

2. Az emberi erőforrás jelentősége a gazdasági és társadalmi fejlettségben, a tudásfejlesztés fő tartalma

❖ Az emberi erőforrás szerepe alapvető fontosságú a társadalom és a gazdaság fejlődése szempontjából. Általánosan elfogadott oktatásgazdaságtani nézet, hogy egy ország gazdasági és társadalmi fejlettségében meghatározó az oktatás és a képzés kiterjedtsége és eredményessége. Az eredményesség egyik alapkritériuma a népesség nemzetközi sztenderdeknek megfelelő iskolázottsága és szakmai képzettsége. Ebből következik, hogy egy ország tartós fejlődéséhez az emberi erőforrás minőségének is folyamatosan erősödnie kell.⁴

Ennek biztosításához az emberi erőforrások kritikai elemzése szükséges, majd azon fejlesztési irányok kiválasztása, melyeket a hazai viszonyok között mértékadónak lehet tekinteni, illetve figyelembe kell venni a stratégiák és a programok kidolgozása során.

❖ A korszerű egyéni és társadalmi tudástartalom meghatározásának ki kell terjednie az oktatás, képzés és nevelés tartalmi kereteire, melyekben érvényre kell juttatni a fejlődés nemzetközi érvényű trendjeit elméleti és gyakorlati vonatkozásban egyaránt. Az elmúlt két évtizedben realizálódott – részben európai uniós kezdeményezésből is fakadó – pedagógiai és szakmai képzési fejlesztések eredményeképpen ma már egységes a szakmai álláspont az emberi erőforrás szükséges tudásának értelmezésében. Ennek megfelelően

- ✓ a tudás komplex tartalmat jelent: beletartozik a mindenki számára szükséges általános tudás, melyet a kulcskompetenciák foglalnak magukba, valamint a munkavégzés képessége, melyet az általános és a szakmai kompetenciák írnak le (EU EP-ET Ajánlás 2006);
- ✓ a (szakmai) kompetencia maga is egy modern tudásfogalom, beletartozik az ismeret, a készség mellett a felelősség és autonómia is (EU EP-ET Ajánlás 2008).

❖ Magyarországon ma alapvető szakmai egyetértés van abban, hogy a munkaerőpiaci sikeresség döntő tényezője a megfelelő szintű és minőségű tudás, azonban ez a nézet a közgondolkodásban még nem érvényesül teljeskörűen. Ennek egyik oka a hazai piacgazdaság kialakulásának és ellentmondásos fejlődésének hatása az életviszonyokra.

2.1. Emberierőforrás-elméletek a vizsgált témakör vonatkozásában

A következőkben röviden bemutatjuk az emberi erőforrás fejlődését befolyásoló – a fentiekben vázolt – tényezők fő tartalmát és a fejlesztés csomópontjait.

Mint már említettük, az emberi erőforrás mint humán tőke szerepét a társadalom és a gazdaság fejlettségében sok közgazdász kutatta, és esetenként egymásnak is ellentmondó nézeteik jelentős

⁴ Az emberi erőforrás mint humán tőke szerepével a társadalom és a gazdaság fejlettségében tradicionálisan sok neves közgazdász foglalkozott, köztük világhírűek (pl. Adam Smith – 18. sz.; Johann H. von Thünen – 19. sz.; Theodor W. Schultz – 20. sz.). Magyarországon e témában széles körben ismert Polónyi István és Varga Júlia munkássága.

hatást gyakoroltak a modern államok munkaerő-tervezési rendszerére, illetve oktatás-, képzés-, valamint munkaerőpiaci politikájára.

A rendkívül bő terjedelmű szakirodalomból az alábbiakban a tanulmány témájával közvetlenül összefüggő humán erőforrás-elméletekre utalunk.

❖ Az emberitőke-elméletek kidolgozásának indítéka az az alapprobléma volt, mely szerint az országok közötti fejlettség (a nemzeti jövedelem növekedése) a tőke és a munkaerő mennyiségi növekedésével nem volt egyértelműen megmagyarázható.

Johann Heinrich von **Thünen** (1783–1850) a problémát az elsők között fogalmazta meg:

„...az iskolázottabb nemzetek ugyanolyan anyagi javakkal több jövedelmet hoznak létre, mint az iskolázatlanabb népek, és mivel a magasabb iskolázottság csak a több anyagi jószág elfogyasztásával járó oktatási folyamaton keresztül biztosítható, az iskolázottabb népek nagyobb tőkét birtokolnak, amelynek hozadéka a munka nagyobb termelékenységében fejeződik ki.” (In: Varga, 1998:11)

Adam **Smith** (1723–1790) 1776-ban megjelent *A nemzetek gazdagsága* című munkájában több helyen is foglalkozik az ember gazdasági szerepével. Az emberi tőke fajtái között említi a lakosság, illetve a társadalom valamennyi tagjának minden gazdaságilag hasznos tudását és képességét.

