

TEHETSÉGHIÁNY A TUDÁSGAZDASÁGOKBAN¹

RÁCZ IRMA²

Összefoglalás

A tanulmány azt kívánja feltárni, hogy a munkaerőpiacon egyidejűleg jelentkező munkaerő-túlkínálat és a tehetséghiány között milyen kapcsolat áll fenn. A kutatás elsődleges célja, hogy felhívja a figyelmet a tehetséghiány, mint a 21. század tudásközpontú társadalmainak és gazdaságainak egészét érintő probléma fontosságára. Másodsorban pedig a magyarországi régiók K+F és tehetségvonzás kapcsolatát, valamint annak változásait mutatja be. Mindezt a területen mérhető elméletek és gyakorlati példák alapján. A tanulmány fundamentumát a szekunder források alkotják, melyeket a szerző saját gondolataival, meglátásaival egészít ki, és amelyek alapot biztosítanak a kutatás primer oldalon és mikro szinten történő folytatására.

Kulcsszavak:

Tudásgazdaság, K+F, tehetség, tehetséghiány, Európa, Magyarország.

Summary

The study analyses the nexus between oversupply of labor and the lack of talent, that are simultaneously present in labor market. The main aim of the research is to draw the attention to the importance of lack of talent, the problem affecting the knowledge-centered societies and economies of 21st century. Secondly, based on the significant theories and practical examples of the field it targets to introduce the distribution of practical processes of R+D and talent attraction taking place in Hungarian regions and the differences between them. The fundament of the study consists of secondary sources which are completed with the own thoughts and views of the author and which provide a base for the primary and micro-level continuation of the research.

Keywords:

Knowledge economy, R+D, talent, lack of talent, Europe, Hungary.

Bevezetés

A dinamikusan változó, információ és tudás által vezérelt gazdaságokban a humán tőkével párhuzamosan a tehetség is egyre inkább felértékelődött, és a versenypiac stratégiai tényezőjévé vált. Növekvő figyelmet szentelnek azonosításának, kiválasztásának, fejlesztésének és megtartásának, valamint az e téren jelentkező hiány pótlásának. A világgazdasági válság hatására a munkaerőpiacon egyidejűleg van jelen mind a munkaerő-túlkínálat, mind pedig a tehetséghiány. A tehetség egyenlőtlen eloszlása már nem csupán a fejlett, de a fejlődő országokat is érinti, melyre az eltérő technológiai fejlettség nagymértékben rányomja bélyegét. A nemzetközi kitekintés következtetést ad arra, miszerint a tehetségmérleg tekintetében a közép-kelet-európai országok, köztük Magyarország is nagy tehetséghiánnyal küzd a nyugati, illetve az egyes ázsiai országokhoz képest.

A tanulmány elején a tehetség értelmezésével foglalkozunk, mind pszichológiai, mind pedig gazdasági oldalról. Utóbbi esetében felvázoljuk a gazdasági folyamatokban betöltött szerepét, annak változásait. Majd bemutatjuk a tehetség és a tehetséghiány tudásgazdaságokban megfigyelhető és számszerűsíthető jelentőségét, okait és hatásait néhány külföldi példán keresztül. Végezetül pedig a Manpower Group által végzett kutatások (2006–2012) eredményeit ismertetjük, kitérve a magyarországi helyzetre.

¹A tanulmány megírását és megjelenését a TÁMOP-4.2.2/B-10/1-2010-0010 azonosító számú, „Tehetséggondozási rendszer és a tudományos-képzési műhelyek fejlesztése a Széchenyi István Egyetemen” című projekt támogatta. A tanulmány az azonos projekt keretei között a Széchenyi István Egyetem Regionális és Gazdaságtudományi Doktori Iskolájának „Közép-Európa régióinak versenyképessége” c. kutatási témájában készült.

² PhD hallgató, Széchenyi István Egyetem Regionális és Gazdaságtudományi Doktori Iskola, raczirma@sze.hu.

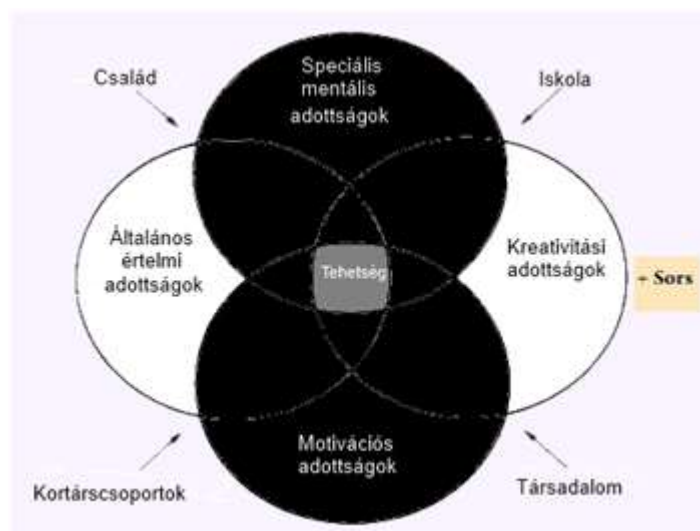
A tehetség

A tehetséget a szakirodalomban a *talentum* szóval helyettesítik, érdemes kicsit megvilágítani, honnan is származik, mit jelent valójában ez a kifejezés? Egy talentum 6000 dénárt ért, vagyis *régi görög súly-, és pénzegység*ként használták. A dénár a napszámosok mindennapi kemény munkabére volt az első század elején Palesztinában. Ugyanakkor az értelmező kéziszótár alapján több mint egy magas értékkel bíró pénzegység, további jelentései között szerepel még a *kiváló szellemi képesség* és a *tehetség* is. (Bögel – Tomka, 2010) A tehetség definícióját szükséges mind pszichológiai, mind pedig gazdasági oldalról megközelíteni.

