

Munkaerő- vagy tehetséghiány? – Fogalmi különbségek feltárása a hatékony gyakorlati alkalmazás érdekében

Labour- or talent shortage? – Exploring the conceptual differences for effective practice

M. HÉDER

Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola,
heder.maria@econ.unideb.hu

Absztrakt. A hazai munkaerőpiac kettős állapotot elszenvedve párhuzamosan éli meg a munkaerőhiány és munkanélküliség helyzetét. Munkaerőpiaci szempontból mindkét eset súlyos következményekkel járhat, azonban, míg a munkanélküliség oldaláról a munkavállalók érintettek, addig a munkaerőhiány mértékét leginkább munkáltatói oldalról lehet érzékelni. A munkaerőhiány jellegéből fakadóan napjainkra több szinten sújtja a munkaadókat (tudás hiány, szakember hiány, szakmunkás hiány stb.), melyek közül az egyik legérzékenyebb területté a tehetséges munkavállalók hiánya vált napjainkra. Nagyon fontos azonban a két fogalom között különbséget tenni, hiszen nem ugyanazt jelentik, gyakran mégis szinte szinonimaként használják a munkaerőhiány és tehetséghiány kifejezéseket. A kutatás célja szekunder elemzések révén meghatározni a munkaerőhiány és tehetséghiány közötti főbb különbségeket melyek mentén a fogalmak helyes értelmezése és a gyakorlati azonosíthatóság támogatható szervezeti szinten.*

Abstract. Regarding the issue of unemployment, a number of researches have been done at national level. Deliberately, public awareness has a particular emphasis on this situation from employee aspect. However, from the labour market point, the issue of labour shortage has just as serious consequences like unemployment, although its extent is detectable mainly at employers side. Nowadays, employers are negatively affected by the very nature of labour shortage, and the issue of talented shortage became the most sensitive issue. It has a prominent importance to distinguish labour and talent shortage. Despite the fact that these phrases are frequently used as synonyms these have different meanings. The aim of my research is to determine main differences between labour and talent shortage by seconder data to help in correct use and understanding at organisational level.

1. Bevezetés

A világunkat övező egyre inkább fokozódó technikai fejlődés számos előnye mellett több nehézség is kidomborodni látszik, melyek a munkaerőpiachoz kapcsolódnak, és egyre inkább nyilvánvalóvá válik, hogy az országok többsége küzd a munkaerőhiány és munkanélküliség két ellentétes problémájával, melyek szoros kapcsolatban állnak egymással. A hazai gazdasági témák kapcsán is a leggyakrabban felmerülő kérdések a magyarországi munkaerő mértékével vannak összefüggésben. Ez a mérték lehet

alacsony, ekkor munkaerőhiányról beszélünk, illetve lehet magas is, ami pedig az előzővel ellentétes állapotot, azaz munkanélküliséget eredményez. Mindkét esetben egy torz gazdasági állapot alakul ki, melynek egyik oldalán a munkáltatók, másik oldalán pedig a munkavállalók állnak.

A munkáltatói oldalról nehézséget jelentő munkaerőhiány különböző formákat öltve figyelhető meg, azonban az általa adott gazdasági pofon napjainkra leginkább sajnó részévé több szempont szerint is a tehetséges munkaerő hiánya vált. Elengedhetetlen azonban kitérni arra, hogy a munkaerőhiány és az utóbbi időben egyre inkább észlelhető tehetséghiány nem egy és ugyanazon tartalmat foglalja magába, köztük éles határvonalat szükséges húzni.

A kutatás elvégzését több szempont szerint is indokoltnak tartom. Egyrészt azért, mert a fogalmak elkülönítése nélkül könnyen átfedésbe kerülhetnek a kifejezések, ami a munkaerőpiaci folyamatok értelmezésének torzításához vezethet. Ezen túl pedig, az előző évek tapasztalatai alapján, a munkaerőpiacon lévő munkaerőhiány természetes úton nem feltétlenül képes önmagát orvosolni, szükséges a tudatos és célzott beavatkozás, aminek egyik feltétele az aktuális helyzet megismerése, megértése és helyes értelmezése. Ezen szükséges lépéseknek adhat egy kiindulási alapot jelen tanulmány, ami egyúttal gondolatébresztőként is szolgálhat a terület szakértői számára.

A kutatás célja szekunder elemzésekre alapozva feltárni és konkretizálni a munkaerőhiány és tehetséghiány közötti különbségeket megfogalmazva azok konkrét jelentését, meggátolva ezzel a fogalmak keveredését és helytelen alkalmazását. A kifejezések értelmezése szervezeti szinten hozzásegíthet a helyes megoldási stratégiák megalkotásához a hatékony megoldás érdekében.

2. Fogalmak között lévő különbségek: munkaerő- és tehetséghiány

2.1 Munkaerő és munkaerőhiány fogalmainak értelmezése

Ahhoz, hogy az egyes kifejezések közötti különbségeket meghatározzunk, szükséges azok tartalmát megvizsgálni és értelmezni.

