

A Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány gondozásában vagy részvételével megjelent szakkönyvek és tankönyv bemutatása

Szakkönyvek bemutatása

Gábor Juhász – Péter Garai (2007): Human Research in the Non-Profit Sector. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Szociális Munka és Szociálpolitika Tanszék. Szakkönyv. (ISBN 978-963-642-174-8)

Az idegen nyelvű szakkönyv keretei között arra vállalkoztunk, hogy az általunk civil szervezetek, valamint munkaerőpiaci és társadalmi szempontból hátrányos helyzetű célcsoportok körében végzett vizsgálataink közül bemutassunk néhány, a közelmúltban lefolytatott kutatást. A vizsgálatokból leszűrt tapasztalatok az emberi erőforrások és a szervezetek fejlesztésének, valamint szakmai együttműködési hálózatok kialakításának és működtetésének elsődleges jelentőségére igyekeznek rámutatni.

Az irodalmi áttekintésben igyekeztünk arra irányult, hogy tisztázzuk a különböző megközelítésmódokat és alapfogalmakat annak érdekében, hogy viszonylag pontos értelmezési keretet nyerjünk. A történeti fejlemények taglalásával a társadalmi nyilvánosság változásán keresztül mutattuk be a civil társadalom alapjainak kialakulását. Mondanivalónk közelítésével érintettük a non-profit szektor kialakulását jellemző hazai folyamatokat is. A külső környezet változásait a non-profit tevékenységek alapját jelentő, a társadalmi és gazdasági folyamatokból következő szükségletek, igények és érdekek tárgyalásával kívántuk érzékeltetni, valamint uniós kitekintést is tettünk a non-profit szektor megítélésének kérdését nézve. A belső környezeti feltételek rendszerét a szervezet jellemző sajátosságainak, valamint a humán erőforrás-gazdálkodás alkalmazási lehetőségeinek ábrázolásával jelenítettük meg.

A kiadvány második részében három, a civil szektorban és társadalmi-, valamint munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű célcsoportok körében lefolytatott kutatások eredményeinek bemutatásával foglalkoztunk. Az egyes fejezeteken belül kitértünk a vizsgált szervezetek formai és működési jellegzetességeire, a szervezési és vezetési megoldásokra, valamint az ezekkel szorosan összefüggő, emberi erőforrás potenciált mutató jellegzetességekre.

Vizsgálataink közül bemutatásra kerültek a munkaerőpiac társadalmi diszkriminációt előidéző és fenntartó jellegzetességei a hátrányos helyzetű célcsoportok munkaerőpiaci és társadalmi integrációját nehezítő tényezők taglalásán keresztül. Igazoltnak találtuk az alternatív foglalkoztatási kezdeményezések pozitív hatásosságát és kiemelt jelentőségét a hátrányos helyzetű és speciális igénnyel élő célcsoportok esetében. Az alternatív foglalkozási és jövedelemszerzési lehetőségek megteremtésének hátterében azonban több szintű, komplex érdekeltségi rendszerek biztosíthatják a hosszú távon való fenntarthatóságot.

Főbb megállapításaink szerint a humán erőforrás fejlesztése révén - képzések, átképzések, folyamatos tréningek alkalmazásával -, valamint hagyományos és alternatív foglalkozási lehetőségek ösztönzésével biztosítható, hogy az adott szervezet, ill. civil kezdeményezés keretein belül kialakul az

a hozzáállás, jártasság, készségek, képességek, tudás és gyakorlat halmaza, amely mind a szervezet-, mind pedig az általa kiszolgált célcsoportok javát szolgálja, s lehetőséget biztosít a társadalmi innováció megvalósításához. Fontos azonban, hogy a tudásfelhalmozásban előtérbe kerülő civil szervezetek olyan tudástőkét legyenek képesek felmutatni, amely mind a társadalom-, mind a gazdaság igényeinek kiszolgálásában naprakész, hatékony, modern ismereteket és módszereket feltételez.

Dr. Juhász Gábor (szerk.): PATRÓNUS. A Dél-Dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Kaposvár - Pécs: Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány. Tanulmánykötet. (ISBN 978-963-06-4164-7)

A tanulmánykötet a Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ támogatásával, a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás-fejlesztési Kara-, ill. munkaerőpiaci, foglalkoztatás-és humánpolitikai szakértők bevonásával megvalósított kutatás-fejlesztési projekt eredményeit foglalja magában.