A tehetség pszichológiai értelmezése

A tehetség fogalma időről időre változott, attól függően, hogy az adott kor társadalmi és kulturális igényei és elvárásai miként alakultak. Bár általános érvényű definíciót nem tudunk adni, a kutatók abban egyetértenek, hogy olyan *belső erőt* foglal magában, amely a növekvő társadalmi teljesítmény lehetőségét biztosíthatja. (Gyarmathy, 2006) A továbbiakban mértékadónak tekintjük Gyarmathy definícióját, miszerint „A tehetség lehetőség az egyénben, amely külső-belső tényezők interakciójában jön létre. A tehetség egyben viselkedés és attitűd, értékrendszer és önészlelés.” (Czirjákné, 2010) Tehát messze nem egyezik meg a ma már szinte könnyen azonosítható és mérhető magas intelligenciával. Olyan gondolkodás- és viselkedésmódról van szó, amely által új utakat, megoldásokat és világokat találhatunk meg. (Gyarmathy, 2006) Kutatásunk során a Czeizel 4*2+1 faktoros táalentummodellt tekintjük gondolkodásunk egyik alappillérenek, melyben az örökletesség és a környezet együttesen szerepel, a közöttük lévő kapcsolatot pedig az 1. ábra szemlélteti.

1. ábra
Czeizel négygyűrűs táalentummodellje



Forrás: Kék bolygó Tehetségpont, 2012 alapján saját szerkesztés

Czeizel a 4*2 elemeit, a *négy genetikai adottságot*, (az örökletességet, mint az *általános értelmesség adottság, specifikus mentális adottságok, kreativitás adottsága, motivációs adottságok*, valamint a *négy környezeti tényezőt*, mint a *család, az iskola, a kortárs*

csoporthoz, az általános társadalmi környezet), tekinti a tehetség kialakulásának forrásaként. A felsoroltak komplex elegyet alkotnak azáltal, hogy mindegyikük egyaránt lehet pozitív, ugyanakkor negatív is. (Gyarmathy, 2006) A Czeizel modell utolsó „+1” faktorát pedig az ún. sors faktor képezi, mellyel hangsúlyozni kívánja, hogy a tehetség alakulásában a sorsnak, a véletlennek nagy szerepe van. Ugyanakkor igaz az is, hogy a tehetségkonceptiók megalkotásánál a kutatók többsége erről megfélekedzik. (Mező – Miléné Kisházi, 2003) Nézzük meg, miként helyezhetjük el ezt az összetett fogalmat a folyamatosan változó gazdaságban!

A tehetség értelmezése a gazdasági folyamatokban

A tehetségmenedzsment, avagy a tehetséggondozás a 20. század végére stratégiai fontosságúvá vált a szervezetek életében. Alapvető feladata a humánerőforrás-szükségletek előrejelzése és az igények kiszolgálásának megtervezése. A tehetségmenedzsment nem jellemezhető öncélú tevékenységként, mivel lényege nem az alkalmazottak fejlesztése, esetleges utódlási tervek kialakítása, hanem sokkal inkább biztosítani a szervezet általános céljainak elérését, amellyel minden egyes szervezet fennmaradása, mindennapi tevékenységei könnyebbé és átláthatóbbá tehetőek. (Cappelli, 2008) A szervezetek növekvő tudatossággal végzik a tehetséggondozással kapcsolatos tevékenységeiket, és vesznek részt a kapcsolódó folyamatokban. Ezáltal újabb és újabb hozzáadott értéket teremtve a szervezet érintettjei számára, legyen szó a vezetőkről vagy a beosztottakról.

A tehetségmenedzsment a stratégiai emberi erőforrás menedzsment rendszerében megvalósuló komplex, egyszerre több területre kiterjedő folyamat. Sikeres működéséhez elengedhetetlen a tehetség fogalmának szervezeti gondolkodásban való rögzülése. (Antalovits, 2010) Az üzleti tudományok világába D. Watkins, a Softscape vezéregazgatója vezette be a fogalmat. (Szabó, 2011)

Közgazdaságtani szempontból a tehetséget tágra kell értelmezni, de alapvetően a gazdaságilag kiaknázható képességekre fókuszálunk. A szervezetek a minél hatékonyabb és eredményesebb működést szem előtt tartva új értékek, normák szerint próbálnak működni, melyre nem csupán önszántukból vállalkoztak, de az elmúlt évek gazdasági történései is rákényszerítették őket.