„Ezek megszerzése tényleges kiadásokat jelent, mivel megszerzőjét neveltetése, tanulmányai vagy tanonckodása idején el is kell tartani; alapjában véve mindezt úgy kell felfogni, mint az illető személyében rögzült és megtestesült tőkét. Ez a tudás és készség az illető személy vagyonának része, de egyben része ama társadalom vagyonának is, amelyhez a személy tartozik. A munkás fokozott egyéni kiképzését ugyanúgy foghatjuk fel, mint a munkát megkönnyítő és megrövidítő gép vagy szerszám beszerzését; bizonyos kiadást jelent ugyan, de ez profittal együtt megtérül.” (In: Polónyi, 2002:12)

Theodor W. **Schultz** (1902–1998) közgazdasági Nobel-díjas tudós (1979) **nézetei szerint** (Schultz, 1983)

„[...] a munkaerő gazdasági szerepében meghatározó jelentőségű emberi tudás hosszú, költséges folyamat eredményeképpen alakul ki, amely leginkább a beruházási folyamathoz hasonlít.” (In: Polónyi, 2002:19)

Schultz öt fő kategóriába sorolja az emberi képességeket növelő tevékenységeket:

1. az egészségügyi létesítmények és szolgáltatások – amelyek az emberek élettartamát, erejét, állóképességét, vitalitását és életképességét befolyásolják;
2. a munka közbeni képzés;
3. a formális, szervezett elemi, közép- és felsőfokú oktatás;
4. a felnőttképzési programok;
5. az egyének és családok vándorlása a változó munkalehetőségekhez való alkalmazkodás érdekében.

Schultz elmélete arra is rámutatott, hogy a munkaerő gazdasági szerepét hosszú ideig lebecsülték, a gazdasági fejlődésben nagyobb szerepet tulajdonítottak a fizikai tőkének/beruházásnak, ugyanakkor az is világossá vált, hogy amennyiben az emberi képességek fejlődése nem tart lépést a fizikai tőkével, ez a gazdasági növekedés korlátjává válik.

Összefoglalva: Schultz – a beruházásfolyamathoz való hasonlóságon kívül – arra is felhívta a figyelmet, hogy az oktatásnak nemcsak megtérülőnek, hanem hasznosnak is kell lennie a társadalom, az állam és természetesen az egyén számára egyaránt.

❖ Az elméletek szerint trendtípusú – matematikailag nem lineáris – összefüggések mutatathatók ki a magasabb iskolázottság és a gazdasági fejlettség között: pl. a magasabb iskolázottság magasabb életkeresetben társadalmi többletfogyasztásként is jelentkezik stb.

Ennek az elméletnek jelentős képviselője **Varga Júlia**, aki Oktatás-gazdaságtan c. munkájában bemutatta (Varga, 1998), hogy az alap-, közép- és felsőfokú végzettségű népességcsoportok életkeresete milyen módon nő az életpályán, ugyanakkor a köztük lévő különbségek definitív módon úgy térnek el egymástól, hogy az egyben törvényszerűséget mutat. Vizsgálatában kimutatta, hogy

- ✓ a különböző iskolázottságú emberek életkereseti görbéi jellegzetesek, ugyanakkor függetlenek a gazdasági fejlettségtől;
- ✓ az iskolai végzettség szerinti kereseti különbségek az időben nőnek, azaz bármely életkorban annál nagyobbak az iskolázottsághoz kapcsolható kereseti előnyök, minél magasabb végzettségűekről van szó;
- ✓ a magasabb végzettségűek kereseti görbéje azért helyezkedik el magasabban, mint az alacsonyabb keresetűeké, mert nagyobb az emberi tőkéjük, magasabb a termelékenységük;
- ✓ az emberi tőke az életkorral együtt növekszik, többek között amiatt, mivel az iskolázás befejezését követően tovább gyarapszik az emberitőke-állomány a munka közbeni képzés és tapasztalatszerzés következtében.

Összefoglalva a kutatás szempontjából vázolt főbb elméleti nézeteket, érzékelhető, hogy a társadalmak fejlettségében az emberi erőforrás meghatározó, melynek fejlesztéséhez folyamatos és differenciált oktatás-képzés, ugyanakkor más típusú – pl. népegészségügyi – szervezett tevékenység is szükséges.

A fejlesztés megvalósítása beruházás jellegű, mivel hosszú távra szóló anyagi és szellemi ráfordítást igényel egyéni és társadalmi szinten egyaránt, ezek beruházási követelménye viszont a megtérülés, illetve a mérhető hasznosság.

Az emberierőforrás-fejlesztés tartalmának domináns része a jelen és a közeljövő (munka)tevékenységeinek megvalósításához szükséges tudás megszerzése, aminek alapfeltétele az oktatási-képzési-tanulási tartalmak meghatározása (l. 1.2. fejezet).

