



van
die
(nuwe)
redakteur

die
uitredende
redakteur



SKAARS MENSLIKE HULPBRONNE — BENUT HULLE TEN BESTE

Die woorde van hierdie opskrif word so dikwels gebruik dat dit byna 'n refrein of 'n cliché in die sakewêreld geword het. Maar dit neem nie weg van hulle waarheid of dringendheid nie. Met 'n steeds vinniger groeiende wêreldbevolking wat van lewensmiddele, dienste, opvoeding en werk voorsien moet word, word dié groep wat oor die opleiding en vaardighede beskik om produktief tot die ekonomie by te dra, wêreldwyd gesien, na verhouding steeds kleiner en kosbaarder.

In Suid-Afrika is bekwame menslike hulpbronne en hulle volle benutting ook van die allergrootste belang, veral om drie redes:

- Met die ekonomie wat geleidelik begin opswaai, sal bekwame mense nodig wees om nuwe geleenthede te identifiseer en te benut, en om ondernemings te bestuur
- Die verskaffing van werk aan die land se groeiende bevolking van alle rasse is noodsaaklik — en vereis ondernemingsgees, verbeelding en bestuursvermoë
- Militêre bedrywighede onttrek toenemend mense uit die ekonomie, meestal op 'n vroeë en potensieel dinamiese stadium van hulle loopbane.

Suid-Afrika kan dus glad nie bekostig om enige bekwame en beskikbare mense te onderbenut of oor die hoof te sien nie. Tog gebeur dit daagliks dat bestuur soms bewustelik, meer dikwels onbewustelik, mense onderskat, ontmoedig, en demotiveer. Dit gebeur veral in die geval van vroue en van gekleurde mense aan wie deur sogenaamde diskriminasie, die algemeen-aanvaarde eienskappe, houdings en loopbaan-potensiaal van hulle groep toegedig word, en alle individue in so 'n groep dan daarvolgens beoordeel en behandel word. Dit vind selde moedswilliglik of kwaadwilliglik plaas, is gewoonlik net 'n kwessie van tradisie, gewoonte of onnadenkendheid, eintlik 'n gebrek aan diskriminasievermoë wat verskeie *binne* groepe betref. 'n Voorbeeld is posadvertensies wat spesifiseer " 'n Dinamiese *man* met ...", of watter eienskappe ook al benodig mag wees. Dit is natuurlik die maatskappy se goeie reg om 'n man vir 'n pos te verkies (in Suid-Afrika het ons gelukkig nog nie die Amerikaanse wetgewing nie). In sommige bedrywe soos mynbestuur sou vroue moeilik aanvaar word. Maar as 'n pos as aankoper of bemarker van klerasie, as rekenmeester of selfs as vertaler uitsluitlik aan mans gebied word, kan dit wees dat die potensiele werkgewer homself onbewustelik tekortdoen omdat hy nie die moontlikheid oorweeg dat daar 'n bekwame, loopbaangerigte en goed opgeleide vrou of anderskleurige kan wees, wat vir sy onderneming van groot waarde mag wees nie. Of dit billik teenoor die individu is of nie, is sulke mense dikwels boonop dikwels teen winskoop-waarde vir die werkgewer beskikbaar, reeds omdat "diskriminasie" nie net geleenthede nie, maar ook salarisstruktuur beïnvloed.

Volgens Nobelprys-ekonoom Paul A Samuelson* is diskriminasie in die perspektief van die lands-ekonomie gesien nog meer nadelig — nie slegs vir dié groep teen wie daar gediskrimineer word nie, maar vir almal wat in die ekonomie betrokke is. Hy bewys dat die nie-optimale benutting van produksiefaktore veroorsaak dat Bruto Binnelandse Produk kleiner is as wat dit andersins sou wees. Na die ontleding van 'n model van indiensnemingsdiskriminasie teen vroue sê hy: "Total GNP (or Net Economic Welfare) is down ... (due to) loss in total output or social satisfaction from irrational discrimination. Humanity as a whole loses. That is, the males fail to get as much economic benefit from exploitation as the females lose!"

* Samuelson, Paul A: *Economics, 10th Ed.*, McGraw-Hill, 1976, pp. 781-794.

Natuurlik is daar baie mense — vroue, kleurlinge, Asiate, swartmense, en ook blanke mans — wat nie die vermoë, die opleiding, die werklus of prestasiedrang het om 'n groot bydrae te maak nie, wat nie regtig loopbaangerig is nie. Daar is egter ook in al hierdie groepe meer of minder individue wat wel wil en kan bydra, en in landsbelang moet die sakewêreld en die regering koppe bymekaarsit en doelbewus beplan om hierdie mense aan te moedig, verder op te lei, en geleenthede te gee, sodat ons land se beskikbare menslike hulpbronne so goed moontlik benut kan word. Die behoefte in ons land is groot genoeg, daar is genoeg geleenthede vir bekwame mense, dat op hierdie vlak een groep hom nie deur 'n ander groep bedreig hoef te voel, en ter wille van selfbeskerming negatief hoef op te tree teenoor ander groepe en die ekonomie as geheel nie.

Omdat hierdie saak van soveel belang is vir alle bestuurders, onafhanklik van hulle bedryf of hulle oorspronklike dissipline, word hierdie uitgawe van *Bedryfsleiding* aan hierdie onderwerp gewy, en alvyf artikels behandel een of ander aspek van die benutting van menslike hulpbronne.

THE OLD ORDER CHANGETH ...

There has been a change in, or rather at, *Business Management*. Professor Japie Venter, editor of the Journal for the past five years, is due for sabbatical leave soon, and has therefore resigned as editor.

He has been succeeded by Mrs Truida Smit, a lecturer at the School of Business Leadership of the University of South Africa. Professor Venter will, however, continue his association with the Journal as editor-in-chief and chairman of the editorial committee.

Both the board of the S A Association of Business Management and the incoming editor wish to thank Professor Venter sincerely for his valuable contribution as editor over the past few years. He has developed the magazine and set a standard of which association and readers alike can be justly proud. The incoming editor regrets that initially due to Prof Venter's illness and subsequent printing problems, the second and third issues of *Business Management* were delayed, but the backlog has now been made up.