



CRANET
ONLINE KONFERENCIA
2021

PROGRAM

ISBN 978-615-5459-07-8

Kiadó: Budapesti Metropolitan Egyetem

Kiadás helye: Budapest

Szerkesztette: Szabó Szilvia - Kiss Ferenc - Poór József



Plenáris előadások

10:00-11:40

Elnök: Szabó Szilvia

Szakmai megnyitó

10:00-10:10

Kiss Ferenc

A Budapesti Metropolitan Egyetem innovációs rektorhelyettese, egyetemi docens, az MTA Gazdálkodástudományi Bizottság Tudásmenedzsment Munkabizottság titkára. A MELLearn Egyesület – Felsőoktatási Hálózat az Életen Át Tartó Tanulásért elnökségi tagja

Poór József

Közgazdaságtudományok doktora (DSc), egyetemi tanár a Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Karán, HSZOSZ elnöke és a BKIK Tanácsadási osztály elnöke és a KoronaHR kutató csoport vezetője

Quo vadis a felsőoktatás? A COVID tanulságai a felsőoktatásban dolgozók számára egy PTE felmérés alapján

10:10-10:20

A COVID -19 vírus következtében a nem jelenléti (non-attendance) digitális oktatásra való átállás és a home-office jellegű munkavégzés jelentős változást jelentett a felsőoktatásban dolgozók, oktatók/kutatók és hallgatók életében. Milyen hatásai lehetnek a jövő felsőoktatására az ezidőszakban szerzett tapasztalatoknak? Dominánssá válik-e a digitális kompetenciák szerepe a felsőoktatásban dolgozók számára, vagy az oktatás minősége és a tudástranszfer továbbra is támaszkodni fog a szakmai kiválóság és hozzáértés eddig elfogadott értékeire? Milyen lesz a jövő felsőoktatása, miben szükséges változni és mi maradhat meg a megszokott munkahelyi létből? Ezekre a kérdésekre keresett empirián nyugvó válaszokat a FLOW kutatócsoport 2020-ban, a PTE alkalmazottak, oktatók és hallgatók megkérdezésével.

Jarjabka Ákos

Habilitált egyetemi docens, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetének igazgatója, a PTE Diaszpóra Projekt Hálózat rektori megbízottja, a FLOW Menedzsment Kutatócsoport vezetője. Szakterületei: Nemzeti-szervezeti kultúra menedzsment, projektmenedzsment, magyar diaszpóra hálózati menedzsment.

Sipos Norbert

A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet adjunktusa. Főbb kutatási területek: Diplomás Pályakövető Rendszer és Állami Adminisztratív Adatbázisok Integrációja; Munkaerő-piaci tendenciák; CRANET; EU-migráció és következményei; Kollektív tárgyalás. 2009-től számos pályázat, megvalósíthatósági tanulmány, üzleti terv írója, országos rendezvények szervezője.

Kuráth Gabriella

Habilitált egyetemi docens a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetében. Szakterülete a felsőoktatási vonzerőfejlesztés, a diplomás pályakövetés és a hallgatói kompetenciafejlesztés, illetve a vezetőfejlesztés lehetőségei.

Csapatok vezetése, motiválása az online térben – egyetemi környezetben

10:20-10:40

Kihívásaink a pandémia idején – a Metropolitan Egyetem hallgatóinak és munkatársainak szemszögéből. Hogy lehetett helytállni ebben a helyzetben, milyen megoldások váltak be, és melyek bizonyultak kevésbé hatékonyak.



Papp-Váry Árpád

A METU Üzleti, Kommunikációs és Turisztikai Karának dékánja, a kereskedelem és marketing BSc, a marketing MSc, és a Digitális Marketing executive MBA program vezetője. Szakterülete a branding, hat ilyen témájú könyv és több száz publikáció szerzője. Közel tíz éve a Magyar Marketing Szövetség egyik alelnöke.

Dávid Ágnes

A METU Humán erőforrás menedzsere, közgazdász. A HR területén 15 éves tapasztalattal rendelkezik. A szakma alapjait egy nemzetközi háttérű FMCG vállalatnál, a Colgate-Palmolive-nél sajátította el, ahol először HR asszisztens, majd generalista pozícióban dolgozott. Ezt követően a LeasePlan Hungária Zrt. HR funkcióját irányította. 3 éve csatlakozott a METU csapatához.

Home office a koronavírus idején, pro és kontra, valamint várható trendek az otthoni munkavégzésről

10:40-11:00

Home office a koronavírus idején, pro és kontra, valamint várható trendek az otthoni munkavégzésről

Szabó Katalin

Egyetemi docens a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Gazdaságtudományi Intézetében, a Vezetés- és szervezéstudományi tanszék vezetője, a Vezetés és szervezés mesterszak szakfelelőse.

HR kihívások pandémia idején – A koronaHR országos kutatás eredményei

11:00-11:20

Előadásunk az országos KoronaHR kutatás első és második fázisának összehasonlító eredményeire támaszkodik, amelyet a HSZOSZ, az OHE és az MHTT kezdeményezett és amelyben 13 hazai és egy határon túli egyetem, valamint 9 szakmai szervezet vett részt.

Dajnoki Krisztina

Közgazdász, habilitált egyetemi docens, intézetigazgató a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetében. Az emberi erőforrás tanácsadó MA szak szakvezetője, a Humán Szakemberek Országos Szövetségének elnökségi tagja. Szakterülete az emberi erőforrás gazdálkodás és a hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerőpiaci integrációja

Szabó Szilvia

Habilitált egyetemi docens, a Budapesti Metropolitan Egyetem Üzleti Turisztikai és Kommunikációs Kar Üzleti Tudományok Intézetében. Az Emberi Erőforrás Tanácsadó mester szak szakvezetője. A Humán Szakemberek Országos Szövetségének Alelnöke. Humánfejlesztés és HR tanácsadás a kiemelt gyakorlati területe

Covid On People in – Tippek és trükkök a vállalati gyakorlat alapján

11:20-11:40

- Egy év tükrében – mi kell ahhoz, hogy egy vállalat képes legyen reagálni egy ilyen helyzetre
- Mit tudunk ebből tudatosítani?
- Mik voltak a „Hogyanok”?
- Fókuszban a zökkenőmentes működés
- A fejlődés lehetőségei a pandémia okán

„Az Egis egy olyan munkahely, ahol az emberek szeretnek dolgozni.”

Az, hogy az Egisben hosszú évtizedek óta nagy figyelmet igénylő, magas minőségű szakmai munka folyik nem kérdés. A menedzsment által tett fenti célkitűzés kinyilatkoztatásával azonban még nagyobb hangsúlyt kapott az, hogy vállalatunk legyen egy olyan hely, ahová a kollégák szívesen járnak, egy közösség, amihez örömmel tartoznak.

Ezzel a törekvéssel összhangban született meg 2019 nyarán az új HR stratégiánk, amelynek középpontjában a munkavállaló áll. Az elhatározást követően minden HR folyamatunk, fejlesztésünk, programunk ebben a szellemiségben született, a döntések fókuszában egyértelműen a munkavállalók álltak és állnak jelenleg is.



HR stratégiánk fontos pontja volt annak felismerése, hogy lássuk – céljaink megvalósításához ebben az új keretrendszerben, nekünk magunknak miben és hogyan kell fejlődnünk. A pandémiás helyzet csak katalizátort jelentett ebben a fejlődési folyamatban, sőt egy gyakorlati terepet is egyben, ahol rögtön ki lehetett próbálni az új tudásokat, készségeket úgy, mint reziliencia vagy agilitás.

A járvány időszaka külön kihívást jelentett ebben az építkezési folyamatban, amelynek kezelése és annak kommunikációja is a fenti szellemiségben történt. Ez egy valódi, éles vizsgahelyzet volt, amelyben vezetésünk megmutatta, hogy a munkavállaló központú gondolkodás mit is jelent valóban a hétköznapi gyakorlatban, és miként érzékelhetik a kollégák - egy ilyen kiszámíthatatlan helyzetben is - azt, hogy biztonságban vannak, és számíthatnak a munkáltatójukra. A fenti cél mentén született intézkedéseink, a pandémia helyzet kezelése pozitív visszhangra találtak a munkavállalók körében. A 2020 őszén lezajlott elkötelezettségi mérés eredményei minden kérdéskörnél pozitív elmozdulást mutattak.

Így vált számunkra megélt hétköznapi valósággá a korábban kitűzött stratégiai irány.

András Klára

Az Egis Gyógyszergyár Humánerőforrás igazgatója, doktori címet a Nemzeti Közszerződési Egyetemen szerzett, szakterülete a generációkutatás, HR kontrolling és teljesítménymenedzsment. Szakmai pályája során katalizátora volt új nagyvállalati HR rendszerek bevezetésének, működtetésének, tökéletesítésének. 2017 óta az EGIS Csoport HR igazgatója, jelenleg is 18 országban 4500 fő munkavállalóért felelős.