2.2. Az emberierőforrás-fejlesztés tartalma a vizsgált témakör vonatkozásában

A témakör bevezetőjében említettük, hogy az általános és szakmai oktatási-képzési, illetve tanulási tartalmakról – mint az emberi erőforrás eredményes funkcionálásához szükséges tudáskövetelményekről – európai uniós állásfoglalások és hazai közoktatási/szakképzési jogszabályok vannak érvényben.

Megvalósításuk folyamatos feladat, mivel általános (kulcs) és szakmai kompetenciákra minden nemzedéknek folyamatosan szüksége van; végső soron ezek a tudástartalmak realizálódnak a megszerzett iskolai végzettségben és (szak)képzettségben, illetve a munka- és élet/életviteli tevékenységben.

- ❖ A kulcskompetenciákat az uniós állásfoglalás az alábbiak szerint rögzíti (EU EP-ET 2006):
 - ✓ az anyanyelven folytatott kommunikáció, illetve az idegen nyelveken folytatott kommunikáció;
 - ✓ matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet és műszaki tudományok terén;
 - ✓ digitális kompetencia;
 - ✓ szociális és állampolgári kompetenciák;
 - ✓ kezdeményezőkézség és vállalkozói kompetencia;
 - ✓ kulturális tudatosság és kifejezőkézség;
 - ✓ a tanulás elsajátítása.
- ❖ A kulcskompetenciák eredményes érvényesülése érdekében hangsúlyozzuk, hogy
 - ✓ az anyanyelvi műveltség „birtoklása” az iskoláskortól kötelező minden állampolgár számára, az idegen nyelv tanulása viszont felnőttkorban is folytatható;
 - ✓ a digitális tudás korszerűsítése megköveteli a folyamatos tanulást;
 - ✓ a kulturális tudatosság és kifejezőkézség elsajátításának nincs „kötelező” mértéke;
 - ✓ a szakmai kompetenciák elsajátításának mértékét az adott (szak)képesítés követelményrendszere tartalmazza.
 - ✓ A tanulás mint kompetencia különös a többi kulcskompetencia között. Egyfelől alapvető eszköz ahhoz, hogy az egyén az összes többi kompetenciát el tudja sajátítani, birtoklása tehát alapfeltétel-fontosságú. Tartalma ugyanakkor szerkezetileg a többihez hasonló: tanulást segítő ismeretek, képességek és készségek alkotják. Másfelől a kulcskompetenciák elsajátítása – közvetlenül vagy közvetve – segíti a tanulás képességének fejlesztését is, van, amelyik kiemelten (pl. anyanyelvi kompetencia, matematikai kompetencia, digitális kompetencia).

A kulcskompetenciákra vonatkozó külön hazai jogszabály nem született.

- ❖ A kompetencia fogalmának és tartalmának meghatározására két értelmezés terjedt el.
 - ✓ A hivatkozott uniós állásfoglalás szerint a kompetencia egy átfogó tudáskritérium: „a tudás, készségek és személyes, szociális és/vagy módszertani képességek használatának bizonyított képessége munkahelyi vagy tanulási helyzetekben a szakmai és személyes fejlődés érdekében.” (EU EP-ET Ajánlása 2006: Meghatározások)

- ✓ A hazai jogszabályi meghatározása szerint a kompetencia: „... olyan ismeretek, készségek és képességek összessége, amely által a személy egy adott területen képes meghatározott döntésen és a megvalósításon alapuló eredmény elérésére.” (2013. évi LXXVII. tv. a felnőttképzésről – Értelmező rendelkezések)

Látható, hogy a kompetencia fogalma az uniós meghatározás szerint szélesebb, mint a hazai: mivel megkülönbözteti a tevékenységi területeket (munkahelyi vagy tanulási helyzetek); pontosabban határozza meg az eredményességet (bizonyított képesség); és meghatározza a kompetenciák megszerzésének egyéni célját is (szakmai és személyes fejlődés).

Véleményünk szerint az uniós kompetenciakritériumok azért jelentősek, mivel tudatos érvényre juttatásuk erősíti az emberi erőforrás minőségét.

Kiemelhető, hogy a kulcskompetenciák és a szakmai kompetenciák funkcionálásának problémaköre tartalmilag szerteágazó, ugyanakkor komplex, tartalmuk jelentősen eltérő; elsajátításuk különböző életkorokban és időtartam alatt, különböző szinten, differenciált iskola-/intézményrendszerben valósul meg.

- ❖ Fontos megemlíteni, hogy az uniós állásfoglalásnak megfelelően a magyar kormány kidolgozta, illetve bevezette a hazai képesítési keretrendszert 2011-13-ban. (1004/2011. Korm.h.)