Annak ellenére, hogy sokan közülük csökkenő budgetből igyekeznek fenntartani magukat, mégis törekednek „a megfelelő embert, a megfelelő helyre” elv biztosítására. Mindez olyan stratégiák kidolgozását ösztönözte, amelyek a csökkentett erőforrások ellenére kimagasló eredmények elérését tették lehetővé. (Bencsik, 2007) Mint, ahogy a fentiekben is elhangzott már, a verseny kulcsa egyrésztől nem más, mint a jó szakember, másik oldalról pedig a minél rövidebb idő alatt végbemenő reakció a munkaerő piaci jelenségekre, kihívásokra. A „Human Age”-nek, avagy az „emberi kor”-nak nevezhetjük a társadalomban és a gazdaságban jelenleg megfigyelhető időszakot, amikor is az emberi szellem és a potenciál felértékelődik a vállalkozások számára és az innováció motorjává válik. A tehetséges munkaerő alatt a jó szakembert értik, akik felkutatása az üres helyek betöltésének nehézsége és a magas munkanélküliség mellett egyre inkább meghatározó lett. (Manpower, 2011) Általában a jobb teljesítményre és minőségre vonatkozó természetes képességként, adottságként definiálják. (Osvát, 1995, 25)

A munkaerő felvételi tervek kidolgozásánál, alkalmazásánál továbbra is jellemző a piaci szereplők óvatos, megfontolt hozzáállása. A megfelelő képességekkel bíró munkaerő megtalálása pedig hátráltatja az üzleti fejlődést. A tehetséghiány nem csupán a fejlődő országokat érinti, hanem egyaránt a világ fejlett gazdaságait is. A jó szakemberek közé sorolható a megfelelő technikai és szakmai tapasztalattal rendelkező jelölt, melynek hiánya

magától értetődően lassítja és nehezíti a szervezetek mindennapos működését. A fejlődő országok térnyerése a Human Age egyik jelensége, amely az üzleti sikerekben fokozódó figyelmet kíván szentelni a tehetség szerepének. Hiszen minél inkább megfelelő képességű szakemberekkel rendelkezik egy adott vállalat, avagy ország, annál komolyabb verseny alakul ki a piacon. Emellett nem vonatkoztathatunk el a munkaadói oldal mellett a munkavállalóiról sem, melynek két fő elemét különböztetjük meg. A munkavállalók változó igényeik arra ösztönzik a munkaadókat, hogy folyamatosan fejlesszék mind a kiválasztási, mind pedig a megtartó stratégiáikat, emellett pedig saját pozíciójukat is átértékelik. (Manpower, 2012)

A tudásgazdaságok tehetségihiánya

Mit nevezünk tudásgazdaságnak? A 20. század utolsó évtizedeiben egyre meghatározóbb szerephez jutottak a tudás- és gazdasági klaszterek, valamint a hálózatok, amelyek a tudásgazdaság alappillérei közé tartoznak. Az ilyen gazdaságokban felértékelődik az adat, az információ, a tudás. A hálózatok révén egyidejűleg megfigyelhető mind a kooperáció és a konfliktus, mind pedig az együttműködés és a verseny is. A fejlődés nem valósul meg a tanulási folyamat interaktivitása nélkül, mely egyben az innováció elhagyhatatlan eleme is. E folyamatból való kimaradás vezethet többek között adott országok régióinak lemaradásához. (Tamási, 2006)

A tehetségi piacon jelentkező egyensúlyhiány, mint korábban említésre került, nem csupán adott országokat érint, hiszen mára már globális jelenséggé nőtte ki magát. (Szabó, 2011) A 2010-ben megtartott World Economic Forumon résztvevő világ vezető hatalmai szerint a világ gazdasága a példanélküli tehetségihiány évtizedébe lépett, annak ellenére, hogy a magas munkanélküliség szinte általános jelenség. (World Economic Forum, 2010)

A tehetség pszichológiai megközelítésénél említett intellektuális adottságokat, kritikai szellemet és kreativitást egyre több munkaadó igyekszik felmérni a potenciális jelentkezők körében. Azonban a felsoroltakkal jóval kevesebben rendelkeznek, mint a munkaadók többsége azt gondolná. (Szabó, 2011) Japánban a legnehezebb megfelelő embert találni a megüresedett munkahelyekre,³ majd Brazíliában (64%), Argentínában (53%). A vállalatok tevékenységének területe alapján a technológiai cégek mintegy 41%-a vélekedett 2010-ben úgy, hogy leginkább a mérnöki és a szakértői munkakörök betöltésénél találkozhatnak tehetségihiánnyal. (Manpower Group, 2010) A 2008-as válság nem hogy csökkentette a kompetencia és a tehetség iránti szomjat, hanem kiélezette tette a munkaerő-kereslet és kínálat közötti meg nem felelést. Annak ellenére, hogy a világgazdaság folyamatai rendeződni látszanak, az ún. helyreállítási szakaszban a vállalatok a speciális kompetenciákkal rendelkező szakemberek iránt támasztanak majd igényt, nem pedig azokra vonatkozóan, akik a válság idején elvesztették munkájukat. Mivel a különleges kompetenciák iránti igény megnövekszik, ezért a tehetség ismét felértékelődik. (Szabó, 2011)

A tehetségindex

A tehetségvonzó képesség mérésével igyekeznek a tehetség felértékelődő szerepét statisztikailag jelezni. Az ún. Talent indexben összegezték mintegy harminc országot átfogó felméréssorozat⁴ eredményét, ahol az egyes országok potenciálját mérték fel a tehetséges menedzserek és a szakemberek terén. A szóban forgó felmérésben vizsgálták az általános és a felsőoktatást, a K+F GDP-hez viszonyított arányát (GERD), az ország tőkevonzó képességét,

³ A Manpower Group által végzett kutatás szerint a megkérdezettek 75%-a küzd ilyen nehézségekkel.