A munkaerő megfogalmazására felhasznált források alapján az volt a tapasztalatom, hogy a szó értelmezésének megközelítése hasonló a legtöbb esetben. A Magyar Értelmező Kéziszótár (2003) szerint a munkaerő az embernek a munkavégzésre képesítő szellemi és testi ereje, míg a Soós (2017) által leírtak alapján munkaerőnek tekinthető az a munkavégzésre kész, munkaképes korú egyén, aki rendelkezik a munkavégzéshez szükséges fizikai és szellemi képességekkel, tudással és jártassággal. A Cambridge-i angol szótár roppant hétköznapi módon írja le a munkaerő (angolul: „workforce”) jelentését, mivel szerinte egy olyan csoportja az embereknek, amely egy cégnél, egy iparágban vagy egy országban dolgozik. Miközben a Collins English Dictionary (2014) értelmezése szerint HR szempontból egy cég által alkalmazott munkavállalók teljes száma, míg közgazdasági oldalról azon emberek teljes létszáma, akik alkalmazhatóak lennének.

A munkaerőhiány a fent leírtak alapján egy olyan gazdasági állapot, amikor egy adott cégnél, iparágban vagy országban az igényeket nem kielégítő mennyiségű a munkavégzésre kész, munkaképes korú egyén, aki rendelkezik a munkavégzéshez szükséges szellemi és fizikai képességekkel és tudással. A

fogalom meghatározásánál szűkös mennyiségben vannak jelen források, melyek közül a legegyszerűbb meghatározás a „munkavállalókban való hiány” [8]. Gábor (1990) szerint munkaerőhiány esetén egy olyan munkaerőpiaci egyensúlytalanságról beszélünk, amikor a kialakult bérszinten a munkáltatók egy része nem, vagy csak bizonyos idő elteltével találja meg a számára megfelelő munkavállalót. Ezzel együtt azonban azt is ki kell emelni, hogy a munkaerőhiány nem azonos a szoros értelemben vett szakképzettségi hiányokkal, tehát azzal, hogy kevés az adott szakképesítéssel rendelkező munkaerő [16]. Mártonfi (2011) szerint pedig az sem elhanyagolható, hogy a munkaerőhiány mindig egy helyi hiányt jelent, tehát egy adott területre vonatkozik az állapot. A Collins English Dictionary (2014) alapján a munkaerőhiány (angolul: labour shortage) leginkább szűkösséget vagy teljes mértékű hiányt jelent az alkalmazáshoz megfelelően képzett jelöltekből. Ezt a szűkösséget nagyon tág értelemben, az egész munkaerőpiacra kell vonatkoztatni, ami alól még a civil szervezetek sem jelentenek kivételt, mivel jellemzően ezen a területen is korlátozott számban áll rendelkezésre a munkaerő [24]. Rátkai (2017) és Madár (2016) alapján a munkaerőhiány hatására, egyre több munkáltató állítja, hogy korlátozza termelési tevékenységét a munkaerő szűkössége, ami egyben azt is jelenti, hogy több esetben már-már a munkáltatók látszanak versenyre kelni a munkavállalókért, ami azok kedvezőbb alkupozíciójának kialakulásával is jár. A folyamat következtében egyre nagyobb ütemben növekednek a bérek, ami fokozott költségekkel jár a szervezetek számára e spirálnak a további eredménye pedig várhatóan a munkanélküliségi ráta csökkenéséhez vezet majd. A folyamat hatására egyéb jótékony változás a kivándorlás mértékének csökkenése lehet, mivel a növekvő bérek vonzóbbá tehetik a hazai munkavállalást. Mindezen lépések az egyes szakértők szerint azonban csak ideiglenes megoldásként szolgálnak, hosszútávon potenciális lehetőség a munkaerőt kiváltó beruházások lehetnek. Madár (2016) szerint a munkanélküliség hazai mértékének oka összefüggésbe hozható az országban egyenlőtlenül eloszló munkaerővel, a munkaerő külföldre való elvándorlásával, az oktatási rendszerrel, illetve a közmunkaprogramok elterjedésével. A munkaerőhiány kialakulásában további lehetséges befolyásoló tényezőként a tudásközpontú társadalmak egyre dominánsabb kialakulása is meghatározó lehet az ipari központú társadalmakkal szemben, aminek következtében nő a tudásmunkások iránti kereslet [17]. A helyzet enyhítésére esetleges megoldásként a járuléksökkentések alkalmazásának lehetősége kormányzati intézkedés keretében opcióként szerepel, azonban hosszútávon nem alkalmas eszköz a munkaerőhiány megszüntetésére, csupán néhány területen hozhat pozitív hatást (pl. munkáltatók kedvezőbb költségek mellett tudnak foglalkoztatni, aminek hatására nagyobb mértékűek lehetnek a beruházások, melyek további munkahelyeket hoznak létre). Innovatív és befogadó attitűdről adna tanúbizonyságot a külföldiek foglalkoztatásának fokozása a magyarországi Országgyűlés Hivatala szerint, a 2016 év végi Infókiadványukban lehetséges megoldásként látják még a bérek emelését, az oktatási rendszer fejlesztését, ahol a szükséges kompetenciák megszerzésére helyeznék a hangsúlyt [20]. Az oktatási rendszer reformja több szempontból is szükségeltetik, amit alátámaszt Kiss és Barizsné (2016) kutatása is, miszerint napjainkban egyre inkább érezhető a hallgatók szemszögéből a foglalkoztathatóságuk iránti elvárás megjelenése, ami még inkább megköveteli a minőségi és gyakorlatban alkalmazható tudás és kompetenciakészlet megszerzését az oktatási időszak alatt. Ezen kívül még a munkavállalói mobilitás, mint a munkanélküliség megoldási opciója is helyet kapott a kormányzati jegyzetben az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése mellett [18].