A bevezetést követően, pályaválasztás fejlesztési lehetőségeit meghatározó szempontokat széles perspektívájú megközelítésben tagláló első fejezetben, a régió aktuális munkaerőpiaci helyzetének elemzése mellett a Dél-Dunántúl oktatási feltételrendszeréről, a fellelhető fejlesztési eszközökről és módszerekről olvashatunk. Ugyancsak itt kerülnek bemutatásra a vállalkozások tényleges, a különböző képzési/ fejlesztési alternatívákat érintő munkaerőpiaci igényei, valamint a pályaválasztást segítő intézményrendszer programjai és eszközei. A fejezet a régió pályaválasztási szempontú GYELV (SWOT) elemzésével zárul.

A hazai pályaválasztás helyzetét és fejlesztési lehetőségeit részletesen bemutató második fejezetben a hazai és nemzetközi szakmai berkekben elismert szakértő szerző különböző célcsoportok esetében ad megfelelő szakmai fogódzópontokat különböző szinten és profillal szervezett pályatanácsadó intézmények számára. Mondandóját az egész életen át tartó pályaválasztási tanácsadás gondolatkörének kifejtésével zárja.

A harmadik fejezetben a régió szakképzési helyzetének stratégiai kérdéseit részletező szempontokkal ismerkedhetünk meg. A korábbi és jelenlegi feltételrendszer konkrét gyakorlati tapasztalatokon alapuló szakértői szemmel való ismertetése után a jövőre irányuló témaspecifikus kifejtésbe kapcsolódhatunk be olvasóként. A korábbi évtizedekben jelentős szakmai és üzleti/ vállalati tapasztalatokra szert tett szerző tanácsadóként hívja fel a téma iránt érdeklődő olvasó figyelmét a hazai szakképzés gazdaságorientált fejlesztési szükségletére.

A pályaválasztás és pályairányítás felsőoktatással való kapcsolatát az oktatás expanzióját és a demográfiai változásokat kísérő egyéb tendenciák és feltételek részletes taglalása révén ismerhetjük meg a negyedik fejezetben. Itt különös hangsúly helyeződik a pályatervezés és pályairányítás felsőoktatási keretrendszerben történő működtetésének fontosságára, amit nagyban elősegít a szerzők felsőoktatásban és munkaerőpiaci szakértői feltételrendszerben szerzett több évtizedes tapasztalata.

A tanulmánykötet végén a régió pályaválasztási koncepcióját előkészítő akcióterv fontosabb intézkedéseit találjuk az állam részéről a munkaerőpiaci intézményrendszert képviselő szakértő szemüvegén keresztül láttatva a fejlesztési igényekre és szükségletekre megfelelő válaszlehetőségekként.

Juhász Gábor (2006): Társadalmi és munkaerőpiaci érdekek – civil szerepek. Kaposvár: Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány. Szakkönyv. (ISBN 978-963-06-1261-6)

A négy fő fejezetből és fogalomtárból álló, 122 oldalas szakkönyv kialakításának célja az volt, hogy rámutassak a civil / non-profit szervezetek nemzetgazdasági, térségi / regionális és lokális kapcsolati, együttműködési hálózatokban játszott szerepének fontosságára az érdek és érdekelttség fogalomkörének definiálásán keresztül.

Az első fejezetben az érdek és érdekelttség fogalmainak meghatározásával, tartalmi és gyakorlati jelentőségük bemutatásával foglalkoztam nemzetgazdasági vetületekben. A hazai és nemzetközi szakirodalomban folytatott kutatásaim alapján tett megállapításaim szerint az egyén egyfajta rendszerszerű érdekeltségen keresztül válik képessé érdeke érvényesítéséhez.

A különböző szektorok eredendően más érdekeltséggel bírnak. Az állami és a piaci szektorok között a civil szféra teremt átjárhatóságot és megfelelő köztes teret, lehetőségeket az érdekegyeztetés folyamatának hatékony megvalósulásához.