Az Unió arra kérte a tagállamokat, hogy saját keretrendszereikben fogalmazzák meg – a szakmai képesítések referenciakereteként – a teljes/komplex tudás alkotórészeit, illetve a tudás szintjeit, különös tekintettel a munkavégzés autonómiájára és felelősségére.

E vonatkozásban a hazai keretrendszer teljes, a konkrét meghatározások azonban szövegszerű eltéréseket is tartalmaznak az uniós állásfoglaláshoz képest.

Összefoglalva az emberi erőforrás tudáskereteiről mondottakat, hangsúlyozni kell, hogy a korszerű és széles értelemben vett tudás tartalma általános és szakmai kompetenciák összessége, melyek mindegyik eleme – a tudás (ismeretek), a készségek és képességek, illetve az attitűd (viselkedés) és a felelősség/autonómia – egyenértékűen kell, hogy funkcionáljon a különböző szakmai/foglalkozási területeken.

A kompetenciák konkrét tartalmát az elsajátítandó tudás követelményeiből határozzák meg, a tudás megszerzése, illetve elsajátításának folyamatos biztosítása egyéni és társadalmi szintű feladat és felelősség.

2.3. Az emberierőforrás-fejlesztés tervezési kérdései a vizsgált témakört tekintve

Mint az előző fejezetben említettük, annak ellenére, hogy általánosan elfogadott a tudás meghatározó szerepe az egyén és a társadalom fejlődésében, megoszlanak a hazai vélemények arról, hogy az emberi erőforrás társadalmi méretű fejlesztéséhez – különösen az elmúlt években növekvő foglalkoztatottság megtartásához, illetve tartós és hosszabb távú fenntartásához – milyen iskolázottságú/képzetséggű és létszámú munkaerő szükséges.

Az a közvélekedés is ismert, mely szerint a kedvező foglalkoztatottság eléréséhez nem feltétlenül szükséges szakképzetségg. Utóbbi nézetet erősítik azok a statisztikai adatok, amelyek egyes ágazatokban nagy arányban alacsony végzettségű vagy szakképzetlen munkaerő tartós foglalkoztatását mutatják. Ugyanakkor a „szakképzetlenség munkaerőpiaci sikerességének” érvényesülését a kutatás egyértelműen cáfolta.

❖ A hazai emberierőforrás-fejlesztés szakképzési oldalának fontosságát is alapvetően mindegyik álláspont elismeri és elfogadja; azt is, hogy a szakmai képzés fejlesztésébe fektetett források többszörösen megtérülő „beruházást” jelentenek. Még nem uralkodó azonban az a szemlélet, mely szerint az első szakmai képesítést elsősorban formális, iskolai rendszerű tanulással/képzéssel célszerű megszerezni. (Ennek a nézetnek egyik negatív következményét – az érettségizett és szakképzetlen népességcsoport elmúlt húsz (!) évben történt növekedését – a kutatás hangsúlyozottan mutatja be.)

❖ A szakképesítésekre alapvetően az iskolarendszer készít fel, ezért a korszerű tudástartalmak, illetve a modern technológiák bevezetéséhez és elsajátításához hosszú távra szóló állami közreműködés és – az általános képzéshez viszonyítva – többletanyagi támogatás szükséges (pl. a gyakoribb tanterv/tananyagfejlesztéshez és -készítéshez, az oktatási és szakmai eszközberuházásokhoz stb.).

Az állami és a gazdálkodó szervezetek saját alkalmazottaik munkahelyi szakmai tudásának fejlesztését általában helyi – ún. belső – képzésekkel biztosítják, az így nyert képesítések azonban nem állam által elismertek, ugyanakkor pályázati úton nyerhető állami támogatás hozzájuk.

❖ A hazai emberi erőforrás fejlesztésének egyik kulcsproblémája az, hogy a fiatalok iskoláztatását, illetve a felnőttek általános és szakmai képzését köztudottan nehezítik személyi, szociális, illetve anyagi problémák, melyek megoldásához szervezett – elsősorban állami, illetve munkáltatói – segítségre van szükség, de esetenként személyes tanácsadásra is.

A folyamatos iskolai tanulás megvalósításának személyi nehézségei alapvetően kétirányúak, amit az oktatás és képzés tervezésénél figyelembe kell venni.

Egyrészt az egyén nem mindig tudja jól megválasztani a (tanulási) képességének megfelelő (szakmai) iskolatípust, illetve képzést, másrészt nem mindig tudja önmaga (és családja) megteremteni a megfelelő tanulási körülményeket és egyéb feltételeket (pl. folyamatosan fedezni a képzés személyi költségeit; biztosítani a megfelelő tanulási környezetet stb.).

Ezekkel a problémakörökkel azért kell tudatosan és szervezeten foglalkozni, mert amennyi-