Pajor Mariann

Vállalati kultúra és belső kommunikációs főosztály vezetője. Közgazdász, pénzügyi és menedzsment szakirányon szerzett MBA képesítéssel (BME). Környezetvédelmi igazgatási szakértő diplomával (Corvinus) valamint mesterfokú beszédírói képesítéssel rendelkezik. Szakterülete: vállalati kultúra, stratégiai-, vállalati belső- és HR kommunikáció.

Szünet

11:40-12:30

Szekcióülések

12:30-14:45

Elnök: Dajnoki Krisztina

1. Szekció

Tanácsadás és K+F

Szekcióvezető: Majó Zoltán

A Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Karának egyetemi docense. Több mint egy évtizede a GTK Távközponti Bizottságának elnöke. Szakterülete az információs társadalom gazdasága, az információ és tudásmenedzsment.

Fenntartható HRM - Valóság vagy utópia?

12:30-12:45

Ásványi Zsófia

A 2000-es évek elejére a fenntartható működés kívánalma az üzleti élet valamennyi szegmensében megjelent szerte a világon. Egyes szervezeti erőforrások hiánya vagy szűkös elérhetősége által életre hívott fenntartható - sustainable - menedzsment mára egyre több szervezetben általános gyakorlattá válik, amelyben az emberi erőforrásokkal való fenntartható gazdálkodás okán a HR-nek kulcsszerepe van. Minden foglalkoztatási-, és HRM gyakorlat csak akkor és addig életképes a szervezetben, amíg az megfelelően vonzó a munkaviszony mindkét szereplője számára. A hosszútávú munkavállalói jól-lét, vagyis a méltányos munkavállalói életminőség biztosítása ilyen egyre több szervezet felfogásában. A munkavállalói oldalon ágazattól függetlenül egyre gyakrabban megjelenő olyan kihívások, mint a kiégés, stressz, munkavégzésre visszavezethető fizikai- és mentális problémák, vagy a munka és a magánélet közötti egyre nehezebb egyensúly megteremtése olyan jelek a munkáltatók számára, amelyek humánus(abb) foglalkoztatási



formák kialakítását sürgetik. Az pedig evidens, hogy a munkáltatók számára a túlélés egyik záloga, hogy úgy kezelje a jelenlegi és potenciális munkavállalóit, hogy a) ők hosszú-távon akarjanak az adott szervezetben dolgozni és b) azokat a képességeiket aktiválják, amelyek a szervezet számára a leghasznosabbak. Az előadás a ma még több elnevezéssel is ismert (fenntartható-, pozitív-, zöld-) HR gyakorlatok egyik jól mérhető kritériumrendszerét kínálja a hallgatóság számára.

A COVID hatására...

12.45-13.00

Kálmán Edina - Csanádi Péter

Egyre több nemzetközi és hazai kutatás jelenik meg a szervezetek járványhelyzet alatti irányításával, teljesítménymenedzsmentjével kapcsolatban. A hazai KKV-k vezetése is egyre nagyobb érdeklődést mutat a kérdéskör iránt. Bármilyen nehéz is a helyzet, a vezetőnek mindig stabilnak és támogatónak kell lennie a munkatársai és a vezető társai számára. Biztosak vagyunk benne, hogy ezzel nem mondunk újat, de reméljük abban tudunk segíteni, hogy hogyan lehet ezt megvalósítani. A legújabb kutatások szerint a COVID időszakban "szétporlad" a szociális kapcsolatok hálózata, elvesznek a támpontok a munkában és a magánéletben, nő a bizonytalanság, valamint felértékelődik a közvetlen vezetői és munkatársi kapcsolódás, a család szerepe. Az első számú vezetőnek ezért meg kell teremtenie a munkatársi kapcsolatok fennmaradásának, erősödésének színtereit, valamint inspirálnia kell a közvetlen vezetőket a munkatársaik támogatására. Előadásunkban néhány releváns nemzetközi kutatási eredményt és hazai KKV-s gyakorlatot mutatunk be. Reményeink szerint ezzel inspiráljuk a hallgatókat a teljesítménymenedzsment megvalósítási gyakorlatának újragondolására a pandémiás időszakban.

Milyenek lesznek a jövő szervezetei?

13.00-13.15

Németh Gergely

Sokat beszélünk szakmai körökben arról, hogy milyen lesz a nem túl távoli jövőben az élet? Milyen lesz az új normál? Már a Pandémia előtt is látszott, hogy komolyabb változások előtt áll a szervezeti világ köszönhetően a robotizáció, automatizáció és a mesterséges intelligencia alkalmazásoknak a exponenciális fejlődése okán, de ezt a változást csak még gyorsabbá vált a hirtelen megváltozott élethelyzetünk okán. Ahhoz, hogy ne sodródjunk, a változásokat irányítani kell, de merre? Milyenek lesznek a három-öt év múlva a szervezetek, amelyekben dolgoznunk kell, vagy amelyeknek tanácsokat adunk majd. Mik lesznek a legfőbb kérdéseik, problémáik? Azért is fontos ez, mert a tanácsadó iparban, a professzionális tanácsadók kompetenciáiról azt állítják, hogy 3-5 évvel előrébb járnak, hogy a szervezetek számára a hozzáadott értéket képesek legyenek kitermelni. Az előadásban azt keressük, hogy a generációs kérdés, a folyamatok újragondolása az automatizációk és egyebek hatására, a vezetés/irányítás és szervezés kérdései, a munkavállalók motivációi és elvárásai, a home office és egyéb tényezők hatása a szervezeti kultúrára, a small world, a VUCA, a black swan és egyéb hatások hogyan gyűrűznek be és fognak drasztikus változásokat okozni életünkben.

Vállalati járványkezelés támogatása digitalizációval

13.15-13.30

Otti Csaba

A koronavírus járvány első hullámának kitörésekor a szervezetek 14,2%-ának volt pandémiás terve és 63,9%-uk a pandémia alatt kidolgozta vagy tervezi kidolgozni. Az előadás célja, hogy bemutassa a pandémiás tervben rögzített egészség megőrzés és üzletmenet folytonosság intézkedések támogatásának egy lehetséges módját digitalizált folyamatokkal. A munkavállalókról, alvállalkozókról, látogatókról gyűjtött belépési információk, valamint a járványok kitörése és terjedése alapján meghatározható a vállalatban belüli járványügyi kockázat és különböző intézkedések léphetnek életbe. Ilyen intézkedések, az egy területen tartózkodók létszámának maximálása, a területre belépők hőmérséklet és maszk viselésének ellenőrzése. A létrehozott kontaktusbuborékok elszeparálásának biztosítása a beosztásokban, a műszakok cseréjénél és közös helyiségek látogatásánál. Esetleges megfertőződéskor a vállalatban belüli kontaktuskutatás biztosítása. Kutatásunk végső célja, hogy egy olyan, a KKV és nagyvállalati szektorokban használható módszertani eszközt dolgozzunk ki, amelynek a segítségével automatizálható a járványkezelés, illetve prediktív algoritmusokkal minimalizálható a hatása az üzletmenet folytonosságra.



Tanácsadás a koronavírus idején - egy hazai empirikus felmérés tükrében

13.30-13.45

Poór József - Szeiner Zsuzsanna - Kovács Ádám - Zsigmond Tibor

Előadásunkban foglalkozunk a tanácsadó iparág általános globális és magyarországi trendjeivel, és bemutatjuk miként reagált a tanácsadóipar a korábban előforduló válságokra, és más piaci anomáliákra. Empirikus kutatásunk eredményeinek bemutatása által fényt derítünk a Magyarországon működő tanácsadók aktuális helyzetére, és a jövőben várható kilátásaira. A tanulmány empirikus részében a lehető legpontosabb eredmények eléréséhez több hipotézist is megfogalmaztunk. Kulcskérdéseink közé tartoztak, hogy az egyes tanácsadási szervezetek mennyire élték meg gazdaságilag negatívan a kialakult helyzetet, melyek azok a területek, ahol csökkenés volt tapasztalható vagy éppen növekedés, illetve, hogy mennyire látnak egyben új lehetőségeket is a jövőre nézve. A kapott eredmények alapján azt tapasztaltuk, hogy a vizsgált szervezeteket az árbevétel és a szolgáltatásai tevékenység területén is negatívan érintette a válság, viszont a szervezetek jelentős része egyben új lehetőségeket is lát a kialakult helyzetben a jövőre nézve.

