

Az emberi tőke értéke és motivációja

Fábián Attila

I. Fischer (1867-1947) amerikai közgazdász, az alábbiakat írja az „áru” – esetünkben az emberi tőke – hasznosságáról: „egy áru hasznossága valamennyi áru mennyiségének a függvénye”¹. Később a tőkét oly módon minősíti, mint azt az értéket, amely képes termékek és szolgáltatások előállítására. Fischer megállapításait követve tehát azt mondhatjuk, hogy az ember olyan termelési tényező, amely nagy hasznossággal bíró „tőke”-ként is értelmezhető.

Adam Smith (1723-1790) a „Nemzetek gazdasága” című művében világosan láttatja a szoros összefüggést a fizikai tőke és a „humán tőke” között. A következőket írja: *„Költséges új gépet azért állítunk üzembe, mert azt várjuk, hogy különleges munkájával, amit teljes elavulásáig végez, nemcsak megtéríti nekünk a ráfordított tőkét, hanem ezen felül még meghozza legalábbis a szokásos profitot. Ilyen költséges géphez hasonlíthatjuk az olyan embert, aki sok munkát és időt áldoz, hogy kitanuljon valami különleges készséget és szaktudást igénylő mesterséget. Azt várjuk, hogy a munka, amit megtanult, az egyszerű munkabéren felül megtéríti a tanulásra fordított összes költségét, és ezen felül meghozza egy a költségösszeggel egyenlő nagyságú tőkének legalábbis a szokásos profitját”*²

Smith olyan magánvállalkozót vett szemügyre, aki az önképzésbe investált annak érdekében, hogy a későbbiekben nagyobb jövedelemhez juthasson. Ez a nagyobb jövedelem összehasonlítva azzal, hogy alacsonyabb képzettséget igénylő munkát végezne, lehetővé teszi számára, hogy részben az oktatásának a költségeit is fedezze, de ugyanakkor profitot is termeljen. Valójában tehát az oktatásra költött pénz „gépre” fordított költség, melynek segítségével a teljes költség megtérülése mellett még profithoz is juthatunk.

A humán értelemben vett „tőke” individuális megítélése rendkívül nehéz, de talán úgy határozhatnánk meg, mint „az ember munkájából származó szolgáltatások jelen értéke”. Szerencsére nem létezik olyan piac, ahol eladhatnánk, vagy vásárolhatnánk embereket. Olyan piac sem létezik, kivéve a profi sportot (labdarúgás, kosárlabda) amelyben a humánus értékét tő-

¹ I. Fischer: *Mathematical Investigations in the Theory of Value and Prices*, New Haven, 1925., az 1892-es első kiadás újralenyomata, 64. O.

² Adam Smith: *A nemzetek gazdagsága*, KJK. Budapest, 1992. 110. O.

kével helyettesítik. Még az önkéntes biztosítótársaságok sem tőkésítik a biztosított életének hátralévő részét.

Bár ami a fizetést illeti, a biztosítótársaságok valamennyi biztosított számára lehetővé teszik a humán érték finansziális artikulálását. Ebben az esetben, amit figyelembe vesznek az a pénzösszeg, amit biztosított más károkozásából bekövetkezett halála esetén, mint „általános életmaradék”-ként kaphat.

Más közgazdászok, pl. a „Chicagói Iskola” képviselői, gyakran hangsúlyozzák, hogy az „emberi tőkét” úgy kell értékelni, mint képességek, jártasságok és tehetségek összességét, melyeket az egyén birtokol.

A számvitel a vállalat humán tőkéjét számokban nem határozza meg. Ahogy már említettem, az egyedüli kivételt azok a társaságok jelentik, amelyek üzleti tevékenységét a professzionális sport jelenti. A humán tőke vállalati értékelhetőségének megoldatlan problémája talán a gazdasági fejlődés jelentős hiányossága.

