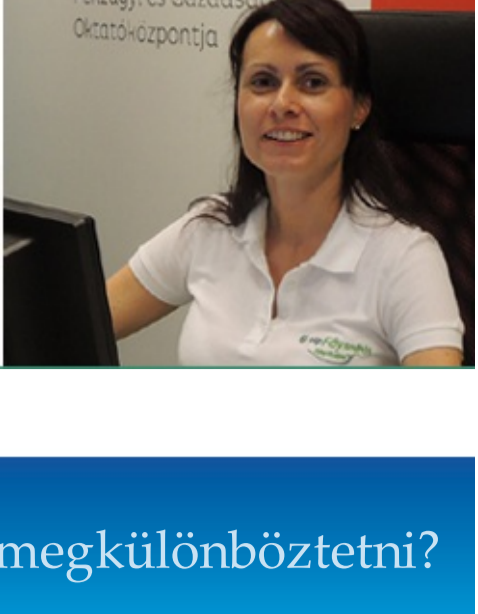




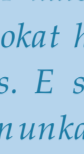
Középiskolások Országos Pénzügyi és Gazdasági Oktatóközpontja

Gyakorlati képzéshez keressék, keressétek programszervezőnket, Laszky Beátát a +36-1/413-0620 telefonszámon.



XIV. Kik azok a munkaadók? Milyen típusait tudjuk megkülönböztetni?

Napjainkban – piacgazdasági környezetben – oly sokféle munkaadó, szervezet, vállalkozási vagy non-profit forma létezik, amelyeket az előző generációink szinte nem is ismertek, vagy ember legyen a talpán, aki e létező formák közt eligazodik. Természetesen a különböző formák létrejötte mind valamilyen jól körülhatárolt igénycsoport mentén alakult ki és differenciálódott.



Következtetés

Emiatt nagyon fontos, hogy a pályorientáció megfelelő szakaszában a fiatalok megismerkedhessenek azzal a gazdasági-társadalmi környezettel, ahová készülnek. Ismerjék meg azokat az uralkodó paradigmákat, amelyek az adott szegmens leg- alapvetőbb világméretű alkotóják, amely beállítják majd a fiatal pályakezdő orientációjába.

A különböző munkahelytípusok más és más kompetenciákat kívánnak, változókat hoznak létre és jelentős különbségek vannak az alapvető tudáskészletükben is. E sokszínű szervezeti és működési típusok megannyi lehetőséget is kínálnak a munkavállalóknak.



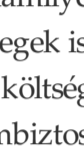
Munkahelytípusok

Az alapvető ismeretek csoportosítása természetesen többféleképpen is történhet. Most azt a csoportosítást használjuk, amely talán a legegyszerűbb formában plasztikusan, ugyanakkor gazdasági oldalról közelítve létezőnek piaci és non-profit szereplői a gazdaságnak.

Méretük alapján mindkét gazdasági csoportnak vannak megjelenési formái, s jól körülhatárolt tevékenységi területei.

Non-profit és állami szegmens

Költségvetési intézmények, állami hivatalok és szervezetek



Meghatározás

Ide tartoznak azok az intézmények, amelyeket az állam saját feladatainak ellátására tart fenn. Az állam feladata a közjó szolgálata.

Természetesen léteznek jócskán egészségügyi területen működő magánkórházak és létesítmények, de azok általában nem alapellátást biztosítanak, hanem külön díjazás fejében valamilyen plusz vagy luxus-szolgáltatást nyújtanak, és természetesen vannak magánhad-seregek is.

A költségvetési intézményekhez sorolható területek még: az alap- és közoktatás, a társadalombiztosítási feladatok ellátása, de e szolgáltatások fedezetéről szolgáltatási adók és járulékok, vámok beszedése, az e feladatokkal járó szervezetek fenntartása, vagy az álláskeresőket támogatására működtetett munkaügyi központok.

Forrás: http://hu.wikipedia.org/wiki/%C3%81llam

Alapítványok, egyesületek



Meghatározás

Non-profit tevékenységet végeznek, mely olyan társadalmi, közösségi aktivitás, amit nem gazdasági célok vezérlelnek, és ami teljes vagy legalább részleges távollágot tart az államtól. Legtöbbször szervezeti, intézményi keretek között történik alapítványi, egyesületi formát öltve. Olyan koncentrált társadalmi igény hozza létre őket, melyben önkéntesség, öntevékenység, közhasznúság, közérdeklődés fókuszálódik, és amelyek példakénti karitatív tevékenységekben nyilvánulnak meg.