A második fejezetben a munkaerőpiaci érdekegyeztetés folyamatával, szereplőivel és társadalmi feltételeivel foglalkoztam. A munkaadói és munkavállalói érdekképviselők taglalása mellett az érdekegyeztetés mechanizmusából fakadó elvárásokra fókuszáltam, ami nyílt hatalmi struktúrában, decentralizált döntési folyamat keretei között kell, hogy végbemenjen. A megfelelő feltételek kialakításában fontos szerepet kell, hogy játsszanak az alulról építkező, spontán, demokratikus kezdeményezések képviselői: a civil szervezetek. Ugyancsak itt ejtettem szót a munkaerőpiac fő áramlatán kívül történő munkahelyteremtés eszközeiről, lehetőségeiről, amely nem pusztán foglalkozási, jövedelemszerzési szempontból fontos, hanem elengedhetetlen a társadalmi kohézió kialakulásához és megerősödéséhez. Az említett kezdeményezéseknek a civil vagy non-profit szervezetek képesek megfelelő feltételeket és lehetőségeket teremteni.

A harmadik fejezetben a szektorok közti érdekegyeztetésben nélkülözhetetlen szerepet felvállalni képes civil / non-profit szervezetek témaspecifikus sajátosságaival foglalkoztam. Az alulról szerveződő civil kezdeményezésekre jellemzők közül a legfontosabb és egyben a további szereplőkkel szembeni elvárásként fogalmaztam meg, hogy a különböző szektorokat képviselők együttműködése elsősorban azon múlik, hogy megfelelő nyitottsággal rendelkezzenek egymás irányában, azaz képesek legyenek bizonyos mértékig tolerálni egymás sajátos érdekeit és lépéseket tegyenek a közös érdek megteremtésére az érdekegyeztetés eszközeinek felhasználásával. Mindezek révén a társadalmi és gazdasági szereplők képesek célorientált kapcsolódások, együttműködések létrehozására, eredendően eltérő szervezeti és működési sajátosságaik és érdekeik ellenére történő, egymást kiegészítő jellegű együttműködésre. A különböző érdekek, célok alapján indított társadalmi cselekvések, akciók összehangolásához, az érdekek egyeztetéséhez, a kollektív cselekvés, fellépés társadalmi gyakorlatának fejlesztéséhez, a társadalmi lét egyensúlyának biztosításához a civil vagy non-profit szerveződések biztosítanak elsősorban optimális feltételeket, kereteket.

A negyedik fejezetben az érdek és érdekelttség kategóriáinak kistérségi fejlesztések megvalósulásában játszott szerepének jelentőségét igyekeztem a középpontba helyezni. Értelmezésem szerint a kistérségi fejlesztések komplex tevékenységek folyamatokba ágyazott rendszerét jelentik, amelyek holisztikus szemléletmóddal rendelkező szakembereket és laikus segítőköt egyaránt igényelnek. A közösen megfogalmazott célok eléréséhez olyan feltételeket kell biztosítani, amelyek

hosszú távon szavatolhatják a népesség életkörülményeinek jobbá válását, a kistérség népességmegtartó képességének javulását.

Tankönyv bemutatása

Juhász Gábor (2007): Szervezési és vezetési alapismeretek. Útmutató és fogalomtár. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Szociális Munka és Szociálpolitika Tanszék. Tankönyv. (ISBN 978-963-642-159-5)

A tíz fő fejezetből és fogalomtárból álló tankönyv megírásának és hallgatók felé közvetítésének célja az volt, hogy a hazai és a nemzetközi szakirodalomban fellelhető, a teljesség igénye nélkül gyűjtött és strukturált irodalmakból egy olyan viszonylag rövid, kézzelfogható, vázlatos tudásanyagot állítsak össze, amely a legfontosabb fogódzópontokat biztosítja a vezetési és szervezési ismeretek alapjaival ismerkedő hallgatók számára.

A bevezetésben megkíséreltem dióhéjban felvázolni a vezetéselméleti gondolkodás fontosabb, meghatározó állomásait és képviselőit.

A második fejezetben bemutatásra kerültek az alapvető szervezetelméletek. A klasszikus elmélet keretein belül említést tettem *Max Weber* bürokratikus alapmodelljéről, *Taylor* tudományos vezetési alapokon álló-, valamint *Fayol* vállalati szintű koncepciójáról. A klasszikus iskolát illető kritikai észrevételek után *Mayo* „emberközpontú” szervezetelméleti tana került a fókuszba, majd a szervezeti magatartástudományi megközelítés rövid felvezetésére került sor. A munkavállalók bevonásán, részvételén nyugvó szervezeti koncepció lényegi sajátosságainak kiemelése mellett foglalkoztam a döntéshozatalon alapuló elméleti megfontolásokkal. A strukturalista elméletekhez tartozó rendszer koncepció és a Kontingencia-elmélet lényegi vonásainak bemutatásával zártam a sort.