Az a tény, hogy apriori módon nem vagyunk képesek meghatározni, hogy milyen mértékben növekszik meg annak a munkaerőnek a termelési kapacitása, értéke, aki részt vesz egy drága manager-képző kurzuson, nem csupán az egyén szakmai fejlődésének növekedését gátolja, hanem a tudás társadalmi terjedését is. Jól ismert tény, hogy a tudás társadalmi terjedése körös folyamat és okozója és eredménye is egyben a technológiai fejlődésnek.

Abban az időszakban, melyben az ember alkotó résztvevője a termelési folyamatnak, a „humán erőforrás” jelzővel illetjük, ugyanakkor a „humán tőke” fontosságát is megfelelően kell kezelnünk, különösen a kis és középvállalatoknál. A humán tőkét csakúgy, mint a klasszikus értelemben vett tőkét, vagy a reáltőkét gondosan kell menedzselni annak érdekében, hogy profitot termeljen. A „használatból” adódó diverzifikáció miatt az emberi erőforrást is megfelelően kell alkalmazni a megfelelő technikák kiválasztásával. Az egyén motiváltságát mindig a lehető legmagasabb szinten kell tartani, megteremtve a kívánatos környezetet az individuális és közösségi termeléshez, fejlesztési stratégiákhoz, szervezeti projektek adoptálásához stb., melyek összhangban vannak a vállalat céljaival.

A motiváció koncepciója már régóta jól ismert, de szisztematikusan csak a pszichológia kezdett vele foglalkozni. Az ember mindig is mondta, hogy szüksége van valamire, hogy vágyik valamire. Napi viselkedésünk, cselekedeteink mindig valamiféle motiváció eredményei, mely mindig vezet bennünket valami felé. Az erőfeszítések, melyekkel az ember „megszólítja” saját képességeit, pontosan a motiváción alapszik: hajlamok, szükségletek, félelmek stb. A motiváció egyfajta belső erő, mely stimulálja, szabályozza és segíti az egyén fontosabb cselekedeteit.

Az ember esetében a motiváció funkciója olyan, mint az alkalmazott energiáé, mely a növekedés céljának biztosításával és a szükségérzet beteljesedésének boldogságával megőrzi a személyiséget.

A motiváció folyamatát, mint egy cirkuláris feladatot határozhatjuk meg, melyet az egyén feszültségének állapota generál a ki nem elégített szükséglet érzéséből. Nem szabad elfeledkeznünk arról sem, hogy motivációs folyamat nagyon szoros kapcsolatban áll az ösztönzőrendszerrel is. Az egyén állandóan elégedett szeretne lenni.

Ugyanakkor azt is tisztán kell látnunk, hogy az „élelem” szerzésének motivációja nem releváns egy jóllakott ember számára.

Az hogy hogyan viszonyulnak a szükségletek egymáshoz, A. H. Maslow a következő választ adja: „a szükségletek szekvenciája”, vagy úgy is ismert, mint a „humán motiváció hierarchiája” mely a „szükségletek prioritásán” alapszik. Elméletét azt követően dolgozta ki, hogy a társadalmi élet számos területén vizsgálta a magatartásokat, nem csupán a munkások világában, hanem gyermekeknél is, baráti közösségekben, önkéntes társadalmi munkásoknál is.

Elméletének tételei a következőkben foglalhatók össze:

1. A motiváció valószínűleg a szükség szoros összefüggésben a folyamatos megelégedettség fokával. Egy rendszeresen kielégített szükséglet tehát már nem motivációs erő.
2. A szükségletet akkor sem éljük meg motivációként, ha a túlélés pszichológiai szüksége nem kielégített.

A legtöbb esetben az ember jövedelme lehetővé teszi az elsődleges szükségletek kielégítését. Az ember ezek után kezd vágyakozni társadalmi kapcsolatok után. (előtérbe kerülnek a társadalmi irányultságú motivációk)

Miután beteljesedést nyertünk saját munkánkban, megbecsülést találhatunk másokban is, mely azután elvezethet bennünket a vállalat iránt érzett megbecsüléshez is, mely saját potenciálunk felfedezését is jelenti. Ezt általában akkor érzi az ember, miután a szükségleti piramis vagy részben, vagy teljes mértékben felépült. A valóságban valószínűtlen a szükségletek teljes kielégítése, az átlagos individuum a szükségletek beteljesedésének közepes mértékű megvalósulásával számolhat. A. H. Maslow a következőket vallja: „*A valóságban társadalmunkban a legtöbb ember megelégedett, de ugyanakkor elégedetlen is az alapvető szükséglet kielégítését illetően. Sokkal reálisabb leírása szükséges tehát a szükséglet motívumok hierarchiájának.*”³.