2.2 Tehetség és tehetségihiány fogalmainak értelmezése

Sternberg és Davidson (1990) szerint a tehetség meghatározása minden esetben a mindenkori társadalom elvárásaiból és szükségleteiből kiindulva vezethető le. Ez pedig attól függ, hogy milyen szempont szerint válik leginkább fontossá a fogalom az adott időszakban, így megállapítható, hogy a meghatározás és értékelése kortól és helytől függően változhat. Bár a tehetség fogalmát nem lehet különválasztani a társadalmi és kulturális hatásoktól, ugyanakkor mégis az egyéntől függ, képes-e maximális teljesítményt nyújtani [6]. Ennek megfelelően a külföldi fogalom meghatározások értelmezésekor kellő kritikai szemlélettel lehet csak hazai környezetbe implementálni azok jelentését. A tehetség fogalmának meghatározásakor a Magyar Értelmező Kéziszótárban (2003) leírtakra hagyatkozva elmondhatjuk, hogy leginkább valami iránt megmutatkozó hajlamot vagy képességet jelent. Habár általános érvényű definíciót nem tudunk adni, a kutatók abban egyetértenek, hogy valamiféle olyan különleges belső erőt foglal magában, amely a növekvő társadalmi teljesítmény lehetőségét biztosíthatja [13]. Korábban, Ostvát is leírta a fogalmat, amit a következőképpen definiál: „a jobb teljesítményre és minőségre vonatkozó természetes képességként, adottságként definiálva” a tehetséget. A gyakorlat szempontjából vizsgálva az egyik legáltalánosabban elismert fogalom hazai szinten Czeizel (1997) nevéhez fűződik, mely azt mondja, hogy a tehetség egy bizonyos mértékű potenciál és ígéret arra vonatkozólag, hogy valamely emberi foglalkozás vagy tevékenység területén kiemelkedő eredményt produkáljon az egyén, ami társadalmi szinten hasznos, ezen túl pedig elégedettséggel és sikerélménnyel tölti el az egyént. A tehetség alatt egy olyan „komplex, nem egységesen definiálható tulajdonságcsoporthoz írunk le, amely legáltalánosabban valamely, társadalmilag hasznos tevékenységnek az átlagosnál magasabb színvonalú elvégzésére tesz képessé” [15]. „Tehetségnek tehát azok tekinthetők, akik kiváló adottságaik – átlag feletti intellektuális képességek, speciális képességek, kreativitást és motiváció ötvözeteként – alapján magas szintű teljesítményre képesek az élet bármely tevékenységi területén” [2]. „A tehetség nem egyszerűen a képességek kiemelkedő volta, hanem sajátos attitűd és viszonyulás, amelynek alapja, a kiemelkedő teljesítményhez vezető szokásostól eltérő észlelést és reakciómódot adó különleges idegrendszer.” [14]. François Gagné (2005), a terület egyik kiemelkedő alakja szerint léteznek természetes képességek, adottságok (natural abilities), melyek velünk születnek – gyűjtőnéven „giftedness”-nek nevezi. Ezek a képességek lehetnek akár kivételes mértékűek, ám megkülönbözteti azoktól a kifejlesztett képességektől melyek a rendszeres gyakorlás, tanulás révén alakultak ki a velünk született adottságainkból és tehetségnek (talent) hívjuk. Bármely két képességből (velünk született vagy kifejlesztett) származó teljesítmény értékében nem különbözik egymástól a végeredmény tekintetében. Az adottságok is csak rendszeres gyakorlás által fejlődhetnek – akárcsak a kifejlesztett képességek – az utóbbinál azonban a belső katalizátoroknak (pl. motiváció, akarat, személyiség) és a környezeti feltételeknek (pl. környezet, személyek, feladatok, események) van a leginkább jelentős szerepe [2]. Mindmáig vita tárgya ez alapján, hogy a tehetséget eredendő adottságként esetleg hajlamként vagy teljesítményre alkalmassá tevő potenciálként lehet-e leginkább megragadni, netalántán kiemelkedő teljesítményként kell-e értelmezni [31]. Sennet (2006) felhívta a figyelmet a tehetség egy újfajta megközelítésére, ami tartalmilag az olyan emberekre vonatkozik, akik képesek bármilyen konkrét feladattal megbirkózni, ami azt jelenti, hogy olyan munkavállalók iránt mutatkozik igény, akik nem