Hallgatói tapasztalatok a Covid19 első karantén időszakában: egy kérdőíves kutatás eredményei

13.45-14.00

Szabóné Berta Olga - Barabásné Kárpáti Dóra - Nagy Andrea - Oroszné Ilcsik Bernadett

Az informatika és az IKT eszközök használata természetes része lett napjainknak. Az oktatásban, különösen a felsőoktatásban is előfordult alkalmazása, de nem vált bevett gyakorlattá. Az oktatás és esetünkben a felsőoktatás tavaszi átállása kapcsán a digitális, azaz nem jelenléti oktatási formák jelenlegi helyzetét és jövőbeli lehetőségeit vizsgáltuk. Arra törekedtünk, hogy kutatásunkkal segítsük a felsőoktatás szereplőit, hiszen a megváltozott körülmények, a digitális oktatás, az otthoni (online) munkavégzés eddig nem látott nehézségeket, problémákat eredményezhetnek, amelyek kihívást jelentenek mind a hallgatók, mind az oktatók, de a munkaadók számára is. Kutatásunk kezdeti szakaszában úgy véltük, fontos megvizsgálni, mennyire hatékony, és a hallgatók számára befogadható az online oktatás. Ebben a tanulmányban bemutatásra kerülnek a vizsgálati eredmények, melyek a kutatásban részt vevő hallgatók válaszai alapján és statisztikai elemzések segítségével mutatják meg a hallgatók attitűdjét. A válaszok alapján új eredmények és távlatok nyílhatnak meg a felsőoktatásban mind a dolgozók, mind a hallgatók előtt.

HR tanácsadó/fejlesztő cégek kiválasztási szempontjai megrendelői oldalról

14.00-14.15

Tóth Katalin - Kollár Péter

Napjainkra az üzleti életnek -beleértve az emberi erőforrások területet is- nem igazán található olyan ága, melyben ne működne tanácsadói tevékenység. Hazánkban, valamint a közép-kelet-európai országokban a rendszerváltást követően fokozódott szerepük, tevékenységük és ezzel egyidejűleg lendületesebb, intenzívebb, dinamikusabb fejlődés is volt tapasztalható a tanácsadói tevékenység alkalmazásában a nyugat-európai régióhoz képest. Az előadás egy 2016 és 2019 között zajlott szervezeti felmérés eredményeiről számol be. A vizsgálat többek között kitért a szervezeti képzésekhez kapcsolódóan a tanácsadók szerepére, alkalmazásuk indokaira, valamint a külső és belső oktatók arányaira. Vizsgálta, hogy milyen tényezőket vesznek figyelembe a mintába bekerült vállalkozások, vállalatok és intézmények a humán szolgáltatók kiválasztása során. Megrendelőként a válaszadók mire vonatkozóan kérnek tájékoztatást a szolgáltatásokat bemutató összefoglalókban, ismertető anyagokban és ajánlati dokumentumokban. További kérdésként merült fel, hogy miként jutnak információhoz a piacon elérhető képzésekről és tréningekről a vizsgált szervezetek, valamint milyen felületeken és fórumokon tájékozódnak a szolgáltató cégek referenciáiról.

Kérdések és hozzászólások

14.15-14.45



2. Szekció

Képzés és emberi viszonyok

Szekcióvezető: Szabó Szilvia

Habilitált egyetemi docens, a Budapesti Metropolitan Egyetem Üzleti Turisztikai és Kommunikációs Kar Üzleti Tudományok Intézetében. Az Emberi Erőforrás Tanácsadó mester szak szakvezetője. A Humán Szakemberek Országos Szövetségének Alelnöke. Humánfejlesztés és HR tanácsadás a kiemelt gyakorlati területe.

A magyarországi, tunéziai és üzbecg értelmiség egy csoportjának véleménye a fiatalabb és idősebb nemzedék kapcsolatáról a Covid-19 árnyékában

12.30-12.45

Berde Éva - Kurbanova Muyassar

A Covid-19 tipikusan az idősebbekre veszélyesebb, ők nem csak könnyebb fertőződnek meg, de a halálozási arány is sokkal nagyobb közöttük. Ez egyrészt kiváltja a társadalmi szolidaritást, másrészt pedig negatív érzéseket is kelt a fiatalabbakban. Sokan érzik úgy, hogy az idősebb korosztály miatt kell lemondaniuk jövedelemük, szórakozásuk, szabad mozgásuk egy részéről. Ez feszültséget is okozhat a nemzedékek közt. Azt, hogy mindezt egy országban hogyan élik meg, sok tényezőtől függ, és az országspecifikus tulajdonságok is fontosak lehetnek. Ezek a tulajdonságok azonban nem feltétlen befolyásolják a végeredményt, az idősebbek és a fiatalabbak közti tényleges kapcsolatot, ebből kifolyólag a munkaerőpiac alakulását se. Kutatásunkban arra próbáltunk meg választ keresni, hogy a különböző országspecifikus háttér, és az eltérő munkaerőpiaci lehetőségek hogyan árnyalják a nemzedékek közti kapcsolatot. Három, gazdasági fejlődését és múltját tekintve rendkívül eltérő ország, Magyarország, Tunézia és Üzbegisztán általunk értelmiségének küldtünk ki saját nyelvükön teljesen azonos tartalmú kérdőívet, és következtetéseinket a válaszok alapján fogalmaztuk meg. Az általunk elérhető csoportok nem tekinthetőek reprezentatívnak, a felmérés eredményei azonban így is felhívják a figyelmet néhány érdekes összefüggésre.

Mobbing, azaz pszichoterror a magyarországi munkahelyeken

12.45-13.00

Budavári-Takács Ildikó

Előadásomban a mobbing, azaz a munkahelyi pszichoterror jelenségének bemutatására vállalkozom, magyarországi munkavállalók vizsgálata (n=1187) alapján.

Az alkalmazott kutatási módszerek: A kérdőív battéria témakörei: a kitöltő szociológiai jellemzői, munkahelyével kapcsolatos jellemzők (nagyság, tulajdonosi kör, szektor), a mobber ill. a mobbing jellemzői (nem, kor, beosztás, stb.), körülményei, mobbing kérdőív (Schwickerath, Holz, 2014), a vezetői kompetenciákra (kognitív, szociális, személyes, szakmai) vonatkozó kérdőív. Az adatgyűjtés webes elérésen keresztül, online kérdőívcsomaggal (Google Spreadsheet) folyt, az adatfeldolgozás SPSS statisztikai programcsomag segítségével történt.

A legfontosabb tudományos eredmények, megállapítások: Vizsgálatunk újdonságnak számít abban a tekintetben, hogy minden szektort átfogó, viszonylag nagy mintán (n=1187) végzett vizsgálat a témában még nem volt. Eredményeink alapján megállapítható, hogy a mobbing prevalenciája nemzetközi összehasonlításban magasnak számít (14,7 %). A "kreatív iparágak" a legvesélyeztetettebbek a mobbing által, ugyanakkor a legtöbb áldozat a közsférából (közszolgálat, oktatás, egészségügy) kerül ki. A szervezet nagysága és tulajdonosi köre befolyásolja a mobbing megjelenését a szervezetben. A vizsgált mobbing áldozatok között szignifikánsan több a nő, a felsőfokú végzettségű és a beosztott. A bántalmazók, vagyis a mobberek között több a vezető beosztású és jellemzően középkorúak. A nők által elkövetett pszichés bántalmazás gyakrabban jut el a pszichoterror szintjéig, mint a férfiak által elkövetett pszichés bántalmazás. A vezetőknek (közvetlen és felső vezetés) meghatározó szerepe van a dinamika kialakulásában.

Akciótanulás az emberi erőforrás alapképzésben

13.00-13.15

Hidegh Anna - Csillag Sára

Az akciótanulást, mint módszert leginkább posztgraduális egyetemi képzésekben alkalmazzák. Előadásunkban arról számolunk be, hogy hogyan használtuk végzős emberi erőforrás alapszakos hallgatók képzésében az akciótanulást. Először is bemutatjuk, hogy milyen nehézségeket és feszültséget okozott, hogy egy tradicionális egyetemi környezetben vezettünk be akciótanulásra épülő kurzust, beszélünk arról, hogy milyen problémák megoldására



használták a hallgatók az akciótanulást, majd megosztjuk, hogy a COVID helyzet hogyan alakította át a tárgyat és a tanulási folyamatot.

Hetem a reziliencia jegyében - hétnapos kihívás

13.15-13.30

Kajtár Edit - Bajnok Andrea

Rugalmasságunk megőrzése, "lelki immunrendszerünk" erősítése az elmúlt egy évben minden eddiginél fontosabbá vált. E cél megvalósításában nyújt támogatást a "Hetem a reziliencia jegyében - hétnapos kihívás" coaching gyakorlat. 2020 márciusa óta a Nemzeti Közszerológati Egyetemen több mint száz nappali és levelezős hallgató teljesítette sikeresen a kihívást. Az előadásban a gyakorlat ismertetése után az ő tapasztalataikról számolunk be. Nem titkolt cél a kedvcsinálás. Olyan konkrét lépések megtételére invitáljuk a konferencia résztvevőit, amelyek bizonyítottan hozzájárulnak az emberi erőforrás fejlesztéshez, a személyes és a munkahelyi jólléthez.