Az állandóan kielégítendő szükségletek pszichológiai fejlődést determinálnak, következésképpen újabb, még kielégítetlen szükséglet jelenik meg, mely természetesen ismét motiváló erejű. Az e fajta láncolatnak az ismerete különösen fontos azok számára, akik vezető funkciót töltenek be. A vezető ennek alapján képes a pszichológiai fejlődés lépéseit követni, és dolgozóinak magatartását elemezve a motiváció elemeit feltérképezni.

- Az emberi motiváció kultúránként és egyénenként változó. (pl. a pénzügyi aspektus sokkal ösztönzőbb a munkás számára, mint a szellemi dolgozó számára)
- Hasonló motivációk különböző magatartást eredményezhetnek
- Különböző motivációk hasonló magatartást eredményezhetnek
- A motivációt gyakran álruhába öltöztetett magatartások követhetik

Egy néhány órás továbbképzés is motivációs erő lehet, hiszen alkalmazottunk joggal gondolja, hogy az ő munkája is valamiféle képzettséget igényel. A továbbképzés tehát mindkét fél számára előnyös helyzetet teremt.

Egy kis- vagy közepes méretű vállalat vezetője szoros kapcsolatban dolgozik a beosztottjaival. Ismeri őket, tudja a vágyaikat, jellemüket, karakterüket, családi problémáikkal is tisztában van (pl. *motivációs bázisukat, jellem és intelligenciális adottságaikat, társadalmi-*

³ A. H. Maslow: *Motivation and Personality*. New York-Evanston-London, 1970. 22. O.

környezeti meghatározóikat), stb. ezen tényezők alapján a vezető képes lehet arra, hogy személyre szabott motivációs gyakorlatot alakítson ki. Így a vezetőnek lehetősége van arra, hogy nem csupán a fizetésemelés egyetlen fegyverével éljen.

A szükségletek teóriájának szekvenciája, együtt a vezetői fantáziával, alacsony költség szinten integrálhatja a hagyományos vállalati politikát, mely tradicionálisan az éves jövedelmen alapszik, de felválthatja egy rövidebb ideig tartó folyamat jótékonyan élénkítő hatása.

Felhasznált irodalom:

- Fischer, I:** Mathematical Investigations in the Theory of Value and Prices, New Haven, 1925., az 1892-es első kiadás újralenyomata,
- Hebb, Donald O.:** A pszichológia alapkérdései. Budapest, 1995.
- Hegedűs T. András:** Pszichológia I. A pszichikum kialakulása. Budapest, 1991.
- Kozma Tamás:** Bevezetés a nevelésszichológiába. Budapest, 1994.
- Lajkó Károly:** Viselkedésünk és lelkiegyensúlyunk. Budapest, 1995.
- Lénárd Ferenc:** A lélektan útjai. Budapest, 1989.
- Maslow, Abraham H.:** Motivation and Personality. New York – Evanston – London, 1970.
- Menyhay Imre:** A gazdaságpszichológia fejlesztése és képzése Magyarországon. *Gazdaság és Társadalom. Társadalomtudományi folyóirat*, 1993/1-2. sz. 47-66. old.
- Menyhay Imre:** Vállalatvezetés és vállalkozás-etika alapvető kérdései társadalmi és gazdasági átalakulások tükrében. Könyv, kézirat
- Menyhay Imre:** Vezetés, nevelés, neurózis. Társadalmi valóságok, szükségletek és szükséglet kielégítés, Budapest, 1994.
- Schumacher, Ernst F.:** A kicsi szép. Tanulmányok egy emberközpontú közgazdaságtanról. Budapest, 1991.
- Smith, Adam:** A nemzetek gazdagsága, KJK. Budapest, 1992.