annyira jók egy dologban, viszont képesek új feladatokba beletanulni, ha maga az intézmény új típusú munkába fogna. Ennél fogva konstatálható, hogy a tehetség tartalma jelentősen átértelmeződni látszik a munkaerőpiacon, mivel feltűnt a kereslet az átalakulásra képes, rugalmas tehetségek iránt [12]. Ezáltal az is konstatálható, hogy a változó környezeti hatásoknak köszönhetően egy olyan speciális versenyhelyzet alakult ki, ami a képességek és készségek jelentőségének felértékelődéséhez vezetett [7]. Gergely (2016) szerint a képességek és készségek nem csak általános értelemben lesznek meghatározóak, de egyértelműen hozzájárulnak a karrier alakulásához napjainkban.

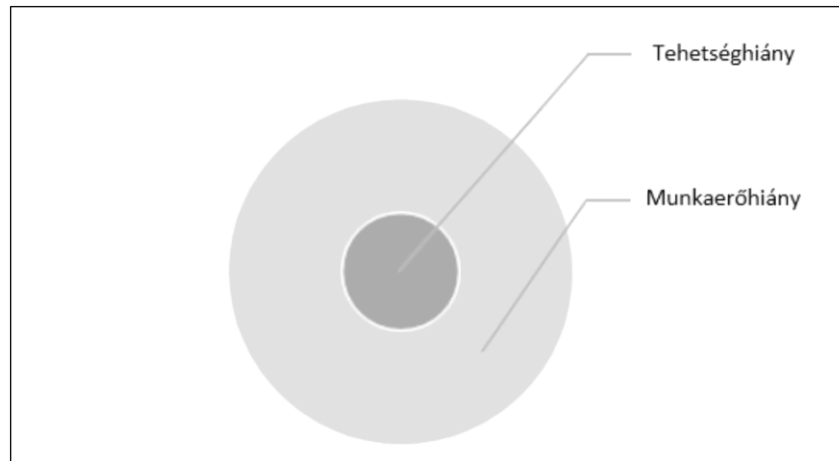
Amint az érzékelhető, a tehetség kérdésköre nem magyarázható csupán egyetlen szóval, kifejezéssel vagy kritériummal, sokkal inkább egy összetett jelenség, amint azt többek között Renzulli, Mönks, Tannembau vagy Czeizel több tényező tehetségmodelljei is megalapozták, alátámasztják, illetve egyben igazolják is. Ezen túl meghatározásánál fontos figyelembe venni azt, hogy mihez szeretnénk felhasználni eredményeinket, mivel a fogalom magyarázata az eltérő megközelítéseken keresztül más-más aspektusból kerül megvilágításba. Tekintve, hogy jelenleg a fogalmat egy munkaerőpiaci jelenség magyarázatához kívánjuk felhasználni, annak gazdasági értelemben vett meghatározásaival kell elsősorban dolgoznunk, a kizárólag pszichológia szintű szemléleteket háttérben hagyva. A tehetség – közgazdasági szempont szerint – a lehető legtágabban kell értelmezni, amibe beletartozik a műszaki zsenialitás, a fejszámolási virtuozitáson és a kiemelkedő formatervezői kvalitásokig keresztül a jó üzleti érzékig minden, ami gazdaságilag kiaknázzható képességeket rejt [31].

A tehetségihiány kifejezés újszerűségét támasztja alá az, hogy a Magyar Értelmező Kéziszótárban nem található a kifejezéshez rendelt jelentés, tehát annak értelmezésekor a terület kutatói által leírtakra lehet leginkább támaszkodni. Ez mindazonáltal azt is jelenti, hogy egy viszonylag fiatal, a magyar nyelvhasználatban jelenleg még nem túlságosan elterjedt és minden kontextusban tudatosan alkalmazott kifejezéssel van dolgunk. Tovább nehezíti az értelmezést, hogy kifejezetten a szókapcsolatot összefoglaló fogalmat sem találtam a magyar szakirodalmakban, leginkább csak vonatkozó magyarázatokkal tudom értelmezni a jelentést, viszont itt több esetben a fogalom tartalmi szempontból nem egységes használatát véltem felfedezni a témához kapcsolódó amúgy sem túl gazdag szakirodalmi választékban. Az egyik legegyszerűbb hazai megfogalmazás szerint a „tehetségihiány” a tehetségek iránt megnövekedett keresletet és a rendelkezésre álló tehetségkínálat csökkenését jelenti [1]. Szabó (2011) szerint, relatív, vagyis minőségi munkaerőhiányként azonosítható a tehetségihiány. Rácz (2013) a Manpower 2012-es leírására hivatkozva azt mondja, hogy a tehetségihiány kapcsolható a „jó” szakemberek hiányához, akik megfelelő technikai és szakmai tapasztalattal rendelkeznek és hiányuk egyértelmű lassulást okoz a szervezeti mindennapokban. Hozzá fűződik ugyanakkor egy nagyon szélsőséges értelmezés is, miszerint leginkább a munkaerőhiány szinonimájaként van értelmezve a tehetségihiány: „A világgazdasági válság hatására a munkaerőpiacon egyidejűleg van jelen mind a munkaerő- túlkínálat, mind pedig a tehetségihiány”. A Manpower (2013) beszámolójában a tehetségihiányt az előző évtől kissé eltérően a szakmai készségekhez illetve az általánosságban vett munkaerőhiányhoz köti „Az amerikai kontinensen leginkább a megfelelő technikai, szakmai készségek (ún. hard skills) valamint általánosságban a jelentkezők hiánya okozza a tehetségihiányt”. Ennek oka, hogy napjainkra a vállalatok többségét nem feltétlenül elégíti ki a pusztán technikai szakértelemmel rendelkező és képzett munkavállaló. Szabó (2011) szerint a fejlettebb régiókban egyre inkább