Kooperáció vs. versengés - Megéri-e együttműködni az üzleti életben?

13.30-13.45

Deliné Pócze Erzsébet - Endrődi Anna

Megéri-e kooperálni az üzleti életben? Alapvető emberi szükséglet a valahova tartozás igénye. A csapat megtartó ereje felértékelődött az utóbbi időben. Szakmai kapcsolati hálózatot építhetünk, ha bátran megszólítjuk azokat, akik számunkra hitelesek és akikre fel tudunk nézni. Megosztjuk azokat a gyakorlatokat, amelyek nálunk már bizonyítottak.

Munkavállalói vélemények a home office-ről koronavírus járvány alatt - egy felmérés eredményei

13.45-14.00

Lipták Katalin - Musinszki Zoltán

A munkaerőpiac változása a szemünk előtt zajlik. Olyan foglalkoztatási formák kerülnek előtérbe, melyek a klasszikus munkavégzési formákon túlmutatnak. Fontossá vált a rugalmasság, az új élethelyzetekhez való alkalmazkodás. A COVID-19 pandémia okozta helyzet sok olyan megoldást hozott, melyek szélesebb körű elterjedésére évekkel később kerülhetett volna sor. A munkavállalók számos rétege, de a munkáltatók is most tanulják az új kereteket. Előtérbe kerülnek olyan atipikus munkavégzési formák, mint az előadásban vizsgált távmunkavégzés és home office. Érdekes jelenség, hogy amíg a korábbiakban a távmunkára vagy home office-ra való alkalmasság előny volt a munkaerőpiacon, most ez alapelvárás lett. A járvány harmadik hullámába érve is még nagyon sok a nyitott kérdés. Kérdőíves felmérést végeztünk a munkavállalók véleményeinek és tapasztalatainak a megismerése céljából 2021. január hónapban. A kutatás eredményeinek bemutatása kapcsán azonban szükséges, hogy igazodjunk a válaszadók fogalomhasználatához. A kutatásban azon munkaképes korú felsőfokú végzettségű magyarországi állampolgárok válaszait elemeztük, akik a kérdőív kitöltésének időpontjában legalább egy éve home office-ban dolgoztak. A tanulmány célja a koronavírus hatásainak az elemzése a home office területén a munkavállalói vélemények alapján.

A METU-s HR szakos nappali és levelező tagozatos hallgatók oktatási és pszichés támogatása az online képzés idején

14.00-14.15

Saághy Ágnes

Kérdések és hozzászólások

14.15-14.45

3. Szekció

Munkaerőpiac és foglalkoztatás

Szekcióvezető: Kun András István

Közgazdász, egyetemi docens a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán. Fő kutatási területe az információs aszimmetria jelenségeinek vizsgálata a munkaerőpiac, az oktatás és az emberi erőforrás gazdálkodás kapcsolatrendszerében.



A koronavírus regionális különbségei

12.30-12.45

Csehné Papp Imola

A területi egyenlőtlenségek a regionális tudomány elképzelése szerint a gazdasági és társadalmi fejlődés természetes velejárójaként foghatók fel. A járvány okozta változások az ország különböző térségeit eltérően érintették. A területi bontásban rendelkezésre álló adatok alapján a régiók között meglévő - a korábbi években erősödő - különbségek a szélső értékek tekintetében nem fokozódtak. Közép-Magyarország előnye kismértékben csökkent az ország többi térségéhez képest. A tanulmány célja, hogy összefoglaló képet nyújtson a koronavírus-járvány kialakulásának társadalmi-gazdasági hatásairól és következményeiről a területi különbségek kontextusában. A szakirodalomra és a statisztikai adatokra alapozott összefoglaló rámutat, hogy a gazdasági fejlettség eltérései nagyban meghatározzák a lakosság életkörülményeinek alakulását. A vizsgált jelzőszámok alapján körvonalazható, hogy az egyes régiókban milyen irányú változások következtek be 2020-ban.

A koronavírus vakcinához kapcsolódó feltételezett munkahelyi és utazási diszkrimináció magyarországi munkavállalói vélemények alapján.

12.45-13.00

Jenei Szonja - Módosné Szalai Szilvia - Poór József

Büszkék vagyunk Karikó Katalinra, aki hazánkból származik, és kulcsszerepet játszott a COVID-19 vakcina kifejlesztésében. Ez a büszkeség nem azt jelenti, hogy az ország minden polgára feltétel nélkül elfogadja az oltást. Véleményüket politikai nézeteik, vallási hátterük, élettapasztalatuk, családi hátterük befolyásolja. Az állampolgárok különféle diszkriminatív intézkedésektől tartanak. Kutatásunk első részében ismertettük az oltások jelentőségét, valamint a magyar és az európai szabályozást. Ezt követte a diszkrimináció meghatározása és kategorizálása. Az Európai Bizottság januári közleményében azt hangsúlyozta, hogy nem sérülhetnek az oltást elutasítók jogai. Ennek ellenére az egyes tagállamok részéről elképzelhető a beutazás feltételekhez kötése. A munkaerőpiacon törvény tiltja a diszkriminációt, de a döntések meghozatalakor a piaci szempontok előtérbe kerülhetnek. Kutatásunkban a magyar közvélemény álláspontjára voltunk kíváncsiak. Kvantitatív kutatást folytattunk, a feltételezett és a jogosnak vélt várható diszkriminációról kérdeztünk. Ezek a vélemények kapcsolódnak a külföldi utazásokhoz, az iparágak egyedi szabályozásához és az emberi erőforrás menedzsment tevékenységéhez. A felállított hipotéziseink igazolást nyertek. A feltételezett és jogosnak vélt diszkrimináció szignifikánsan eltér egymástól. A magyarországi munkavállalók körében gyűjtött véleményeket a személyiség jellemzői és az oltással kapcsolatos attitűdök nagyobb mértékben befolyásolják, mint a demográfiai tényezők. Kutatásunkat márciusban bemutattuk a Webster University által szervezett JEECAR konferencián.

Önkéntesek foglalkoztatásának tapasztalatai az egészségügyet támogató tevékenységekben

13.00-13.15

Molnár András - Ipolyi Dóra

Az új koronavírus világjárvány komoly kihívás elé állította az egészségügyi ellátórendszereket a világ minden pontján. A kialakult helyzetben a kormányok a korlátozott kapacitások bővítése céljából a hivatásos rendvédelmi szervek mozgósítása mellett bevonták az egészségügyi és szociális területen működő társadalmi szervezeteket is. A Vöröskereszt és Vörös Félhold Mozgalom világszerte a jelen van a COVID-19 válaszadás frontvonalában, hazánkban a Magyar Vöröskereszt az első hullám kezdete óta végzi járványügyi feladatait, amely jelentős részben önkéntesek vállalásaira építve támogatja az egészségügyi ellátórendszert. Esettanulmány jellegű munkánkban bemutatjuk a Magyar Vöröskereszt COVID-19 válaszadási tevékenységét különös figyelmet fordítva az önkéntesek által ellátott feladatok, az önkéntes szervezés, valamint megbecsülés kérdéseire. Ismertetjük a szervezet járványügyi művelete során kialakított önkéntes menedzsment elemeit, kiemelve a jó gyakorlatként és kihívásként azonosítható tényezőket, az ellátott feladatokat pedig hazai és nemzetközi kontextusba helyezve érvelünk a civil szereplők veszélyhelyzeti mozgósításának fontossága és szükségessége mellett.



HR kihívások a pandémia idején a hazai szállodaiparban és vendéglátásban

13.15-13.30

Grotte Judit - Pató Gáborné Szűcs Beáta - Hollósy- Vadász Gábor

Tanulmányunkban azt vizsgáljuk meg, hogy a pandémia következtében kialakult gazdasági válság hogyan éritette a hazai szállodaipart és vendéglátást, ez milyen új HR kihívásokat jelent a szervezetek számára. A tanulmányunkban egy kvantitatív kutatás eredményeit mutatjuk be az olvasó számára. A kvantitatív kutatás során egy korábbi kérdőíves vizsgálat adatbázisán végzünk másodelemzést. A válaszadók a kérdőíveket augusztus elseje és november tizenötödik között töltötték ki. A kutatásban résztvevő szervezetek több mint fele nem csökkentette a béreket és a béren kívüli juttatásokat. A szervezetek jelentős költségcsökkentést úgy értek el, hogy átalakították munkaköröket. Ezek mellett a szervezetek egynegyede 20% feletti létszám leépítést hajtott végre. A kutatásban résztvevők szerint a vizsgált HR folyamatok közül a belső kommunikáció jelentősége nőtt meg.