Hazánkban kb. 80 ezer regisztrált non-profit szervezet létezik. Az Európai Unió elismeri ugyan a civil kezdeményezési szervezeteket, de mivel ezek pontos körét nehéz meghatározni, hiszen céljaikban, tevékenységükben, szervezeti felépítésükben valamint motivációjukban jelentősen eltérnek és jogi hátterük sem egységes, leginkább az NGO (Non-Government Organisation) azaz nem-kormányzati szervezetek megfogalmazását használja. A legismertebb szervezeti formái a non-profit szférának az alapítványok (magán- és közalapítvány) illetve az egyesületek.

Egy alapítvány létrehozásának feltételei

Az alapítvány bírósági nyilvántartásba vétellel jön létre. A nyilvántartási kérelemhez csatolni kell az alapító okiratát. Az alapító okiratnak tartalmaznia kell az alapítvány nevét, célját, tevékenységét, céljára rendelt vagyont és annak felhasználási módját.

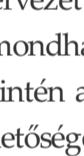
Egyesület a magyar hatályos jogszabály értelmében önkéntesen létrehozott, önkormányzattal rendelkező szervezet, mely alapszabályában meghatározott céllal alakul, nyilvántartott tagsággal rendelkezik és e cél elérése érdekében szervezi tagjai tevékenységét.

Jogi személy, ami minden olyan célból alapítható mely összhangban áll az alkotmánnyal és amit törvény nem tilt.

Ersődleges célja az egy alapítványban nem lehet gazdasági-vállalkozási tevékenység, azaz nyereségtermelés, tehát ebből a célból nem alapítható. Alapításához 10 fő szükséges.

Profitorientált cégek és vállalatok

Multi-, vagy transznacionális vállalat, nagyvállalat



Meghatározás

A multinacionális vagy transznacionális (esetenként egymás szinonimáiként össze is keverik őket) kifejezés olyan nagyvállalatokat jelöl, melyek több országban vagy földrészben vannak jelen, legtöbb esetében különböző divízióval, diverzifikált termékkel, szolgáltatással.

Különbőség a multinacionális- és transznacionális vállalatok között a tulajdonosi kör összetételében van. A multinacionális vállalat tulajdonosai több nemzetből kerülnek ki, míg a transznacionális vállalatoké egy nemzet, vagy akár egy ember tulajdonában vannak.

Példa

Multinacionális vállalat például az IBM, transznacionális vállalat a NIKE.

A vállalatoknál, mivel hatalmas szervezetek, alapvető fontosság az erőforrások minél hatékonyabb felhasználása. E „szemléletű” nemcsak a fő tevékenységükben, hanem a szervezetüket alkotó funkcionális területeik mindegyikében megjelenik, azaz professzionálisan – mondhatni a világon a leghatékonyabban – végzik, szervezik saját tevékenységeiket.

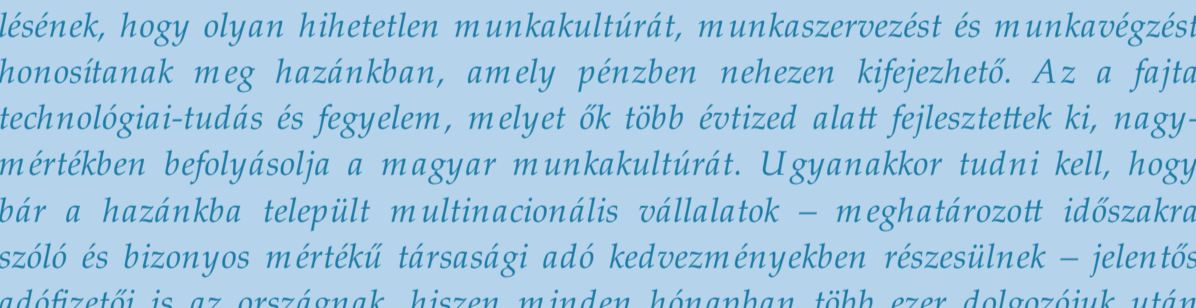
Szintén alapvető kompetenciájukba tartozik a folyamatos változásra való képesség, a piaci lehetőségekre és változásokra való állandó reagálás, valamint a csúcstechnológiák fejlesztése, alkalmazása.