igényként jelentkezik a potenciális jelölttel szemben a kreativitás, intellektuális kíváncsiság, kritikai szellem, mert hosszútávon ezen tulajdonságok képesek a szervezetek valós előrelendítésére. A kutató mindazonáltal a tehetséget és tudást hasonló jelentéssel ruházza fel: „a humán tőke és a tudás központi szerepe mind a gyakorlatban, mind annak elméleti tükröződésében természetes módon veti fel a tehetséggel összefüggő problémák vizsgálatának szükségességét”, így a tehetséghiányt a tudáshiánnyal teszi hasonlatossá. A jelenség kialakulásának okával kapcsolatban végzett kutatása alapján pedig leginkább a gyors technikai fejlődés, elnyúló oktatási idő, alkalmazkodásképtelen, lassan változó oktatás, demográfiai okok (előregedés), globális verseny és a migráció kerülnek megállapításra. Az ok feltárásán túl a nehézség kezelésével kapcsolatban bizonyos szemlélet szerint egy átfogó, innovatív gazdaságpolitikai eszköztár kialakítása volna még lehetséges opció, a tehetségmenedzsment rendszerek bevezetése mellett. A tehetségmenedzsment egy speciális lehetőséget ad a szervezetek számára, melyet elsőként nagyvállalati szinten ismertek fel még 1970-es évek körül, alkalmazása azonban még napjainkra sem terjedt el kifejezett mértékben hazai szinten. Ezzel kapcsolatban Ujhelyi és Kun (2017) kutatása alapján alátámasztást nyert, hogy a már működő rendszerek fejlesztésére és változtatására, a pre- és proaktív stratégiák alkalmazására, tanácsadók bevonására egy-egy probléma esetén és általánosságban is a döntően a külföldi tulajdonban lévő szervezetek hajlamosabbak, tehát a hazai tulajdonban lévő szervezetek nehezebben kezdenek bele egy új, korábban nem alkalmazott módszer alkalmazásába, ami oka lehet a tehetségmenedzsment rendszerek korlátozott alkalmazásának is. A Manpower Gorup 2012-es felmérése alapján a tehetséghiány kezelésére a megkérdezett szervezetek továbbképzéseket, illetve előléptetést alkalmaznak még a megfelelő kollégák esetében [25].

3. A tehetséghiány és a munkaerőhiány fogalmai között lévő főbb kapcsolódási pontok és eltérések

A két fogalom tartalmi összehasonlítása alapján általánosságban megállapítható, hogy az egyik legfőbb kiemelendő eltérés az, hogy míg a munkaerőhiány egy nagyobb halmazt alkotva foglalja magába az összes olyan munkaerőt, akinek a jelenléte szükségeltetik a munkaerőpiacon, addig a tehetséghiány egy kisebb halmazként a munkaerőhiányon belül jelenik meg (1. ábra).



1. ábra: Tehetséghiány és Munkaerőhiány viszonya
(Forrás: Saját kutatás alapján (2017))

A tehetséghiány kifejezés használata így a munkavállalók azon szűk rétegére vonatkozik, akik piaci versenyelőnyhöz juttathatják a foglalkoztatóikat bizonyos személyes tehetségükön keresztül. Gazdaságilag vett értékük ennél fogva fordítottan arányos méretükkel.