Nők a munkaerőpiacon a Belarusz Köztársaságban

13.30-13.45

Szegedi Andrea

A Belarusz Köztársaság önálló állammá a Szovjetunió szétesését követően vált. A piacgazdaságra történő áttérést 1995-ben kezdte meg, de a magántulajdon részesedése mérsékelte, a legnagyobb vállalatok állami tulajdonban vannak. Az állam nem csak a gazdaságpolitika alakítója, de döntő mértékben tulajdonosa is. Az állam szerepe az ipari termelésben és a mezőgazdaságban meghatározó, a szolgáltatások területén jellemzőbb a magánvállalkozói réteg. Az ország önállósá válását követően a férfiak és a nők hasonló feltételekkel és lehetőségekkel bírtak a munkaerőpiacon. Az elmúlt 15 évben olyan szociális és gazdasági változások történtek, melyek jelentősen befolyásolták a nők helyzetét a munkaerőpiacon. Előadásomban ezeket a szociális és gazdasági változásokat, illetve azok hatását mutatom be.

A koronavírus járvány hatására átalakuló munkaszervezés

13.45-14.00

Láncz Gábor

Erős kihívás érte a hazai vállalatokat már a koronavírus járvány kitörése előtt is, azon tendenciák miatt, hogy a gazdaság egészében a termelékenység meghaladóan nőttek a bérek, valamint az általánossá vált a munkaerőhiány. A vállalati vezetőknek új szemmel kell vállalataikra tekinteniük. Sokuk felismerte, hogy támogatásra szorul a humán menedzsment területén. Kívánatosná válna, hogy a HR Business Partneri szerepkör ne csak a nagy multinacionális vállalatok körében legyen általános. A járvány hatására, a korábban atipikusnak nevezett foglalkoztatási formák – részmunkaidő, home office, stb. - az új normalitás részeivé váltak és csak részben várható, hogy a hagyományos munkavégzés keretei visszatérnek a jövőben. Mindez várhatóan ellenérzéseket fog szülni a kék és fehér galléros munkavállalók között. További kihívást jelent majd a fehér galléros munkavállalók home office munkavégzés iránti igénye, annak nehézségeivel – csapatmunka, motiváció, határidők betartása, koordináció, teljesítménymenedzsment, lojalitás...stb.

Kérdések és hozzászólások

14.00-14.45

4. Szekció

HRM kihívások és trendek

Szekcióvezető: Dajnoki Krisztina

Közgazdász, Ph.D, habilitált egyetemi docens, intézetigazgató a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézetében. Az emberi erőforrás tanácsadó MA szak szakvezetője, a Humán Szakemberek Országos Szövetségének elnökségi tagja. Szakterülete az emberi erőforrás gazdálkodás és a hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerőpiaci integrációja



Emberi erőforrások és a versenyképesség

12.30-12.45

Csath Magdolna

Korunkat a rendkívül gyors, kiszámíthatatlan és rendszerszintű változások jellemzik. Egyik mozgatójuk a felgyorsult technológiai fejlődés, a mesterséges intelligencia, gépi tanulás, a robotizáció gyors elterjedése. A technológia működtetéséhez azonban továbbra is emberekre van szükség: igaz a tudás-és képességigény velük szemben jelentősen változik. Megnö a kreativitás, az önálló gondolkodás és az együttműködőképesség fontossága. A versenyképesség fogalma is módosulásban van, egyre inkább összekapcsolódik az ellenállóképesség, a rugalmasság az agilitás fontosságával nemzeti és vállalati szinten egyaránt. Ez pedig középpontba állítja az embert, nemcsak, mint a gazdasági folyamat egyik, erőforrás-jellegű elemét, hanem sokall inkább, mint vagyonelemet, amelyet folyamatosan erősíteni, növelni szükséges. A humán vagyon állapota lesz ugyanis az a jellemző, amely a jövőben, a nemzetek szintjén különösen, a versenyképesség legfontosabb feltétele lesz. Éppen ezért szükség van humán vagyon stratégiára, amely kitűzi a fejlesztési célokat és mellé rendeli az akciókat és erőforrásokat. A stratégiának foglalkoznia kell a tudásszint, az egészségi állapot és az életminőség javításának céljaival és feltételeivel.

Az emberierőforrás-menedzsment lehetséges válaszai a COVID-19 által előidézett helyzetben a vállalati kultúra, a CSR szemlélet, illetve a munkajogi megfelelés szemszögéből

12.45-13.00

Csáky Zoltán - Farkasné Fekete Mária - Hegyesné Görgényi Éva

Az előadás, a versenyképesség, ellenállóképesség és rugalmasság követelményeiből kiindulva felvázolja a humán stratégia javasolt szerkezetét és elemeit, és bemutatja, hogy a humán stratégia hogyan kapcsolódhat a gazdaság új tudás-és képességigényeihez.

HR megoldások a koronavírus válság idején

13.00-13.15

Kőműves Zsolt - Szabó Szilvia

A pandémiás válság begyűrzése a gazdasági élet valamennyi szereplőjétől folyamatos alkalmazkodást, sok esetben radikális változtatásokat kíván. Az ilyen gyorsan változó helyzetben az ún. "élő" vagy valós idejű információhoz jutás a munkaerőpiacon létfontosságú, a gazdaság helyzetének megértéséhez, a társadalom egyes csoport érintettségének felméréséhez és a megfelelő válaszreakció megtervezéséhez. Különösen nagy kihívást jelentett annak megoldása, hogy hogyan segítsék a munkatársaikat alkalmazkodni és megbirkózni a munka és a társadalmi életben bekövetkező változásokkal. Például hogyan valósítható meg a home office anélkül, hogy akár a munkáltató vagy a munkavállaló érdeke ne sérüljön? Hogyan biztosítható a munka és a magánélet közötti szegmentálódás (Chawla, MacGowan, Gabriel és Podsakoff, 2020, Joel B. Carnevale, Isabella Hatak 2020). A kutatásban azokkal a kérdésekkel foglalkozunk, hogy a pandémia megjelenésével és az általa okozott változásokkal szemben a szervezetek milyen válaszokat, megoldási utakat és gyakorlatokat alkalmaztak. Jellemzően problémaként vagy kihívásként esetleg lehetőségként élik/élték-e meg a mostani válságot?

A DKV debreceni Közlekedési Zrt. márkaerősödése a COVID 19 hatására a fluktuációs mutatók elemzésének tükrében

13.15-13.30

Farkas Attila

A munkáltatói márka egyik leghitelesebb mutatószáma a fluktuáció. A koronavírus járványra a legjellemzőbb munkáltatói HR reakció a munkahelyek megszüntetése, az egészségvédelemtől való gondoskodás, a digitalizáció és a munkaerő megtartása. Céloom a DKV Zrt. pandémiás intézkedéseit elemezni, összefüggésbe hozni a fluktuációval és bemutatni, hogy miért gondolom azt, hogy a vállalat munkáltatói márkája erősödött. Az adatok saját forrásból származnak és exit interjúk is kapcsolódnak hozzá.



Mesterséges Erőforrás Menedzsment

13.30-13.45

Órsi Balázs - Csukonyi Csilla - Papp Dávid

A világ fejlett országaiban új kérdés elé néznek az Emberi Erőforrásokért felelős osztályok, ágazatok, a robotok és a mesterséges intelligencia rohamos fejlődésének köszönhetően ugyanis egyre több munkakör megkerülhetetlen és nélkülözhetetlen elemévé válnak. A legújabb technológiák már nem egyszerűen csak egy újabb verziószámot jelentenek, nem lesz elég egy egyszerű továbbképzésre elküldeni a munkavállalókat. A munkaállományok komoly felkészítésére lesz szükség, hogy az együttműködés minél hatékonyabban történjen. A vezetőségnek a korábbi képességekkel szemben a digitális vezetés kompetenciáira is szert kell tennie egy szervezeten belül, hogy a sikeres illesztés végbe mehessen. Mindenek felett pedig szervezeti átalakulásokra is szükség lesz, hiszen nem csak pozíciók és állományok terén kell alkalmazkodnia egy struktúrának a mesterséges munkavállalókhoz, de gazdasági és jogi tekintetben is értelmezniük kell ezeket az új helyzeteket. Az előadás során ezen fő változások mentén kerülnek szóba a fontosabb, eldöntésre váró kérdések, és kerülnek említésre az esetleges megoldási javaslatok.