⁴ A felmérést a Heidrick&Struggles tanácsadó cég végezte el az Economy Intelligence Unittal együtt.

a növekedést, a munkaerő-piaci mobilitást, az üzleti képzés minőségét, valamint a munkavállalók nyelvtudását. Összességében 44, eltérő súllyal figyelembe vett mutatót alakítottak ki, és ezeket összesítve rangsorolták az egyes országokat. A felmérés kimutatta, miszerint a tehetség ún. forró pontja még mindig az USA, de kiemelt pozícióját Kína és Anglia is fenyegeti. Megállapították, hogy a tehetségindex és az ország versenyképessége, termelékenysége között szoros korreláció figyelhető meg. A felállított listát tovább pontosították a regionális vizsgálatok által, melynél Közép-Európa esetében a beválasztott 13 ország között Magyarország is szerepelt. Az index arra kíván rávilágítani, hogy az adott ország 2007-es adatai alapján mit tesz majd 2012-ben a tehetséges szakemberek és vezetők nem csupán kineveléséért, hanem megatartásáért is. (Szabó, 2011)

1. táblázat

A közép- és kelet-európai országok rangsora a tehetségindex alapján (2007, 2012)

Rangsor 2012	Ország	Tehetségindex rangsorolás		Rangsorváltozás
		2007	2012	
1	Ausztria	58,4	57,9	0
2	Oroszország	54,7	53,8	0
3	Lengyelország	48,3	46,6	1
4	Magyarország	47,5	46,2	1
5	Cseh Köztársaság	50,5	45,7	2
6	Szlovénia	45,2	45,6	1
7	Bulgária	44	43,9	1
8	Szlovákia	45,7	41,4	2
9	Ukrajna	40	40,3	0
10	Törökország	34,4	37,7	2

Forrás: Szabó, 2011, saját szerkesztés.

A kutatás alapján elmondható, hogy a kis, valamint a gyengébb tudományos és technológiai kapacitásokkal rendelkező országok a tehetségekért folytatott harcban, hátrányban vannak a nagy országokhoz viszonyítva. Ennek oka nem más, mint hogy a tehetség nem oda áramlik, ahol kevés van belőle, hanem oda, ahol sok, mint például a Szilíciumvölgy. Néhány országban, régióban vagy akár iparágban nagyobb a tehetségvonzó potenciál, mely mint egy mágnes húzza el a tehetséges szakembereket a szűkebb és tágabb környezetéből. Ez a folyamat nem csupán egyéni, de vállalati és szektoriális szinten is a pozitív visszacsatolás elvén működik. Vagyis a legnagyobb tehetségvonzó potenciállal olyan országok rendelkeznek, mint például Kanada, Németország, amelyek maguk sem szenvednek hiányt benne. Hiszen az elsők között találhatóak legyen szó technológiai újításról, K+F-ről vagy az oktatási rendszerről. Magyarország emiatt lakosságárányosan 7-8-szor kevesebbet profitál a magasan képzett bevándorlók munkájából, mint például USA. (Szabó, 2011) Úgy vélem, a más országtól történő tehetséges emberek vonzása, elcsábítása minden országnak érdeke.

Pályakezdő szakemberek esetében a mentori rendszer meghatározó lehet a képzés, továbbfejlesztés, karrierfejlesztés terén. Elősegíti a beilleszkedést, fejlődést, tudásátadást, empátiás és társas képességek javítását. (IMPC, 2012) A mentor és mentorált kapcsolatában fontos tényezőként jelenik meg a közös érdek és szenvedély, megfelelés mentor és mentorált tanulási stílusa között, kölcsönös bizalomra épülő és szimmetrikus kapcsolat, valamint a megegyező életstílus. A tehetséges egyént körülvevő környezeti tényezők lehetőséget

adhatnak mind a szakmai ismeretek, mind pedig a kapcsolatok bővítésére. A mentori együttműködés a tudásátadás kiváló lehetősége, ahol nem csak a kommunikáció, de a közös tevékenység is értékes forrás a fiatalok számára. (Bencsik, 2006) Ugyanakkor a nemek közötti eltérés alapján és a hátrányos helyzetből fakadóan az igények is szöges ellentétben állhatnak egymással e téren. Gyarmathy tanulmányában hangsúlyozza, hogy a mentornak a védenceként kezelt tehetséggel megegyező tulajdonságokkal kell bírnia. A mentor személyét meghatározó tulajdonságok listája tartalmazza a magas értelmi képességet, kreativitást, belső hajtóerőt, nyitottságot, toleranciát, elfogadást, valamint az adott terület iránti elkötelezettséget. A szerző kiemeli, hogy a mentor alapvetően nem tehetséggondozó szakember, azonban a képzett tehetséggondozó lehet kiváló mentor. Mit értünk tehetséggondozó szakember alatt? Röviden megfogalmazva, ők azok, akik egy személyben pszichológusok, tanárok, menedzserek és edzők. A mentorálás egyben jelenti a tehetség felismerését, támogatását, képzését, amely magas fokú törődést igényel és energiát emészt fel. (Gyarmathy, 2007; Bencsik – Stifter, 2012)