Ennél fogva az is megállapítható általánosságban, hogy míg a munkaerőhiány egy mennyiségi hiányt takar, addig a tehetséghiány minőségi hiányként jelentkezik a munkaerőpiacon. Ez azt jelenti, hogy míg sok esetben van mennyiségben megfelelő számú jelentkező egy pozícióra, addig minőségi szempontból kifolyólag nem alkalmazhatóak az adott munkakörben. Ezen túl azt kiemelendőnek tartom, hogy a munkaerőhiány fogalmának értelmezésekor továbbra is fontos szempont marad a humán erőforrás menedzsment egyik alapvető célja, hogy a megfelelő embert, a megfelelő helyen tudjuk alkalmazni. A jól kiválasztott ember az optimális környezetben azonban nem azonos a tehetséges munkavállalóval, mivel munkaerőpiaci szempontból a tehetséges munkavállaló az lesz, aki nem csak egy helyen tud helyt állni, hanem „több fronton is bevethető”. Egy köznapin hasonlattal élve, ha a munkaerőpiacot egy kártyajátékként – mondjuk römiként – értelmeznénk, akkor a megfelelő munkavállaló a megfelelő helyen tud „Ász” lenni, de nem versenyezhet a „Jokerrel”, aki bárhol tud Király is lenni, Ász is, de ha kell „Kettes” is. Tehát a jó munkaerő is tud nagyon értékes lenni, de csak a saját területén belül, viszont a tehetséges munkavállaló folyamatosan újra tudja magát reprodukálni és mindig a szükséges állapotnak megfelelő helyzetben áll helyt és teljesít jól.

A munkaerőhiány és tehetséghiány közötti kapcsolat feltárásához a fogalmak értelmezésén túl, az 1. táblázatban tekinthetjük át néhány ismérven mentén azokat a párhuzamokat és az eltéréseket melyek a fent írtak alapján összegezhetőek.

Szemponatok	Munkaerőhiány	Tehetséghiány
Tartalma	munkavállalókban való hiány	„jó közül is kitűnő” munkaerő hiánya
Oka	<ul style="list-style-type: none"> – közmunka program, – alacsony munkabérek, – külföldi elvándorlás, – munkaerő egyenlőtlen területi eloszlása, – oktatási rendszer 	<ul style="list-style-type: none"> – gyors technikai fejlődés, – elnyúló oktatási idő, – rugalmatlan oktatási rendszer, – elöregedő társadalom, – globális verseny,

		– elvándorlás
Hatása	<ul style="list-style-type: none"> – csökkenő munkanélküliségi ráta, – munkaadók versenye a munka-vállalókért, – jobb dolgozói alku-pozíció, – béremelkedés, – gazdasági növekedés korlátozó tényező, – romló versenyképesség, – munkaerő tartalékok aktivizálódása 	<ul style="list-style-type: none"> – általános munkáltatói elvárásává válik a kreativitás, kíváncsiság, kritikai szellem, – gazdaságok versengése – a tehetségek egyik országból a másikba történő elcsábítása
Fogalom értelmezése	– fogalom azonos értelmezése	– fogalom eltérő értelmezése
Lehetséges megoldások	<ul style="list-style-type: none"> – emberi munkaerő kiváltása, – munkáltatói járulékcsoökkentés – bérek növelése – külföldiek foglalkoztatása – oktatási rendszer fejlesztése – munkavállalói mobilitás fokozása – atipikus foglalkoztatási formák elterjedése (rész-, távmunka, stb.) 	<ul style="list-style-type: none"> – innovatív gazdaságpolitikai eszközök kidolgozása, – tehetségmenedzsment rendszerek alkalmazásának fokozása – Továbbképzés – Előléptetés

1. táblázat: A munkaerő- és a tehetséghiány főbb ismérvei

(Forrás: [12, 18, 20, 21, 25, 27, 31] alapján saját szerkesztés, 2017)

A két fogalom kialakulásának okai és hatásai valamelyest párhuzamba tehetőek és egymáshoz kapcsolódnak, ami nagyrészt természetük hasonlóságára vezethető vissza, tekintve, hogy mindkét kifejezés a munkaerő szűkösségére vonatkozik, nagyobb illetve kisebb volumenben. Ami jelentős különbségnek számít a két fogalom esetében az, hogy míg az egyiket (munkaerőhiány) azonos kontextusban alkalmazzák az egyes fogalmi meghatározások, addig a másikonál (tehetséghiány) nincs egy általánosan elfogadott megközelítés, ami valószínűleg annak is köszönhető, hogy a szó használata nincs kellő mértékben beépülve a nyelvhasználatba. Bár a két tárgyalt kifejezés a hétköznapi élet egyik jelentős gazdasági kérdését feszegeti, konkrét megoldást még nem sikerült eszközölni, csupán törekvések vannak az állapot optimalizálását illetően, melyeknek egyik legnagyobb próbája az idő, mivel egy hosszútávon fenntartható megoldás az, ami a gazdaságban jelentkező hiányt enyhítheti.

4. Összefoglalás

Napjaink munkaerőpiaci helyzetében szervezeti szempontból az egyik legáltalánosabban megfigyelhető nehézséggé nőtte ki magát a munkaerőhiány. Ennek eredménye képen egyre több kutatás foglalkozik magával a témával és annak pontos értelmezésével, feltárásával. A munkaerőhiány általános értelemben véve a munkavállalókban való hiányt jelenti, azaz egy olyan állapotot, amikor a munkáltatók nem, vagy csak némi idő elteltével tudják megszerezni a működésükhöz szükséges mennyiségű és minőségű munkavállalói állományt. Ez alapján az is megállapítható, hogy nem olyasfajta hiányról beszélünk, amikor kifejezetten csak mennyiségi szinten jelentkezik az elmaradás, hanem sok esetben inkább minőségi igénynövekedés mutatkozik, melyre egyszerűen nem ad választ az elérhető kínálat. Ennek a minőségi hiánynak a napjainkra elterjedni látszó meghatározása a tehetséghiány fogalmával azonosul a munkaerőpiaci kifejezések terén. Ez a viszonylag új

meghatározás némileg megosztja a szakértőket és több szempontú megközelítés által látszik kialakulni.