Covid teszten a munkáltatói márkák

13.45-14.00

Szabó-Bálint Brigitta

A Covid-19 vírus okozta helyzet komoly teszt volt a munkáltatói márkák számára is, főképp a hitelesség terén. Nem egy nemzetközileg jó hírnévnek örvendő vállalat vesztette el munkavállalói bizalmát, mert ebben a veszélyes helyzetben nem azt tartotta szem előtt, amit korábban ígért, például a dolgozói biztonságát. Az előadás során górcső alá kerülnek azok az értékek, valamint munkavállalói elvárások, amelyek előtérbe kerültek a pandémia alatt. A kutatási tapasztalatok alapján tárgyalásra kerül, mire érdemes a munkáltatói márkát építeni, illetve hogyan javasolt tovább fejleszteni egy ilyen válsághelyzetben. Továbbá áttekintünk néhány konkrét vállalati esetet az elmúlt időszakból, kik voltak, azok, akik sikeresen vették az akadályokat, és kik voltak, azok, akik nem megfelelően álltak helyet, milyen tanulságot lehet levonni az ő példáikból.

Kérdések és hozzászólások

14.00-14.45

5. Szekció

PdD I.

Szekcióvezető: Kenderfi Miklós

Tanszékvezető egyetemi docens a Magyar Agár- és Élettudományi Egyetem, Gazdaságtudományi Intézet, Humántudományi tanszék, az Emberi erőforrás tanácsadó MA szak vezetője.

IMPACT OF COVID-19 ON THE HR DYNAMICS OF ENTERPRISES IN HUNGARY: AN ECONOMY WIDE EMPIRICAL ANALYSIS

12.30-12.45

Acheampong, Timothy Yaw

Prior to COVID-19 pandemic, rapid technological changes caused by the 4th Industrial Revolution was already causing fundamental disruptions to the global economy including the way people live and work. It has been a little over a year since the COVID-19 spread across the globe devastating economies, individuals, and businesses in all regions of the world. The various restrictive measures adopted by governments to contain the pandemic have inevitably affected the most value asset of every enterprise - the human resources. Using Hungary as a case study, this study seeks to empirically investigate and quantify the impact of the COVID-19 pandemic on the human resources of enterprises by answering the following questions: (1) How has the COVID-19 affected the staffing levels? Which category of workers have been mostly affected? Which sectors of the economy were mostly affected? What are the HR implications of the pandemic in the post COVID era. To answer these questions, the study utilises Pearson's product-moment correlation (r) analysis, t-tests, and descriptive statistics to analyse monthly and quarterly employment and unemployment data for 19 categories enterprises from 2015 to 2021. The finds that that there was a significant relationship between the government's restrictive measures (Stringency Index) and job losses. There was also a change in the distribution of the various category of workers during the first year of the pandemic when compared to the previous year. For instance,



the number of full-time employees across all sectors reduced by 5% whereas the number of employees working less than 60 hours per month increased by 14%. The number of part-time workers excluding those working less than 60 hours per month also increased by 13%. The Accommodation and Food Service sector (23%) lost the most full-time employees followed by the Administrative Support Services (14%) and Manufacturing (9%) sectors respectively. Meanwhile, the Information and Communication sector (5%) gained the most staff during the first year of the pandemic while the Mining and Quarrying as well as the Public Administration and Defence gained slightly. The findings clearly indicate that, the HR dynamics of enterprises were altered during the pandemic. HR practitioners had to resort to unplanned retrenchments, job restructuring and job redesigns in response to the shock of the pandemic. Considering that, the 4th Industrial revolution was already bringing changes to HR staffing issues, it is currently unclear whether the HR dynamics would ever be the same as it was prior to the pandemic in post COVID-19. Thus, HR practitioners would have to adjust to the "new normal". Nevertheless, what is clear is that, the most valuable assets of organisations were adversely impacted by the pandemic and this in turn also had an adverse impact on enterprises.

Keywords: Human resource management, human capital, COVID-19, 4th Industrial Revolution, Hungary

Az emberi erőforrás menedzsment szerepe a COVID-19 jövedelmekre kifejtett hatásainak megoldásában

12.45-13.00

Tóth Arnold - Kálmán Botond

A napjainkban harmadik hullámánál tartó COVID-19 pandémia ellen ma már rendelkezésre álló oltás előtt - egyéb védekezés hiányában - az interperszonális kapcsolatok erőteljes korlátozása volt az egyetlen megelőzési lehetőség. Ennek érdekében azonban le kellett állítani a világgazdaságot. A következményes keresletcsökkenés és szűkített újratermelés globális gazdasági válsághoz vezetett. Ennek az emberek pénzügyi biztonságára kifejtett hatását vizsgáltuk, elsősorban arra fókuszálva, hogy az emberi erőforrás menedzsment (HR) hogyan tud segíteni ennek fő területében, a jövedelmek területén. Kiindulási alapként a hazai KoronaHR kutatás szolgált. Ezt egészítette ki saját kérdőíves kutatásunk az első járványhullámot követő nyitási periódusban. Négy európai ország dolgozóit, beosztottakat és nem beosztottakat kérdeztünk meg több más témán kívül arról, hogyan hatottak családi-egyéni anyagi helyzetükre, elsősorban munkából szerzett jövedelmekre a COVID-19 miatti korlátozások. A válaszok alapján előbb regressziós modelleket készítettünk, hogy kiderítsük, melyek azok a területek, amelyeken keresztül a pandémia hat az anyagi biztonságra. Ezt követően a talált tényezők pénzügyi hatásait vizsgáltuk útmodellek felállításával. Eredményeinkből leszűrt megállapításaink alapján fogalmaztuk meg azokat a csomópontokat, amelyeken keresztül a HR eredményesen tudja segíteni a dolgozók és vezetők anyagi biztonságának megőrzését-megteremtését a krízishelyzetekben.

Játékosított tehetségmenedzsment

13.00-13.15

Fügedi Áron

Az előadás ismerteti a játékosítás és a tehetségmenedzsment tudományos témakörének alapjait, bővebben foglalkozik a tehetség megértésével, felismerésével és felhasználásának lehetőségeivel. Az előadás alapját az előadó mesterszakos diplomája nyújtja, melyben 2 kutatás eredményeit is bemutatja. A kutatásokból kiderül, hogy még a magas hatékonysági potenciál ellenére is a mai Magyarországon a munkaadók egyelőre ritkán használnak játékosított az emberi erőforrás világában, illetve a megkérdezettek alapján a játékosítás jelenleg nem általánosan ismert és tudatosan alkalmazott eszköz Magyarországon, továbbá a tehetségmenedzsment rendszerek jelenleg kiforratlanok, szükséges a fejlesztésük. Az előadásban megemlítsük a tehetség és a tehetségmenedzsment egyre növekvő fontossága a mai vállalati kulturális térben.

Foglalkoztatás Koronavírus-válság idején, tapasztalatok az Észak-Alföld Régióból

13.15-13.30

Filep Roland

A Pandémia következtében kialakult válsághelyzet munkaerőpiacra gyakorolt hatása különösen jelentős volt. A tanulmány arra keresi a választ, hogy a munkavállalók hány %-át hozta bizonytalan helyzetbe a járvány, vannak-e ágazati sajátosságok. Szekunder adatok alapján a különböző gazdasági ágazatokat eltérő mértékben sújtotta a vírushelyzet, a kibocsátásra gyakorolt hatás szerint alacsony, közepes és magas szinteket különít el egymástól a szakirodalom. A globális átlaghoz képest (megközelítőleg 50%) Magyarországon magasabb arányt képvisel a foglalkoztatottak aránya (megközelítőleg 60%) a "magas" vagy "közepesen magas" mértékben sújtott ágazatokban. További kérdést jelentett az is, hogy mely iparágakban tudtak élni a Home Office lehetőségével és milyen gyakorlati tapasztalatokkal rendelkeznek. Német regionális eredmények alapján szolgáltatáson belül az oktatás, a pénzügy és a telekommunikáció azok a területek, ahol a leginkább alkalmazható a távmunka, amely sorrendben éppen az alacsony,



közepes és magas kategóriába sorolható. Primer kutatás keretében az Észak-Alföld Régióban a felsorolt tevékenységek közül egy-egy szervezet vezetőjével készítettünk interjút. Az eredmények visszaigazolták a kategóriák meglétét, az "alacsony" kategóriában nem történt lényeges változás, "közepes"-nél az akvizíciós tevékenység háttérbe szorult, "magas" esetében létszámleépítés is történt.