A tehetségiány okai

Az elmúlt század 90-es éveitől a tehetségiány fogalma nem merült fel a gazdasági vagy az üzleti életben. Mint korábban is említettük, leginkább a pszichológusok vagy a genetikusok emelték ki meghatározó szerepét, de a közgazdászok nem tulajdonítottak nagyobb jelentőséget e fogalomnak, folyamatnak. A következőkben a teljesség igénye nélkül néhány, a tehetségiány okait képező folyamatot vonultatunk fel és magyarázunk meg röviden Szabó (2011) írása alapján. Az említett szerző szerint a globálisan érzékelhető tehetségiányt a következő tényezőkkel magyarázhatjuk, melyek jellemzőit a 2. táblázatban foglaltuk össze:

- gyors technikai fejlődés,
- alkalmazkodásképtelen, lassan változó oktatás,
- elnyúló oktatási idő,
- demográfiai okok, mint az elöregedés,
- az ún. tehetség-vámpírok belépése a piacra.

2. táblázat

A tehetségiány okai és azok jellemzői

Tényezők	Jellemzőik
Gyors technológiai fejlődés	A tehetségek felgyorsítják a technológiai fejlődést.
	Az új tehetségek bevetése meggyorsítja a technológiai fejlődést.
	A kutatók közötti kapcsolatokat forradalmasító internet előmozdítja a kutatások felgyorsulását.
	Gyorsabb ütemben termelődnek új termékek tervei és új eljárások.
Rugalmatlan oktatási rendszer	A tudás, a képzettség nem felel meg a munkáltatói igényeknek.
	Nem megfelelő vagy nem elég színvonalas képzések.
Oktatási idő	A tehetségek iránti fokozódó igényekkel nehezen tart lépést az oktatás.
	Túl hosszú az átfutási idő, konzervativizmus és gyenge alkalmazkodóképesség a jellemző.

Demográfia	Demográfiai sokkhoz közeledő globális gazdaság.
	Előregedés hatásai
Globális verseny	Kiélezett verseny: egyre szűkülő kínálat és egyre növekvő kereslet közötti táguló rés.
	Szabad ügynökök ⁵ globális áramlása.
Tehetségvámprók	A gyors tudáscserélődés nem ad módot a tudás formalizálására.
	A hallgatólagos tudás áramlásának elősegítése előtérbe kerül.
	A nomád munkaerő által a tudást nem csak formális tanulással, de tapasztalás útján is bővíthető.

Forrás: Szabó, 2011, saját szerkesztés

A tehetségihiány következményei

A munkaerőpiacon aszimmetrikus viszony figyelhető meg a tehetségek iránti kereslet és kínálat között. Emellett nem vonatkoztathatunk el attól sem, hogy a tehetségek esetében szintén figyelembe kell venni a munkaadóhoz viszonyított pozícióját, gondolva itt a vezetői pozíciók és a rutintevékenységet folytató kék- vagy fehérgalléros munkavállalókra. A 3. táblázat taglalja a tehetségek ipari és információs társadalomban betöltött szerepét.

3. táblázat

A tehetségek szerepe az ipari és az információs társadalomban

Ipari társadalom	Információs társadalom
A tehetségek ráutaltak az őket foglalkoztató vállalatokra.	A vállalatoknak van szükségük a tehetségekre.
A gépek, a tőke és a földrajzi elhelyezkedés a legfontosabb versenylőny.	A tehetséges emberek a versenylőny fő forrásai.
A tehetségeket valamivel jobban fizetik az átlagnál.	A tehetségeket összehasonlíthatatlanul jobban fizetik az átlagnál.
Hiány van a munkahelyekben.	Hiány van a tehetségekben.
Az emberek lojálisak és a munkahelyhez való kötődésük hosszú távra szól.	Az emberek mobilak és az elkötelezettségük rövid távra szól.
A tehetséges emberek elfogadják azt a csomagot, amit a vállalat felajánl számukra.	A tehetséges emberek sokkal többet követelnek a cégtől, mint korábban.

Forrás: Michaels – Handfield-Jones – Axelrod, 2011, 6., saját szerkesztés.

A globális piaci verseny során azok a vállalatok élvezhetik az előnyt, akik kreatív és tehetséges munkatársakkal rendelkeznek. Meghatározó, mint már korábban említettük, az alkalmazottak produktivitása, amely a tudáspiarban nagyságrendekkel eltérhet egymástól, mégpedig az adott alkalmazottak tehetsége és képességeik függvényében. Minél kreatívabb,

⁵ Azokat az intellektuális tőketulajdonosokat nevezzük szabad ügynököknek, akik a hagyományos értelemben vett tőketulajdonosokkal szemben a megfoghatatlan szellemi tőke birtokában vannak, többnyire a saját személyükben testesítve meg azt.

tehetségesebb a munkavállaló, annál inkább függetlenedik a vállalattól, válnak akár önfoglalkoztatóvá. Emellett tevékenységét szervezheti mikrovállalati tulajdonosként is, mely során tartósan egyetlen vállalatnak sem kötelezi el magát. (Szabó, 2011)