A harmadik fejezetben a főbb szervezeti alaptípusok – a lineáris, a funkcionális, a divizionális és a mátrix szervezet – meghatározó sajátosságait mutattam be. Ugyancsak utalást tettem a klasszikus formák ötvözeteként, a gyakorlatban elterjedt hibrid jellegű szervezetet és a „jövő” vállalati szervezeti felépítését megjelenítő momentumokra.

A szervezetek rendszerszerű működésének bemutatását a negyedik fejezetben kíséreltem meg. A rendszerszerűség tekintetében fontosnak tartottam a szervezet és környezete viszonyának, kölcsönös egymásra hatásuk ábrázolását. Ugyancsak számottevőnek találtam a belső környezetet feltételező, a funkciókat, a folyamatokat, az alrendszereket, valamint a formális és informális dimenziókat, ill. a felépítést és működésmódot jelentő momentumok megjelenítését.

A főbb vezetési funkciókat tárgyaló ötödik fejezetben a tervezés, a vezetés, a szervezés, az ellenőrzés és a koordináció, valamint az ezek háttérét adó, ill. kiegészítő elméleti megközelítések – döntés-és személyiségközpontú elméletek, a személyes vezetés koncepciója, *Berne* és *Weicrich* modelljei az „én-állapotokról” és a vezetési stílusról – kerültek felvillantva a tervezés és a szervezeti működés háttérében meghúzódó belső környezet jellegzetességeit is.

A hatodik fejezetben szót ejtettem a szervezetekben létrejövő csoportok szerepéről, jelentőségéről, a csoportstruktúrát befolyásoló faktorokról és azokról a csoportdinamikai szabályszerűségekről, amelyek az egyes szervezetek esetében az emberi tényező révén közvetlen módon vesznek részt a munkahelyi légkör formálásában, mint szociálpszichológiai tényezők. A fejezet végén ismertettem a csoporthatékonyság összetevőit.

A hetedik fejezetben megkíséreltem a szervezetet, mint önálló, sajátos jellegzetességekkel felvértezett kulturális entitást láttatni, valamint bemutatni a szervezeti kultúra fontosabb összetevőit.

Ennek megfelelően foglalkoztam a szervezetek formálódását és a szervezetek belső környezeti jellegzetességeit kialakító tényezőkkel, a szervezeti kultúra alaptípusaival, valamint azokkal a hatásokkal, amelyek az egyes szervezetek között számba vehető különböző viszonyulási módokat befolyásolják.

A szervezeti változások vezetését taglaló nyolcadik fejezetben a szervezet, mint folyamatosan változó, dinamikus rendszer koncepciójából kiindulva tettem lépéseket a különböző szintű változások okainak és hatásainak vázlatos bemutatására, ill. a szervezeti változások folyamatszerű megragadására.

A gyakorlati vezetési koncepciókat és döntéstámogató rendszereket bemutató kilencedik fejezetben számot adtunk szerzőtársammal a stratégiai vezetés, valamint az innováció-, a projektmenedzsment és a kontrolling rendszerek, ill. vezetési módszerek lényegi vonásairól.

A tizedik fejezetben ízelítőt kívántam adni a „management by...” modellek lényegi vonásairól, valamint a vezetés új típusú felfogásából adódó technikák alkalmazási hatékonyságát érintő kérdésekről rendszerszemléletű megközelítésben. Vizsgálódási horizontomon megjelentek az új tanácsadási metodológiák - az akciókutatás és a tapasztalati tanulás – aktuális kérdései, valamint a szervezeti magatartás új gyakorlati módszereit megalapozó elméleti megközelítések is.

A Menedzsment fogalomtárban a tankönyvben szerepeltetett fogalmak, kifejezések jelennek meg definíciószerűen, amelyek segítenek tisztázni bizonyos fogalmi jelentések tartalmi vonatkozásait, szélesebb értelmezési keretet nyújtva ezzel is a tankönyv mondanivalójához.

A tankönyvet ugyancsak mind a Pécsi Tudományegyetemen, mind pedig a Kodolányi János Főiskolán felhasználják a hallgatók a szervezés-vezetés, menedzsment témakörhöz tartozó tantárgyak elvárásainak teljesítéséhez.