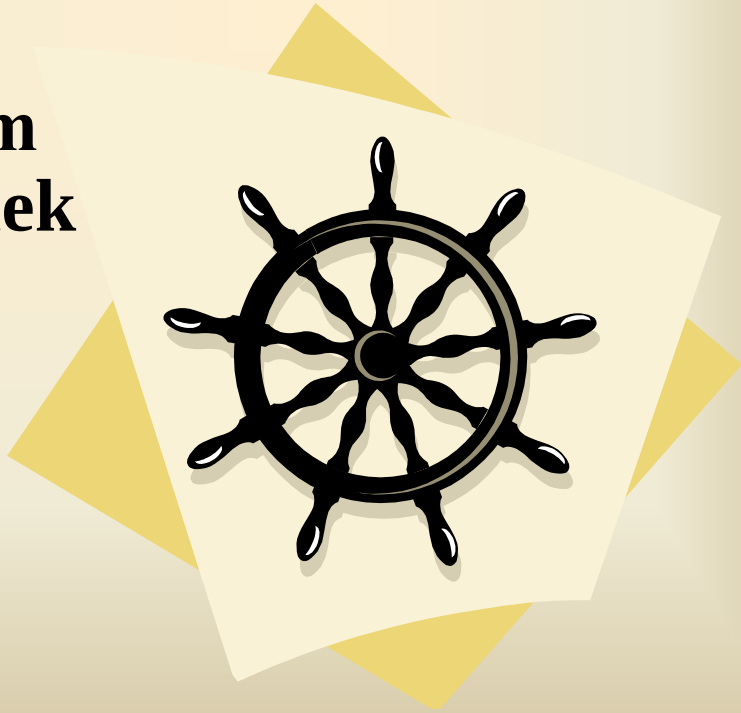
Innovatív

A legfontosabb eszköz, de nem tulajdona a szervezetnek

Döntéseket hoz

Mobilitás

Teljesítmény



Kihívások az emberi erőforrások területén

Komplexebbé váló feladatok

Folyamatos képzés

Elit és tömegképzés együttes igénye

Új képzési szakok, szintek bevezetése

Magasabb minőségi követelmények

Innovativ képzettség - tudományos fokozat

Rugalmasság – új ismeretek kidolgozása

Nemzetközi versenyképesség

Beruházások

Az Európai Uniónak
500 millió polgára, 27 tagállama, 3 ábécéje és 23 hivatalos nyelve van.

Az Európai Közösségek Bizottsága az „Európai tőke és közös elkötelezettség" című, a többnyelvűségről szóló közleményében leszögezi: Valamennyi nyelv érték, és a többnyelvűek – mintegy a különböző kultúrákat összetartó erőként – értékes tőkét jelentenek.