A szabad ügynökök a szervezet hozzájárulását menedzselik saját karrierjükhöz és nem fordítva, akik esetében nagyon erős a hivatásuk iránti lojalitás, mely például a Szilíciumvölgy programozóinál is megfigyelhető. De ma már hasonló a helyzet a filmipar esetében is, ahol a művészek egyre nagyobb ellenőrzést gyakorolnak a saját munkájuk felett, ellentétben a korábbi időszakokhoz. Jelenleg ugyanis az ún. franchise sztárok irányítanak. (Davis – Meyer, 2000)

A jelenlegi gazdasági helyzetben sem szabad elfelejteni, hogy a képzett munkaerő megtalálásánál a kiemelkedő tehetségek elérésére és megszerzésére kell törekednünk. A vállalatok válságot követő azonnali visszatérésére az ideiglenes munkaerő stratégiai használata a leggyorsabb út, ahol a rugalmasság képezi a kulcsot, mind munkavállalói, mind pedig munkáltatói oldalról. (Szabó, 2011)

A tehetségihiány gyakorlatban történő vizsgálata

A bemutatásra kerülő kutatási eredmények többségében a Manpower Group által megvalósult vizsgálatok eredményei, melyet 2006-ban indítottak útjára. A kutatás fókuszát az üres helyek betöltésének nehézsége és a magas munkanélküliség közötti összefüggés feltárása képezi. Alapvetően munkaadói oldalról vizsgálva, hogy az üres pozíciók betöltése mennyire nehéz folyamat, melyek a legnehezebben betölthető munkakörök, illetve milyen tényezők képezik ennek okát, valamint, hogy milyen stratégiákkal lehetne ezen problémakört megoldani, vagy legalább csökkenteni negatív hatásait. Nem csupán Magyarországot veszik górcső alá, hanem a világ vezető gazdaságait is. Tehát a következőkben egyaránt kitérünk az amerikai, az ázsiai és a csendes-óceáni térségre, valamint Európára, a Közel-Keletre és Afrikára.

A vállalatok fokozódó figyelmet szentelnek annak, hogy milyen hatással vannak az ügyfelekre, esetlegesen a részvényesekre a betöltetlen munkahelyek. Sokan rövidtávú problémaként értelmezik, és a tehetséges dolgozók szerepét nem tudatosítják a vállalat hosszú távú céljainak elérésében. Ez akkor okoz leginkább problémát, ha az adott munkavállaló képességeire nem rövidtávon lenne szüksége a szervezetnek. A szekunder kutatás alapján elmondható, hogy a Manpower Group 2012-es vizsgálata során felkeresett és megkérdezett országok munkaadói az észlelt tehetségihiányt egyrészt a továbbképzéssel igyekeznek redukálni, másrészt pedig a megfelelő potenciált birtokló kollégák előléptetésével. A vizsgált földrajzi területek közül globálisan az ázsiai és a csendes-óceáni térségben, pontosítva Japánban a legjelentősebb a tehetségihiány, melyet leginkább az előregedő népességnek tudhatunk be. A legnagyobb problémát a kommunikációs, a személyes és szociális készségek hiánya okozza, főleg az IT mérnök álláskeresői körében.

A kutatásban Európát, Közel-Keletet és Afrikát közösen analizálták, melyet EMEA térségként neveztek. Elmondható, hogy az említett területek leginkább a szakmunkás munkakörökben a legnehezebben betölteni a pozíciókat. Ezzel szemben Amerikában a mérnököknél, Ázsiában és a csendes-óceáni térségben az értékesítési munkakörökre jellemző. A 2011-es évhez viszonyítva a múlt évben kevesebben vélték úgy, hogy a tehetségihiány közvetlen hatással lenne működésükre, melyet a kutatók egy új tendencia kezdetének tudnak be. (Manpower Group, 2012) Mindez összefüggésben lehet a Cappelli által megfogalmazott új tehetségmenedzsment paradigmával, mely során a tehetségek iránti igény kiszámíthatatlanságához való alkalmazkodást elfogadják a vállalatok. Tehát mint tény kezelik, és az intelligens szervezetek ekkor vagy a képzési programokat rövidebb időtartamra

darabolják fel, vagy egy egész szervezetet átfogó tehetségbázist alakítanak ki. (Antalovits, 2010)

A globális eredmények alapján elmondható, hogy a legtöbbször említett ok, amiért nem képesek a vállalatok betölteni üresen maradt kulcspozíciókat, az nem más, mint a jelentkező hiánya, majd ezt követi az álláskereső technikai és/vagy szakmai képességeinek, vagyis a hard skillek hiánya. A megelőző évekhez képest 2012-ben egyre növekvő tendenciát mutat a meglévő munkaállomány továbbképzését támogató vállalati döntés (lásd 5. táblázat). Ez leginkább azokra a szervezetekre igaz, ahol elmondásuk szerint a tehetséghiány jelentősen befolyásolja közvetlenül is az üzleti teljesítményt. Ugyancsak terjed a kutatást lebonyolító vállalat által kidolgozott koncepció, avagy a „képezhető tehetség” elv alkalmazása. Tehát azon munkavállalókra való fókuszálás, akik nem feltétlenül birtokolják az összes elvárt követelményt kielégítő feltételt, viszont bennük van a fejlődésre való potenciál. (Manpower Group, 2012)

