# Olvasólecke időigénye: 1 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# A MUNKAKÖRRE ÉPÜLŐ RENDSZEREK PROBLÉMÁI

Az erősen specializált, pontosan lehatárolt munkakörök a szervezet rugalmatlanságához vezethetnek. A munkavállalók a szigorú munkaköri rendszerekben nem értenek egymás feladataihoz, nem rendelkeznek a szükséges információkkal, nem látják át a teljes folyamatot, így nem tudják helyettesíteni egymást. A specializált munkakörök elvehetik a munkavállalók kezdeményezési kedvét, ha pl. jogszabályi változások, vagy a szervezet újítási törekvései miatt új, munkakörhöz nem rendelt feladatok kerülnek a szervezetbe, a munkavállalók visszautasíthatják azok elvégzését, arra hivatkozva, hogy az nem munkaköri kötelességük. A szigorúan lehatárolt munkakörök ellen szólnak a gyakori szervezeti változások is.

Az utóbbi évtizedek piaci kihívásai hatására ezért a vállalatok emberi erőforrás menedzsmentjének legfontosabb feladata a rugalmasság biztosítása: csökkenteni kell a specializációt, bővíteni a dolgozók illetékességi körét, csökkenteni a hierarchia szintjeit. Ma már egyre ritkább az egy ember egy munkakör elv, a munkavállalók rugalmasan változó feladatköröket látnak el, esetleg csoportmunkában dolgoznak, a munkaköröket pedig egyre tágabban definiálják.

A munkakörök közötti átjárhatóság növelését célzó kísérlet a munkakörök helyett a kompetencia alapú megközelítés. Ennek lényege, hogy a terméket vagy szolgáltatást nem munkakörök, hanem kompetenciák összeadódásának eredményéként értelmezik. A toborzáskor, kiválasztáskor nem munkafeladatokra keresnek embert, hanem bizonyos kompetenciák meglétét vizsgálják. A vállalatot projektekre szervezik, egy-egy projekten pedig egy-egy csapat dolgozik anélkül, hogy az egyes embereknek jól körülhatárolt feladatai lennének.

A munkakör alapú rendszerek az USA-ból terjedtek el, innen terjedtek el Európában is, a latin-amerikai, ázsiai vállalatok nagy része ezzel szemben nem dolgozik munkaköri leíráson alapuló rendszerekkel.

**Irodalom**

Karoliny Mártonné – Farkas Ferenc – Poór József – László Gyula (2003): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Budapest: KJK-Kerszöv