HRM és COVID-19 - Jordániai tapasztalatok nemzetközi összehasonlítás tükrében HRM and COVID-19 - Experiences in Jordan in The Light of International Comparison 13.30-13.45

Zsigmondová Annamária - Zsigmond Tibor - Al-Hanakta, Reham

A kutatás célja a COVID-19 világjárvány HRM-re gyakorolt hatásának bemutatása Jordániában és Szlovákiában. Röviden bemutatjuk, hogy miként érintette a járvány a vizsgált országokat, ezáltal szemléltetjük a gazdasági hatásokat is. A járvány miatt bekövetkezett nagymértékű változások jelentős hatással voltak a HRM-re - pl. a távmunka, az otthoni munkavégzés nagymértékű alkalmazása. Bár már korábban is jelent volt néhány vállalatnál, ám leginkább a nyugat európai és amerikai vállalatokra volt jellemző. Az arab világban, valamint kelet-európában nem volt elterjedve a munkavégzés ezen formája. Ez az új jelenség kihívások elé állítja a helyi vállalatokat, mivel az alkalmazottak napi jelenléte nem teljesen kiszámítható. A vezetők nincsenek hozzászokva ahhoz, hogy nem felügyelhetik személyesen a beosztottaikat. Az alkalmazottak stresszesek, demotiváltak és sok esetben hiányzik a megfelelő kommunikáció. A kormányzatoknak rugalmasan kell alkalmazkodniuk a kialakult állapothoz, mivel az egyének egészségügyi helyzete és a gazdaság fenntartása között egyensúlyozniuk. Ez nem mindig volt zökkenőmentes, ugyanis kezdetekben gyakran az egészségügyi állapotot helyezték előtérbe, ám ez rendkívül negatív hatást mért a gazdaságra. A későbbiekben azonban szükségessé vált a szigorítások enyhítése, még annak ellenére is, hogy a járványhelyzet jelentősen rosszabb volt, mint a kezdetekben. A cikk ezen kormányzati lépésekre térünk ki részletesen.

The aim of our research is to present the impact of the COVID-19 pandemic on HRM in Jordan and Slovakia. We briefly show how the epidemic affected these countries, thus also illustrate the economic effects of it. Large-scale changes due to the epidemic had a significant impact on HRM - e.g., large-scale application of home office. Although it was previously present in some companies, it was most common in Western European and American companies. This form of work was not widespread in the Arab world as well as in Eastern Europe. This new phenomenon poses challenges to local companies as the daily presence of employees is not fully predictable. Managers are not used to not being able to personally supervise their subordinates. Employees are stressful, demotivated and in many cases the proper communication is missing. Governments need to adapt flexibly to the situation as they strike a balance between the health status of individuals and the maintenance of the economy. This has not always been smooth, as in the beginning health status was often given priority, but it had an extremely negative impact on the economy. Later, however, it became necessary to ease the austerity measures, even though the epidemic situation was significantly worse than in the beginning. In our article, we discuss these government steps in detail. The article discusses these government actions in detail.

Home office, mint foglalkoztatási forma: a távmunka globalizációjának, illetve hatékonyságának vizsgálata

13.45-14.00

Simon Dóra - Németh Kevin

Előadásunk során rávilágítunk arra, hogy melyek azok a tényezők, amelyek befolyásolják az otthoni munkavégzés hatékonyságát, mint vezetők, hogyan tudjuk megteremteni a megfelelő munkakörnyezetet, illetve fokozni a munkafolyamatok produktivitását. Bemutatjuk a home office globális terjedését és megvizsgáljuk, hogy hogyan alakította át a vírus a munkaerőpiacot. Előadásunk célja, hogy ez a komplikált folyamat sokak számára megismerhetővé válhasson, hiszen ennek tükrében lehet sikeres az együttműködés a munkavállalók és a munkáltatók között. Kulcsszavak: home office, humán erőforrás-menedzsment, pandémia, produktivitás, innováció

A HRM gyakorlatának regionális és szektorális jellemzői az utóbbi három Cranet felmérés elemzésének tükrében

14.00-14.15

Musztyné Bátfai Boróka

Az utóbbi évtizedekben kulcsfontosságúvá váló emberi erőforrások kezelésének gyakorlatában egyre nagyobb szerepet kapnak a kontextuális tényezők, köszönhetően a nemzetköziesedés és a globalizáció folyamatainak. Bár e területen többen feltételezik egy minden szervezet számára megfelelő "best practice" létezését, ennek számos cáfolata is napvilágot látott: a HRM területe az, amely nagyon nagy mértékben tükrözi a helyi környezeti sajátosságokat. A kutatás a Cranet legutóbbi három felmérésének adatait vizsgálva világít rá az egyes régiók sajátosságaira az adatbázis



országából kialakított hét csoport elemzésén keresztül. Az első feltevés fókuszában az országcsoportok között fellelhető különbségek és a változások iránya áll, míg a második hipotézis a magán- és a közszféra közötti eltéréseket vizsgálja, különös tekintettel az angolszász országokra, amelyek a közigazgatás modernizálására irányuló irányzat, a New Public Management bölcsőjének tekinthetők. Kutatásunk rámutat, hogy a külső környezet - ideértve a kultúrát, a történelmi és intézményi hátteret - hatással van az adott országcsoportban kialakult HRM gyakorlatra, de a nemzetközi folyamatok révén fellelhetők azonos irányú változások. A magán- és a közszféra eltérései HR területenként vegyesebb képet mutatnak. Nem nyert maradéktalanul bizonyítást, hogy a magánszféra módszereit a közszférába átültetni kívánó modernizációs törekvések csökkentették volna a különbséget a két szektor között, még annak úttörő országaiban sem.

Kérdések és hozzászólások

14.15-14.45

6. Szekció

PdD II.

Szekcióvezető: Szabó Katalin

Egyetemi docens a Magyar Agár- és Élettudományi Egyetem Gazdaságtudományi Intézetében, a Vezetés- és szervezéstudományi tanszék vezetője, a Vezetés és szervezés mesterszak szakfelelőse.

A HR menedzserek élete a COVID-19 első hullámában Magyarországon - kvalitatív empirikus kutatás

12.30-12.45

Balog Kata

Évek óta a legfontosabb kérdés, hogy milyen tendenciák alakulnak ki a munkaerőpiacon, és ez hogyan befolyásolja a HR közösség munkáját. A jelenlegi pandémiás válság előtt Európában és Közép- és Kelet-Európa (KKE) országaiban munkaerőhiány volt, ami a béremelés spiráljához, a munkáltatói márkaépítésbe történő jelentős beruházásokhoz és a digitalizáció terjedéséhez vezetett. A COVID-19 válságnak azonban nem gazdasági oka volt, hanem "természeti" katasztrófa történt. Senki sem rendelkezett megalapozott információkkal, nem volt kiszámíthatóság, előre kialakított válságmenedzselési terv. A helyzet azonnali beavatkozást igényelt a HR vezetőktől az élet védelme érdekében és a fenntartható üzleti működés kialakításában. Empirikus kutatásomban strukturált interjúkat végeztem a magyar gazdaság kulcsfontosságú szektorainak HR vezetőivel. A célom az volt, hogy megértsem az eltérő háttérű és méretű, eltérő gazdasági ágazatokban működő cégek HR stratégiáját a pandémiás helyzetben. Válaszaik alapján egyértelműen a vezetők emberi oldala került reflektorfénybe, érzelmi intelligenciájuk, emberségük, rugalmasságuk, együttműködési képességük és az embereik iránt tanúsított bizalom. A helyzet súlyosbította a konfliktusokat, és számos fejlesztendő területet emelt ki, akár kompetencia, akár folyamatok szintjén. A kommunikáció kritikus szerepe ismét előtérbe került. A változások kezelésének hiánya vagy képessége szintén kulcsfontosságú tényezővé vált a vezetők és alkalmazottak együttműködésének biztosításában. A szociális távolságtartás negatív hatása több esetben a csapatszellem és a bizalom, a munka hatékonyságának csökkenését eredményezte. Néhány esetben azonban éppen az ellenkezőjét, a válságkezelési stratégia és a vezetők kommunikációja megerősítette vállalati kultúrát és növelte a bizalmi indexet. Kulcsszavak: COVID-19, HR eszközök, bizalom, változáskezelés, vezetés

A koronavírusal való megküzdés HR aspektusai 2 debreceni vállalatnál

Válságmenedzsment = megtartásmenedzsment?