Magyarország és a tehetséghiány

A Manpower Group Éves Tehetség Felmérésében a magyarországi munkáltatók harmadik éve vesznek részt, ezen belül is a 2012-es év első negyedében 750 vállalat HR szakembere. A megkérdezettek 34%-ának okoz problémát, nehézséget az üres álláshelyek betöltése a megfelelő szakemberek hiánya miatt, amely 9 százalékponttal magasabb az EMEA térség átlagánál. Ennél magasabb érték a három év alatt nem volt még Magyarországon. Az 5 legnehezebben betölthető munkakörök között a szakmunkások, a gépkezelők, a mérnökök, az értékesítők és a vendéglátóipari dolgozók szerepelnek. Az első három helyen szereplő munkakörök fontossága jelzi, hogy az autóipar fellendülése ellenére, még mindig magas a szakemberhiány. Ha az álláshelyek betöltését akadályozó tényezőket vizsgáljuk, akkor elmondható, hogy a korábbi évekhez viszonyítva ismét a tapasztalat hiánya jelenik meg első helyen (43%). A globális eredményekhez viszonyított változást foglalja össze a 4. táblázat.

4. táblázat

Az álláshelyek betöltését akadályozó tényezők megoszlása (globális átlag vs. EMEA átlaga vs. magyarországi átlag, 2012)

	globális átlag	EMEA átlag⁶	magyarországi átlag
Jelentkezők hiánya	33%	30%	14%
Hard skillek hiánya (technikai, szakmai képesség)	33%	34%	37%
Tapasztalat hiánya	24%	24%	43%
Soft skillek hiánya (személyes, szociális, kommunikációs képesség)	18%	11%	16%
Magasabb fizetést szeretne a jelentkező, mint amennyit a cég kínál	13%	9%	32%

⁶ Az EMEA térség magában foglalja Európát, Közel-Keletet és Afrikát. Országok tekintetében a következőket: Ausztria, Belgium, Bulgária, Cseh Köztársaság, Magyarország, Írország, Olaszország, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Románia, Szlovénia, Dél-Afrika, Spanyolország, Svédország, Svájc, Törökország, Egyesült Királyság, Izrael és Szlovákia. Az utolsó két ország a 2012-es felmérésben először vettek részt.

Részmunkaidőben, kölcsönzött dolgozóként vagy egyéb formában dolgozni hajlandó jelentkezők hiánya	4%	nincs adat	nincs adat
Kedvezőtlen földrajzi elhelyezkedés	4%	nincs adat	nincs adat
Egyéb	nincs adat	nincs adat	18%

Forrás: Manpower Group, 2012, saját szerkesztés

Végezetül pedig kíváncsiak voltunk, hogy Magyarországon milyen stratégiákat alakítanak ki a vállalatok a szakemberhiány leküzdésére vonatkozóan. A hazai, az EMEA térség és a globális eredmények összehasonlítását az 5. táblázatban foglaltuk össze.

5. táblázat

A tehetséghiány leküzdésére kialakított stratégiák (globális átlag vs. EMEA átlag vs. magyarországi átlag, 2012)

	globális átlag	EMEA átlag ⁷	magyarországi átlag
A meglévő munkaerő tréningezése és képzése	25%	21%	38%
Olyan dolgozók kinevezése, aki nem rendelkezik ugyan minden szükséges készséggel, de fejleszhető	12%	9%	32%
A toborzás kiterjesztése a saját régió kívülré	12%	9%	21%
Egyéb	nincs adat	nincs adat	21%
A meglévő munkaerő megtartása azokban a munkakörökben, amelyeket nehéz betölteni	9%	7%	18%
Kezdő fizetés emelése	8%	5%	15%
Nem tudja	nincs adat	nincs adat	12%
Együttműködés oktatási intézményekkel a vállalati igények megfelelő követelményrendszerének kialakítása céljából	7%	6%	6%

Forrás: Manpower Group, 2012, saját szerkesztés

Ahogy a globális értékelésből is megfigyelhető, az első helyre a továbbképzés került, de a magyarországi érték mintegy 13%-kal haladja meg a globális átlagot és 17%-kal az EMEA átlagát. A megkérdezettek 15%-a a kezdő fizetés növelését preferálja, és csupán 6%-a a megkérdezetteknek gondolja azt, hogy a szakemberhiány leküzdésére az egyetemekkel való együttműködés jó stratégia lenne.

⁷ Az EMEA térség magába foglalja Európát, Közel-Keletet és Afrikát. Országok tekintetében a következők: Ausztria, Belgium, Bulgária, Cseh Köztársaság, Magyarország, Írország, Olaszország, Hollandia, Norvégia, Lengyelország, Románia, Szlovénia, Dél-Afrika, Spanyolország, Svédország, Svájc, Törökország, Egyesült Királyság, Izrael és Szlovákia. Az utolsó két ország a 2012-es felmérésben először vettek részt.