A felhasznált hazai és külföldi szakirodalmak alapján megállapítható, hogy vannak elméletek, melyek a minőségi- vagy jó munkaerő hiánya szerint értelmezik az állapotot, mások a tudáshiánnyal azonosítják, míg megint mások, nem téve különösebb különbséget, a fogalmakat kissé összemosva, magával a munkaerőhiánnyal teszik egyenlővé. Összességében azonban megállapítható, hogy a két fogalom közötti legfőbb különbség az, hogy míg a munkaerőhiány egy általános, a teljes piaci igényeket lefedő munkaerőhiányban való szűkösséget jelent, addig a tehetséghiány ezen a nagy halmazon belül egy kisebb részegységként, azon bizonyos munkaerő hiányára utal, ami egy magasabb szintű tudást, minőségi szakértelmet, rutint, kreativitást, motivációt és egyediséget hordoz magában, mint alapvető igény a keresett munkavállalóval szemben. Mindezek alapján túlzó általánosítás lehet a két fogalom azonos kontextusban való értelmezése, hiszen attól függetlenül, hogy egy tudás alapú társadalomban élünk nagyon sok olyan munkakör betöltésére is szükség van továbbra is, ahol egyszerűbb feladatok ellátására van igény és nem szükségeltetik semmilyen speciális tudás, amire ne lehetne egy átlagos betanítás alatt felkészíteni a munkavállalókat.

A fogalmak megfelelő értelmezésének több jótékony hatása is lehet szervezeti szinten. Tekintve, hogy eltérő tartalmú kifejezéseket vizsgálunk, azok eltérő módon viselkedhetnek azonos szervezeti helyzetben. Abban az esetben, ha jól tudjuk azonosítani a fennálló hiány jellegét egy vállalatban belül, úgy hatékonyabb és célzottabb lépéseket tudunk tenni az állapot javítása érdekében. A feltárt szakértői vélemények alapján megállapítható, hogy bár a tehetséghiány és munkaerőhiány kialakulásának okai sok esetben hasonlóak, addig azok hatásai és az állapot megoldása érdekében használatos lehetséges stratégiák eltérnek egymástól. Éppen ezért a hatékony és gyors problémamegoldás érdekében elsődleges feladatként a pontos probléma felismerés illetve - definiálás kell, hogy megvalósuljon és ezután érdemes célzott cselekvési tervet alkalmazni a nehézség felszámolására.

Hivatkozások

- [1] Balogh G. (2014): Doktori értekezés. Integratív tehetségmenedzsment szempontrendszer a gazdasági felsőoktatásban. http://ktk.pte.hu/sites/default/files/hir_mellekletek/2014/10/balogh_gabor-disszertacio.pdf 2017.01.30.
- [2] Balogh L. (2007): Elméleti alapok a tehetséggondozó programokhoz. In: Tehetség, 2007/1. 3-5.
- [3] Cambridge Dictionary (2017): Meaning of „workforce” in the English Dictionary. <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/workforce> 2017.02.20.
- [4] Collins English Dictionary – Complete and Unabridged, 12th Edition 2014. (1991, 1994, 1998, 2000, 2003, 2006, 2007, 2009, 2011, 2014). Meaning of „workforce”
- [5] Czeizel E. (1997): Sors és tehetség, Fitt Image és Minerva Kiadó, Budapest.

