**A szakértelem**

(illetve, annak hiánya – mint társadalmi jelenség, amivel az üzleti életben számolnom kell)

**Mi határozza meg az elképzelésünket a szakértelemről?**

- a képzettség (egyénhez köthető),

- a tapasztalat (egyénhez köthető),

- a társadalmi elvárások (kultúra, üzleti igények, megszokások, stb.).

Egy érzékeltető hasonlattal mondhatjuk, hogy az elvárásunk: a szakértelem legyen „egy arasz”.

*(Arasz: régi, nem egzakt mértékegység. A kinyújtott tenyér hüvelykujjának és kisujjának távolsága – 20-22 cm.)*

**Jelenlegi társadalmi tendenciák.**

- Politikai nézetek alapján,

- rokoni/ismerősi kapcsolatok alapján,

- rosszul értelmezett bizalmi viszony alapján (tudom, hogy alkalmatlan, de bízom benne),

kicserélődnek a személyek a meghatározó pozíciókban (ahol idáig „egy arasz” – volt – az elvárásom).

Hogy világos legyen: nem szakmai ismeretek alapján.

**Hol találhatók ezek a meghatározó pozíciók?**

- Tudományos és társadalmi szervezetek. Ezek – normál esetben - a hatalomtól független, elmélet és követelmény alkotó szervezetek.

- Minisztériumok. Az elmélet alapján gyakorlati koncepció alkotó (ide értve a törvényeket is) és vezető szervek.

- Hatóságok. A végrehajtást ellenőrző szervek.

- Iskolák. A szakmai elmélettől (egyetemek) a gyakorlati végrehajtásig ismeretek átadása a „következő generációnak” – beleértve a társadalmi elvárásokat is.

**Hogyan változik a szakmaiság szintje jelenleg?**

A tendenciákból következik a szakértelem igényszintjének a csökkenése, kihatással az egyén képzettségére és (később) tapasztalatára.

Azaz (társadalmilag) rövid idő múlva a szakértelem: „egy hüvelyk” lesz és ez lesz a szakértelem normális/elfogadott (új) szintje.

*(Hüvelyk: régi, nem egzakt mértékegység. Az emberi hüvelykujj hosszából ered – 2.0-3.1 cm. Ma is gyakran használt fajtája a német zoll (col) vagy az angol inch (incs), ami 2.54 cm.)*

**Mi a változás gyorsasága (a társadalmilag rövid idő)?**

Az az időtartam ami alatt az „öregek” (akiknek egy arasz…) kikerülnek a rendszerből.

- kihalnak,

- nyugdíjba mennek,

- őket cserélték le,

- nem hajlandó felvállalni az igénytelenséget (más munkát választ, kikerül a pozícióból),

- a helyén (pozícióban) marad, de nem hajlandó felvállalni a konfliktusokat.

Itt is érvényesül – a társadalomtudományokban – ismert jelenség:

- folyamatot leépíteni azonnal (vagy éveken belül) lehetséges (olcsón),

- folyamatot felépíteni évtizedekbe kerül (drágán).

**Mit kezdhet a kérdéssel (problémával) egy üzleti alapokon működő szervezet menedzsmentje?**

1., Figyelembe veszi – kiértékeli - a stratégiai (és napi praktikus) döntéseiben:

- Van-e a szakmaterületén elfogadható, üzletileg (nyereségesen, hatékonyan) működtethető koncepció?

- A törvényi szabályozás megfelelő-e? (Alul-, túlszabályozott; szakmai követelményeknek, társadalmi elvárásoknak nem felel meg; hatóság bizonytalan vagy nem következetes.)

- Talál-e a működéséhez megfelelő munkaerőt?

2., Szakmai (esetleg társadalmi) szervezetekben lobbi tevékenységet folytat a káros tendenciák megváltoztatására. (Más kérdés, hogy nálunk a lobbizás eszköztárában – ha egyáltalán felmerül a lobbizás kérdése - inkább csak a korrupció közeli elemek az ismertek, használatosak.)

3., Belső képzésekkel (iskolák dotálásával) szinten tartja dolgozói szakmai ismereteit – ez csak átmenetileg lehetséges!

**Az időtényező.**

A generációváltással (tehát az „őregek” eltűnésével és az iskolákból frissen kikerülők pozícióba kerülésével) mindenki Hüvelyk Matyi lesz.

(Menedzser, koncepció/szabály alkotó, ellenőrző, végrehajtó, stb. – egyiknek sem lesz emléke, hogy „régen” magasabb volt a tudás szintje, a követelmény, a szakértelem.)

**De, addig…**

Látszik, hogy mindenképpen extra erő és anyagi ráfordításokkal járnak a megoldások.

Amit nem tehet meg a piaci alapon működő szervezet, hogy betagozódik a Hüvelyk Matyik táborába. A piaci mutatóik (bevétel, hatékonyság, stb.) rövidesen jeleznek.