Az adott országok jogszabályi feltételeinek megfelelően mellett, szervezetüket szabadon alakítják, átszervezik, módosítják, technológiáikat változtatják, fejlesztik. Termelésüket, gyártásukat és szolgáltatásaikat az állandó piaci turbulencia örvényeiben kormányozzák.

Fontos, hogy feladataikat jól strukturált részfeladatokká bontják le, melyeket az erőforrásaik függvényében a lehető legnagyobb mértékben szabályozott technológiákkal állítják elő. Bár hatékonyságuk egyik alapvető oka a méretükből eredő költséghatékonyság, sok esetben a szervezethez és az emberi erőforrás menedzselés tovább növeli eredményességüket. Mivel a vállalatok mérete hatalmas, szervezeti tagolódnak is sokszínű. Különböző funkcionális területekre a stratégiai gondolkodás a jellemző.

A stratégiai gondolkodás a csúcsezetés feladata, azaz nem más, mint a hosszú távú cselekvési terve. A vállalatok alapvető célját a tulajdonosok és menedzserek alakítják, az alapvető vizionálja azt a jövőképet, ahová a vállalatot kormányozni akarja. A menedzserek, közpvezetők (egy-egy régió- vagy ország-igazgató) feladatai, hogy megtalálják az odavezető utat a helyi környezet-szabta lehetőségek között.

A „helyi” vállalati szinten lévő vezetők kötelessége, hogy a jól lefontott és megtervezett feladatokat az alkalmazottakkal elvégeztessék, illetve végrehajtsák.



A nagyvállalatok jellemzője továbbá, hogy saját vállalati kultúrával rendelkeznek, melyek az évtizedek során alakultak ki. Ne is csodálkozzunk ezen, hiszen, ha be gondolunk, akkor egy ilyen transznacionális vagy multinacionális vállalatnál világmértekekben akár több ezer ember dolgozik.

Mi is az a szervezeti vagy vállalati kultúra?



Meghatározás

A szervezeti kultúra a szervezet tagjai által elfogadott, közösen értelmezett előfeltevések, értékek, meggyőződések, hiedelmek rendszere. Ezeket a szervezet tagjai érvényesnek fogadják el, követik és az új tagoknak is átadják, mint a problémák megoldásának követendő mintáit, és mint kívánatos gondolkodási és magatartásmódot.



Következtetés

Pozitív hozadéka egy nagy multinacionális vállalat magyarországi betelepülésének, hogy olyan hihetetlen munkakultúrát, munkaszervezést és munkavégzést hozson, amelynek meg hazánkban, amelynél pénzben nehezen kifejezhető. Az a fajta technológiai-tudás és fegyelem, melyet ők több évtized alatt fejlesztettek ki, nagymértékben befolyásolja a magyar munkakultúrát. Ugyanakkor tudni kell, hogy bár a hazánkba települt multinacionális vállalatok – meghatározott időszakra szóló és bizonyos mértékű társadalmi adó kedvezményekben részesülnek – jelentős adófizetői is az országnak, hiszen minden hónapban több ezer dolgozójuk új vállalkozásba és fizetik be a személyi jövedelemadókat, a béréket terhelő járulékokat.

Sok gazdasági területen járatlan ember persze a néhány %-os adókedvezményt úgy értelmezi, hogy e vállalatok egyáltalán nem fizetnek itt adót, s csak kihasználják a magyar lehetőségeket. De tudni kell, hogy a pénz oda megy, ahol meg tudja magát szorozni, és e hatalmas vállalatok oda telepítik új gyáraikat, ahol kellő biztonságban, megfelelő tudással mellett, legalább középtávon látják megtérülni a befektetéseiket.

Mikró-, kis-, és középvállalkozás



Meghatározás

A korábbi fejezet tárgyalta, hogy milyen méretű vállalkozások tartoznak ide. Ezek az önálló piaci kapcsolatokkal rendelkező, saját tevékenységüket kockáztatva, profitorientált vállalkozások megtalálhatóak a termelés, a gyártás, a feldolgozás vagy a szolgáltatás területén egyaránt. Ide tartoznak az előzőekben ismertetett multinacionális vállalatok beszállítói, gép- és járműipari, fémipari, élelmiszeripari vállalkozások, kereskedelmi vagy vendéglátással foglalkozó hálózatok, a fodrász, a pék, a sarki fűszeres. De e itt található oktatással, képzéssel, biztonságtechnikával, gyermekmegőrzéssel vagy turisztikával foglalkozó kisvállalkozások is.