Következtetés

A témában kutató szakértők egyetértenek abban, hogy az ipari forradalom óta eddig nem tapasztalt átrendeződés figyelhető meg a munkaerő-piaci foglalkoztatás terén. A magasan képzett, tehetséges egyének iránti kereslet mind a fejlett, mind a fejlődő országokban egyre nő, miközben a munkanélküliség sem csökken. Szintén fokozódik a tehetségesnek vélt személyek versenytársaktól történő elcsábítása, mely ösztönzi a velük történő ésszerűbb gazdálkodást, erőforrásaik racionálisabb kiaknázását. A bemutatott kutatás alapján összegzésként elmondható, hogy a megkérdezettek megközelítőleg egyharmada nem képes megtalálni vállalata számára a kulcsfontosságú munkavállalókat. A hazai gyakorlatban leginkább a nagyvállalatok foglalkoznak a tehetségmenedzsment gyakorlatban történő megvalósításával, mely szorosan kapcsolódik ahhoz, hogy az adott szervezet működésében tetten érhető-e a tudásmenedzsment alapjai, elemei. Hiszen a tudásmenedzsment többek között lehetőséget ad és támogatja a tehetséggondozást, a tehetségek kibontakozását, tudásuk megőrzését, és annak átadását. E két terület kapcsolódásának gyakorlatban történő megfigyelése szintén alapot biztosít a jövőbeli kutatások kiterjesztésére.

Irodalomjegyzék

- Antalovits, M. (2010): A tehetség kibontakoztatása a szervezetben. HBR Magyar kiadás. 2010/szeptember, 28–30.
- Bencsik, A. (2006): Vezetői stílusváltás a szervezeti tudás menedzselése érdekében in: MEGRAGADNI A MEGFOGHATATLANT... Tudásmenedzsment elméleti és módszertani megközelítésben Magyar Tudományos Akadémia Vezetés – és Szervezéstudományi Bizottsága, Tudásmenedzsment Albizottságának gyűjteményes I. sz. kötete 2004–2006, 7–25.
- Bencsik, A. (2007): A jó pap és az üzleti stratégia in: Tudástőke konferenciák I. 2007.szeptember 27. Budapest, A Perfekt-Power Kft. és a LifeLong Learning Magyarország Alapítvány konferencia-sorozata az egész életen át tartó tanulásról, 19–30.o.
- Bencsik, A. – Stifter, V. (2012): Mentori szerep, mint a tacit tudás megosztásának eszköze in: „Aktuális gazdasági és társadalmi attitűdök Magyarországon“ VII. KHEOPS Tudományos Konferencia 2012.május 16., 93–103.
- Bögel, Gy. – Tomka, J. (2010): Tudás és tehetség. CEO magazin. 2010/3, 34–35.
- Cappelli, P. (2008): Tehetségmenedzsment a 21. században. HBR Magyar kiadás. 2008/június, 58–66.
- Davis, S. – Meyer, Ch. (2000): Blur: The Speed Of Change In The Connected Economy. Capstone Economy Publishing Ltd., 150–155.o.
- Gyarmathy, É. (2006): A tehetség fogalma, összetevői, típusai és azonosítása. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- Gyarmathy, É. (2007): A tehetség háttere és gondozásának gyakorlata. Budapest: Elte Eötvös Kiadó.
- Mező, F. – Miléné Kisházi, E.: Művésztehetségek azonosítása és gondozása. Miskolc: '96 Studio Reklámszervező és Szolgáltató Kft., 33–36.
- Michaels, E. – Handfield-Jones, H. – Axelrod, B. (2011): The War for Talent. Harvard Bussiness School Press, Boston, 6.
- Osvát, E. (1995): Az elégedetlenség könyvéből. Összegyűjtött írások, Budapest: Kiss József Könyvkiadó, 25.

- Stimulating Economies ... (2010): Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility.
World Economic Forum in collaboration with Boston Consulting Group, Geneva
- Szabó, K. (2011): Tehetség és kompetencia – A tudásgazdaság kibontakozásának egy alapvető korlátjáról. In: Jubileumi tanulmánykötet Nagy Aladár professzor 70. Születésnapjára, Miskolc.
- Tamási, P. (2006): Néhány gondolat a tudás- és a gazdasági klaszterek kialakulásáról és működéséről, Magyar Tudomány, 2006/7 857.
- A tehetségazonosítás és a tehetséggondozás szempontjai a pszichológus szemszögéből, Czirjákné Vértési Marianna, Tehetségsegítő kezdeményezések hálózata B-A-Z megyében, Interneten hozzáférhető: www.borsod-ped.hu/dokumentumok/344/Czirjakne.ppt, Letöltés ideje: 2012.02.18.
- „A tehetség“, Kék bolygó Tehetségpont, Interneten hozzáférhető: <http://www.sporttehetseg.hu/tehetseg.html> [cit. 2012.03.27.]
- Mentorálás [online] IMPC, Interneten hozzáférhető: <http://www.impc.hu/words.php?type=1>, Letöltés ideje: 2012.04.01.
- Manpower Group (2010): 2010 Talent Shortage Survey Results, <http://www.manpowergroup.us/campaigns/talent-shortage-2010/>, Letöltés ideje: 2013.04.28.
- Manpower Group (2011): Éves tehetségfelmérés – kutatási eredmények, 2011, <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/HUCampus/d09c6600481055879d14bdcd05c0/Manpower-Tehets%C3%A9g-Felm%C3%A9r%C3%A9s-2011.pdf?MOD=AJPERES>, Letöltés ideje: 2013.04.28.
- Manpower Group (2012): Éves tehetségfelmérés – kutatási eredmények, 2012, http://www.slideshare.net/Katalin_Szekeres/manpower-group-talent-survey-2012, Letöltés ideje: 2013.04.28.