

MUNKAERŐ ÁRAMLÁS ÉS FEJLESZTÉS

Dr. Dajnoki Krisztina

egyetemi docens

DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék

A MUNKAERŐ-ELLÁTÁS

- folyamat → *szakképzettséggel rendelkező* munkaerő,
- meghatározza → alkalmazás *időpontja, helye és költsége*;
- az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó egység valamint a felsővezetők feladata;
- legtöbbször a megüresedett pozíciók betöltését jelenti.

• TOBORZÁS → potenciális

• KIVÁLASZTÁS → ki?

• BEILLESZTÉS



A MUNKAERŐ-ELLÁTÁS FOLYAMATA - TOBORZÁS

1. BELSŐ FORRÁSBÓL

- átszervezés, átcsoportosítás
- előléptetés
- vezetői utánpótlás

HOGYAN történik?

→ *Előnyök!*

→ *Hátrányok!*

A MUNKAERŐ-ELLÁTÁS FOLYAMATA - TOBORZÁS

2. KÜLSŐ FORRÁSBÓL

- „kaputól” történő felvétel
- Munkaügyi Központok
- Oktatási intézmények
- Saját toborzás (sajtó, tv)
- Internet: on-line toborzás
- Munkatársi ajánlások (?)
- Munkaerő-piaci szolgáltató cégek



→ *Előnyök!*

→ *Hátrányok!*

A MUNKAERŐ-ELLÁTÁS FOLYAMATA - KIVÁLASZTÁS

- Szűrő
 - a felkínált munkaposztok követelménye, pályázók tulajdonságai, elvárásoknak való megfelelés

→ rangsor

- Alapja

- Iskolai bizonyítványok, oklevelek
- Önéletrajz, pályázat, jelentkezési lap

▪ Személyes elbeszélgetés

▪ Próbamunkák (tesztek)

▪ AC

→ ALKALMAZÁS

→ ELUTASÍTÁS



A KIVÁLASZTÁS FOLYAMATA



→ Gyakorlat

- **Önéletrajz**
- **Felvételi interjú**



ELVÁRÁSOK - KOMPETENCIÁK

- Szakértelem: ismeret, tudás + képesség
- Egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek okozati kapcsolatban állnak a kritérium szintnek megfelelő hatékony és/vagy kiváló teljesítménnyel.

→ **KONGRUENCIA**

Példa: pályaleírás

- *szakmai ismeretek*
- *szakmai készségek*
- *személyes kompetenciák*
- *társas kompetenciák*
- *módszer kompetenciák*

A HUMÁN ERŐFORRÁS FEJLESZTÉS

- tudatos folyamat
- ismeretek elsajátítása, bővítése
- készség-, személyiség-, magatartás-fejlesztések → munkaköri kompetenciák kialakítása

Célja:

- felkészítse az embereket a megkívánt magatartás változtatására.

Magában foglalja:

- az alkalmazottak képzése, továbbképzése,
- készségek, képességek fejlesztése

→ *a szervezetten belüli igények ismerete!*

LEHETSÉGES FEJLESZTÉSI MÓDSZEREK

„on-the-job”

- szorosan a munkavégzéshez kapcsolódva,
- a munkahelyen,
- sokszor munkaidőben
- kiemelt szerep
- közvetlen munkatapasztalatok feldolgozása,
- az új ismeretek, készségek azonnali kipróbálása.



„off-the-job”

- a munkavégzésből kiszakadva → nagyobb lehetőséget adnak a koncentrált, szélesebb ismeretkört felölelő fejlesztésre.

Belső, munkahelyi („On-the job”) jellegű eszközök

- **Demonstrálás**
- **Betanítás**
- **Mentori rendszer**
- **Ismeretközlő/átadó előadások**
- **Részvétel projekt munkában**
- **Munkakör-rotáció**
- **Coaching**



→ *előnyök, hátrányok!*

Külső képzések, fejlesztések („Off-the job”) jellegű eszközök

- **Részvétel szervezett (külső) képzéseken**
→ okok
- **Tanulmányutak (study tour), részvétel konferenciákon**
más szervezetek tapasztalatai a tapasztalatok megosztása
- **Számítógépes, programozott oktatás**
időbeosztás
olesőbbak, tömegszerűen is
→ *előnyök, hátrányok!*



TRÉNING

- a jelenlévők aktivitására, „részvevő tanulására” építkeznek,
- a tréning-vezetők feladata a foglalkozások levezetése, segítése,
- a résztvevők tevékenyen alakítják a foglalkozások tartalmát,
- a tréningek valós élethelyzeteket, szituációkat szimulálnak játékos formában,
- a tanulási folyamatot a bizalmon alapuló segítő csoportlétkör támogatja,
- saját élmény, tapasztalatszerzés segíti a következtetések levonását,
- lényeges szerepet töltenek be a folyamatot végigkísérő visszacsatolási szakaszok.
→ orientációs tréning

TRÉNING TÍPUSOK

- Orientációs tréning
- Csapatépítő tréning
- Vezetőképző
- Kompetenciafejlesztő tréningek
 - Kommunikációs készség
 - Problémamegoldás
 - Konfliktuskezelés
 - Személyiségfejlesztés



Köszönöm a figyelmet!