Ezek mindegyikére igaz, hogy valamilyen termelés, szolgáltatást képes ellátni, munkáját meg is teremti önmagának, megtervezi annak kivitelezését, végrehajtja a vállalt feladatát, ellenőrzi, kiszámolja a szerződéses összeget és az ellenértékének behajtását is maga végzi. E előfordul, hogy egy-egy mikró- vagy kisvállalkozásnál nem, illetve jóval csekélyebb mértékben különbözik el a tevékenységi- vagy munkakörök, mint egy multinacionális vállalatnál. Ennek szintén van előnye és hátránya – akár karrier, netán tapasztalatszerzés szempontjából.

Egy nagyvállalatnál a HR osztályon való tevékenység úsztoposulhat csupán arra, hogy egy ember csak és kizárólag a munkavállaló utazásának, utaztatásának, bérértékének ügyeit intézi éveken keresztül, míg a kisvállalkozás alkalmazottja ugyanennyi idő alatt betekinthez az értékesítés, végrehajtás, könyvelés, adminisztráció területeibe, de még a toborzás-kiválasztás folyamatát is figyelemmel kísérheti. Ellenben ezekre a kisvállalkozásokra kevesbé egyáltalán nem jellemző az a fajta profizmus, amivel egy nagyvállalat rendelkezik.

Bár az utóbbi években – főleg az autópári beszállító cégek minősítéseinek folyamata meg-regulázta az e tevékenységi körökbe beszállító csoportokat (Tier 1-2-3 minősítés), más területeken a vállalkozások jelentős részére inkább az ötletmegvalósítás ad-hoc jellege is jelen van. Ez azt jelenti, hogy a kft-t alapító cégvezető – sok esetben szakmai végzettség hiányában – rövidtávon gondolja csak át megvalósítandó ötletét – és az első komolyabb problémák megjelenését követően, vagy már a szükséges befektetésekor a vállalkozás alig, olykor egyáltalán nem döccög tovább.

Sok olyan vállalkozás alakult az elmúlt évtizedben, ahol a szakmai végzettség ugyan megvolt, de az üzlet, a vállalkozás vezetésének szakértelme teljesen hiányzott, és az alapítónak még menet közben sem sikerült elsajátítani ezen iskolában nem tanított kompetenciákat.

Példa

Bizonyára láttunk vagy hallottunk olyan festő-mázoló alkalomberről, aki felhívta a munkájától távol, látva a különbséget a főnöke által kiszámított összeg és a neki kifizetett bér között. Majd, hogy ő megmutatja, olcsóbban is lehet. A környéken beindított új festő vállalkozás azonban hamar csődbe ment, mert az új alapító nem számolt a vállalkozás ügyviteli, adó, járulékos és amortizációs költségeivel.

A munkaadók csoportosítása

A munkahelyek típusai bizonyos mértékben behatárolják azt, hogy milyen létszámú és milyen iskolai, vagy szakmai végzettséggel rendelkező munkavállalókra van szükség. Nyilván az egyes vállalkozások nem képesek autógyártásra, és a nagyvállalatok sem fog 4000 emberrel teasteint előállítani. Fordítva elképzelhetőbb. Ennek függvényében a különböző munkahelyeken és a más-más méretű vállalkozásoknak más adottságokkal, szaktudással bíró emberi erőforrásra van szüksége.

Mi is az a kompetencia?



Meghatározás

A kompetencia mindazoknak az adottságoknak, képességeknek, jártasságoknak, készségeknek és ismereteknek az összessége, amelyek az adott feladat végrehajtására képesek tesznek.



Következtetés

Tehát ma a munkaadók lojális, jól felkészült, nyelveket beszélő, szakmailag kikez-dhetetlen munkatársakat keresnek. Hogy találják-e? Az egy másik kérdés.

Minden jog fenntartva!

Jelen tanulmányt az OTP Fáy András Alapítvány engedélye nélkül tilos reprodukálni, adatrendszerben tárolni, bármely formában vagy eszközzel – elektronikus, fényképes úton vagy más módon – közzélni.

Felélős kiadó: OTP Fáy András Alapítvány

Felölös: Schrankó Péter, alapítványi ügyvivő és dr. Sarkady-Kiss Lilla, projektvezető