

Nyerges Gábor Ádám

EGY EMBER PIACI ÉRTÉKE

Egy ember piaci értékét nagyon sok lényeges változó befolyásolja. De álljunk is meg rögtön itt, mert az *ember* szót ma már nemigen használjuk, hatásvadász, érzelmileg manipulatív jellege miatt. Számunkra is fontos a politikai korrektség. Szóval egy erőforrás (resource) piaci értékét számos szempont alakítja, úgyismint életkora, egészségi állapota, elkötelezettsége, csapatjátékos mentalitása, képzettsége, tehetsége, neme, családi állapota. No meg, persze, a szektor bevett árai és igényei. Nem is olyan rég egy futballista 2,4 milliós havi bérezéssel kelt el. Így, mondjuk, 464 euro és 2,4 millió euro között, adott piac versenyfeltételei szerint szabadon mozoghat a piaci érték, persze, más-más szakmákban. Mifelénk egy erőforrás átlagos súlya (81 kg) és fizetése (6.88 euro) alapján kilója 8,5 eurót ér – árulja el kérdésünkre válaszul a népszerű és elismert humánerőforrás-menedzser.

Az erőforrásoknak nagyon jó dolguk van nálunk, a munkavégzésre kijelölt helyiség (workspace) minden tekintetben a specifikus igényekhez igazodva, az előírt, európai sztenderdek betartásával került kialakításra. Ebben benne foglaltatik az erőforrások hőigénye (téli fűtés, nyáron klimatizálás), de az anyagcsere-folyamatokra fordított idővel is számolunk. A munkáltató (employer) ezen a téren is komoly engedményeket tesz az erőforrások számára, érdemes csak belegondolni, hogy pusztán vizeléssel egy nap akár 10-12 (!) percet is eltölthet egy-egy munkaerő (workforce), melyet azonban a munkáltató, kirívó esetek kivétel nem dolgoztat le vele, így

azokban a napi többször 2-3 percnyi szünetekben az erőforrást pusztán üritésért fizetik. Őrület – teszi hozzá a népszerű és elismert humánerőforrás-menedzser.

A munkáltató az erőforrások kedélyét is szíven viseli. Tiszteletben tartja azok magánéletét, mely kiváltképp fontos a nőnemű (female) munkavállalók esetében, akik alkalmazásakor sosem kizárható, hogy akár egy éves kiesést is jelent a munkavégzésből, mikor ellenek. Ez olyan kockázati tőke (venture capital), melyet vállalnia kell a munkáltatónak, elvégre az ellés maga rövidtávon ugyan nem megtérülő folyamat, érdemes azonban hosszútávú hatásaira is figyelemmel lenni – ha a nőnemű erőforrások egyáltalán nem termelnének újabbakat, a mi erőforrásainkat sem állították volna elő. Fontos számunkra a megújuló energia (renewable energy), ahogy a fenntartható fejlődés (sustainable improvement) is – említi a népszerű és elismert humánerőforrás-menedzser.

Ugyancsak fontos számunkra a család intézménye. Legyen szó akár a professzionális, munkahelyi, akár a személyes, mondhatni „maszek” családról. Az erőforrások munkakörülményei (working environment) ennek szelleméhez igazodnak: az erőforrások asztalain (desk) rendre maszek családjuk, barátaik, úgynevezett szeretteik fotói, tőlük kapott, kedves emlékek, kézírásos cédulák (memo), privát szuvenírek, például plüssök színesítik az ezek nélkül néha valóban szürkének, egyhangúnak ható, „dolgos hétköznapokat”. Magam is átérzem mindezek fontosságát. Egyik családban 42 beosztottért (employee), a másikban 2 pici gyermekért (children) vagyok felelős. Ezek a szerepkörök, hivatásom mellett, meghatározzák az életem – közli a népszerű és elismert humánerőforrás-menedzser.

Ugyancsak fontos, hogy az egyes erőforrások egyedi, sajátos jellege, „egyénisége” (personality) se vesszen el a szabad verseny (free competition) néha, bizony, farkastörvények (wolf-rule) szabályozta világában. Eszter (Esther) például operaénekesnek készült, mielőtt csatlakozott csapatunkhoz (team), Károly (Karl) korábban verseket írt, míg Éva (Eva), bár versenyszerűen kénytelen volt felhagyni az úszással (swimming), másik hobbija gyanánt fagottjátékával gyakran színt (color) visz a dolgos hétköznapok néha feszültségektől sem

mentes egymásutánjába. Egyik erőforrásunk (György [George]) kedvéért mostanra már az egész csapat osztozik időközben mindünk számára fontossá vált hóbortjában, a szelektív hulladékgyűjtésben (recycling) – hozza tudomásunkra a népszerű és elismert humánerőforrás-menedzser.

Mindezekből is látható, hogy a humán erőforrás, noha korántsem pótolhatatlan, mégis „eszmei” értékét (goodwill value) tekintve is nagy becsben tartandó entitás (entity). Ebből is fakadóan, tehát, egy „ember” (human) piaci értéke (market value) csak igen alapos, körültekintő számítások eredményeképp meghatározható. Nem teljesen kizárható, sajnálatos nehezítést jelent mindebben a máig néha-néha felsejlő, úgynevezett szakszervezeti szemlélet (union aspect), de, elvégre magunk mögött hagytuk már az átkos, rossz emlékezetű kommunizmust (communism), napjainkban már nagy pontossággal meghatározható. Utolsó kérdésünkre válaszul, mint elárulta, a kapitalizmus (capitalism) nem haldoklik, hanem épp új fázisába (new phase) lép, korunk tehát nem a hanyatlás (decline) kora, hanem pusztán átmeneti időszak, melytől nem kell tartani, pozitív hozzáállással (positive approach), reménytelien (hopeful) érdemes a jövőbe (future) tekintenünk – hadarta bokros teendőihez visszasietve a gyorsuló léptekkel távozó, elfoglalt humánerőforrás-menedzser.



© Döbrentey Dániel, Genova