- [6] Csíkszentmihályi, M. , Rathunde, K. és Whalen, S. (2010): Tehetséges gyerek. Flow az iskolában. Nyitott könyvműhely, Budapest.
- [7] Dajnoki K. – Kun A. I. (2016): Frissdiplomások foglalkoztatásának jellemzői az agrárgazdaságban. GAZDÁLKODÁS Agrárökonómiai Tudományos Folyóirat 60. évf.:(IV. szám) pp. 289-304.
- [8] ÉKsz (2003): Magyar értelmező kéziszótár. Főszerk. Pusztai Ferenc-szerk. Gerstner Károly et al. 2. átd.kiadás. Budapest: Akadémiai Kiadó ISBN 978 963 05 8737 2
- [9] Gábor, R.I. (1990): A munkaerőpiac makroökonómiája. A munkagazdaságtan alapjai. II. füzet. Aula Kiadó, Budapest.
- [10] Gagné, F. (2005): From Gifts to Talents: The DMGT as a Developmental Model. In: Sternberg, R. – Davidson, J. E. (Eds), Conceptions of Giftedness(2nd ed.) Cambridge University Press, Cambridge
- [11] Gergely É. (2016): Karriervizsgálatok egyetemisták körében. KÖZÉP-EURÓPAI KÖZLEMÉNYEK IX. évfolyam:(2. szám, No.33.) pp. 134-145.
- [12] Gordon Győri J. (2006): Az oktatás világa Kelet-Ázsiában. Gondolat Kiadó, Budapest
- [13] Gyarmathy, É. (2006): A tehetség fogalma, összetevői, típusai és azonosítása. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó.
- [14] Gyarmathy, É. (2010): A tehetséggondozás pszichológiája Magyar Pszichológiai Szemle 2010. 65. 2.221-232.
- [15] Herskovits, M. (2005): A tehetségfejlesztés útjai és tapasztalatai külföldön. In: Balogh L. - Tóth L. (szerk.) Fejezetek a pedagógiai pszichológia köréből Neumann Kht., Budapest. http://mek.oszk.hu/04600/04669/html/balogh_pedpszich0028/balogh_pedpszich0028.html. Letöltés: 2015. 05. 10
- [16] Juhász Á. et al. (2009): Munkaerőhiány és kínálati többlet azonos szakképesítéssel rendelkezők körében: a szakképzés lehetőségei. Kutatási összefoglaló. <http://www.palyatanacsadok.hu/html/hirlevel/5/szakkep-z-ofogl.pdf> 2017.01.30.
- [17] Juhász Cs. (2015): Vizsgálatok egy debreceni tanulószervezetben TAYLOR: GAZDÁLKODÁS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI FOLYÓIRAT: A VIRTUÁLIS INTÉZET KÖZÉP-EURÓPA KUTATÁSÁRA KÖZLEMÉNYEI 18-19: pp. 58-64.
- [18] Kardos K. (2016): Munkaerőhiány http://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_72_munkaerohiany.pdf/c3b3b2f9-8c41-4de4-81ab-23d2232cf996 2017.02.22.
- [19] Kiss Zs. – Barizsné Hadházi E. (2016): Műszaki diplomások munkaerő-piaci sikeressége. In: INTERNATIONAL JOURNAL OF ENGINEERING AND MANAGEMENT SCIENCES / MŰSZAKI ÉS MENEDZSMENT TUDOMÁNYI KÖZLEMÉNYEK 1:(1) p.

- [20] Madár I. (2016): Megvan a csodaszer a munkaerőhiány ellen? http://www.portfolio.hu/gazdasag/munkaugy/megvan_a_csodaszer_a_munkaerohiany_ellen.236668.html 2017.02.02.
- [21] Manpower (2013): Éves tehetségfelmérés. Kutatási eredmények <http://docplayer.hu/854800-Eves-tehetseg-felmeres-kutatasi-eredmenyek.html>
- [22] Mártonfi Gy. (2011): Hiányszakmák. In: *Educatio* 2011/3. pp-347-386.
- [23] Osvát, E. (1995): Az elégedetlenség könyvéből. Összegyűjtött írások, Kiss József Könyvkiadó, Budapest, 25.
- [24] Pierog A., Szabados Gy. N. (2015): Civil szervezetek vezetési szempontból VEZETÉSTUDOMÁNY XLVI. évf. február:(2015. 2. sz.) pp. 35-46.
- [25] Rácz I. (2013): Tehetség hiánya a tudásgazdaságokban. http://kgk.sze.hu/images/dokumentumok/VEABtanulmanyok/racz_irma.pdf 2017.02.01.
- [26] Rátkai O. (2017): Munkaerőhiány Magyarországon: középtávon nem javul a helyzet <https://agronaplo.hu/szakfolyoirat/2017/02/gazdasag/munkaerohiany-magyarorszagon-kozeptavon-nem-javul-a-helyzet> 2017.02.16.
- [27] Sennet, T.R. (2006): What Do We Mean by Talent? *The Political Quarterly*, Vol. 77, 163–167. doi: 10.1111/j.1467-923X.2006.00792.x
- [28] Soós A. (2017): Munkaerő definiálása. Kislexikon. http://www.kislexikon.hu/munkaero_a.html 2017.02.20.
- [29] STERNBERG, R. és DAVIDSON, J.E. eds. (1990) *Conception of Giftedness*. New York, Cambridge University Press.
- [30] *Stimulating Economies... [2010] Stimulating Economies through Fostering Talent Mobility*. World Economic Forum in collaboration with Boston Consulting Group, Geneva.
- [31] Szabó K. (2011): Tehetség és kompetencia a tudásgazdaság kibontakozásának egy alapvető korlátjáról. pp. 293-312. In: Jubileumi tanulmánykötet Nagy Aladár professzor 70. születésnapjára. (Szerk. Kocziszky Gy. – Bihari Á.) Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Miskolc, 414 p. ISBN: 978-963-661-948-0
- [32] Ujhelyi M. – Kun A. I. (2017): A változásmenedzsment és a tulajdonosi szerkezet összefüggései – empirikus tapasztalatok. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 48 (1). pp. 18-29. ISSN 0133-0179