12.45-13.00

Mándy Zsuzsanna

A 2019-ben Vuhanban kirobbant világvárvány olyan kihívások elé állította a vállalatokat a Föld országaiban, amelyet soha senki nem tapasztalt meg eddigi élete során. Minden cég azonnal átlátta, hogy mindamelllett, hogy bevételkieséssel kell számolnia, a legnagyobb problémát az jelentette, hogy a munkavállalóknak hogyan tudnak jövedelmet és munkát biztosítani. Két debreceni vállalat megkísérelte átvészelni a helyzetet úgy, hogy a legkevesebb munkavállalótól kelljen búcsút venniük. A fesztiválok világában jártas embereknek nem cseng ismeretlenül a Campus fesztivál. Az elmúlt 20 évben a Campus Nonprofit Közhasznú kft. szerves része lett Debrecen és Kelet-Magyarország rendezvényszervezői palettájának, de nem elhanyagolható a Debreceni Egyetemet kiszolgáló tevékenysége sem. A cégnek kihívás volt az elmúlt időszak, melyben a céljuk a munkavállalók megtartása mellett, a megmaradt és megtartott munkaerő számára feladatok biztosítása volt, ezzel is segítve a dolgozóik mentális munkaegészségét. A Schaeffler



csoport egy világszerte piacvezető, integrált gépjárműipari és ipari beszállító. A járvány magyarországi megjelenése azonnali cselekvést követelt meg a szervezet vezetőitől. Három főbb területen jelentkezett kihívás a vészhelyzet kihirdetése után: újjá kellett szervezni a munkafeladatokat, kezelni kellett a munkavállalói viszonyokat és erősíteni kellett a munka- és egészségvédelmet. A koronavírus járvány következtében kialakult helyzetben a korábbi válságoktól eltérően nem az elbocsátás, hanem a megtartás-menedzsment dominált és nem küldtek el senkit. Az előadásban két mélyinterjú eredményeit szeretném bemutatni, ahogyan a vezetők látták HR szempontból a vírussal való harcot.

Teljesítményértékelés és visszajelzések értékelése a koronavírus-járvány alatt 13.00-13.15

Szondi Réka

A munkavégzésre kapott visszajelzés alapvető emberi igényünk. Az értékelés valamilyen módon és formában minden vállalatnál jelen van, lényeges szempont a minősége és a gyakorisága. A HR funkciók között hagyományos területnek számít a teljesítményértékelés, ám rengeteg dolog épül rá és számos tevékenységre befolyással van. Alapja, hogy tartósan ösztönözze a munkavállalókat, kiszűrje és megelőzze a problémákat és meghatározza a következő időszakban elérendő egyéni és szervezeti célokat. A kutatás célja a teljesítményértékelés és a visszajelzések vizsgálata a kitöltő munkavállalók vállalatainál, kitérve a COVID-19 vírushelyzetben tapasztalt változásokra. A járvány miatt megváltoztak a munka körülményei, sokan hónapok óta home-office-ban dolgoznak. A teljesítményértékelés ilyenkor sem maradhat el és a személyes kontaktok mérséklése miatt talán még nagyobb a jelentősége. A kérdőív kitért a kapott visszajelzések gyakoriságára és típusára, az egyéni preferenciákra és az értékelés hangulatára is. Az eredmények igazolták a teljesítményértékelés jelenlétét minden kitöltő esetében, illetve az informális visszajelzések fontosságát. Megállapíthatóvá vált az értékelési megbeszélés szempontrendszer, abból a célból, hogy az alkalom a legkevesebb stresszt okozza a munkavállalóban. A megfelelően működő teljesítményértékelési rendszer egyidejűleg ösztönzi az értékelt személyt, korrigálja a hibaforrásokat és segíti a szervezeti célok hatékony megvalósulását.

Munkavállalói egészség felértékelődése a COVID-19 járvány következtében Magyarországon

13.15-13.30

Szigeti Szilárd - Józsa László

A COVID-19 járvány a 2020-as évtől világszerte kihat a munkaadók és a munkavállalók életére, ezért fontos, hogy a HRM is új aspektusokból vizsgálja a munkavállalói egészséget. Kutatásunkban arra a kérdésre kerestük a választ, hogy vajon a koronavírus járvány hatására felértékelődött-e az egészség a munkavállalók gondolkodásában, és amennyiben béren kívüli juttatásként választhatnának, akkor milyen mértékben preferálnák az egészségügyi jellegű juttatásokat. Primer kérdőíves kutatásunkban 250 elemszámú nem reprezentatív mintával dolgoztunk, ami tendenciák felismerésére volt alkalmas. Kutatásunk fő célja a Magyarországon aktív munkaviszonnyal rendelkező 18 évnél idősebb egyének egészségének fontossága, valamint az egészségügyi jellegű béren kívüli juttatások kapcsán megfogalmazott vélemények megismerése volt a COVID-19 járvány időszakában. Az adatgyűjtés online, anonim kérdőív segítségével történt 2020. október 22. - 2021. február 9. között. Megállapítottuk, hogy a válaszadók számára fontos a béren kívüli juttatás. 2020-ban a Széchenyi Pihenő Kártya volt a leggyakrabban nyújtott juttatás a válaszadók 43,2%-nál, mely eredmény korrelál más hazai kutatási eredményekkel. Egészségi állapotuk a kérdőív kitöltésének pillanatában fontosabb, mint a COVID-19 járvány előtti időszakban. A megkérdezettek 85,6%-nál a 2020-as évben nem vezettek be új egészségügyi jellegű juttatást a munkahelyen és 41,2%-nál nem is jár, pedig a válaszadók 77,6%-a igényt tartana valamilyen egészségügyi jellegű juttatásra. Kulcsszavak: béren kívüli juttatás, munkavállaló, egészség, COVID-19, Magyarország

A COVID hatása a vállalati projekt munkára

13.30-13.45

Barna Zsolt

A téma aktualitását a hazai gazdálkodó szervezeteket is több hullámban sújtó, COVID miatt kialakult helyzet kezelése adja, mely alapvető változásokat hozott a vállalatok napi működésében és terveinek végrehajtásában. Előadásomban szeretnék kitérni a COVID előtti időkre jellemző vállalatirányítási helyzetre, különös tekintettel a projektek folyamataira, valamint az ehhez szervesen kapcsolódó informatikai megoldásokra, azok szerepére a napi feladatok elvégzésében. Szorosan ide tartozó kérdés, hogy az egymást követő járványhullámokban ennek a területnek a kezelése, a működés biztosítása hogyan történt meg. A járvány kezelésének kapcsán kialakult különféle biztonsági előírások érvényesítése komoly feladat elé állítja a vállalatokat, mely nemcsak a humánerőforrás védelmét, hanem az információbiztonságot is jelenti. Ehhez megfelelő és elegendő informatikai eszköztárra és az azt üzemeltető stábra vannak szükség, akikre szintén nehezebb feladat vár, úgy, hogy jellemzően ugyanezen összetételű és méretű apparátus végzi a vállalat napi normál működéséhez kapcsolódó informatikai rendszerek, berendezések működtetését is. Összegzésképpen



elmondható, hogy ahol a szervezeti kultúra illetve a feladatok jellege már korábban is komolyabb informatikai bázist igényelt, ott azon adminisztratív projekteszközök, a rendszerek, felhők továbbra is jól támogatják a feladat végrehajtását, főleg ha megvalósítás jellege nem feltétlenül kötődik az addigi helyszínhez. Ahol és amennyiben az online tér már nem elegendő, mert a személyes jelenlét, felügyelet vagy környezet szükséges, ott a vállalati besorolás fogja azt eldönteni, hogy ebből adódóan mennyi az a hátrány, melyet a projektfeladat megenged és hol az a határ, ahol ennek teljesítése kerül alapvető veszélybe.

A parancsnok, mint humán erőforrás menedzser

13.45-14.00

Kiss Balázs

Előadásomban a céloom, hogy a katonai parancsnokok munkáját és felelősségét a hagyományos katonai megközelítésen túl az emberi erőforrás menedzsment szempontjából is vizsgáljam, hiszen meggyőződésem, a 21. században minden vezető egyben emberi erőforrás menedzser is. Tekintettel arra, hogy a Magyar Honvédség egy hierarchikus, parancsuralmi szervezet, a parancsnok személye sokkal inkább hat a szervezeti kultúrára, mint a foglalkoztatás más szereplői esetében.

Témaválasztom aktualitását az adja, hogy Magyarország Kormánya 2017-ben elindította a „Zrínyi 2026 Honvédelmi és Haderőfejlesztési Programot,” amely a modernkori Magyar Honvédség legátfogóbb és legkomplexebb védelmi fejlesztési programja. Nyilvánvaló, hogy a technológiaváltás szemléletváltás nélkül nem valósulhat meg, de a teljes Magyar Honvédség személyi állományát nem lehet és nem is szabad a haditechnikai eszközökhöz hasonlóan egyik napról a másikra lecserélni. A program sikerének kulcsa egy új, az évezredek magyar katonai hagyományokra alapozó, de 21. századi szemléletű professzionális szervezeti kultúra kialakítása lehet, amely egyszerre lehet csábító a jelen és jövő katonái számára, de nem engedi el azonnal a rendszerből a civil élet irányába tartók kezét sem.

A haderő hierarchikus felépítéséből következően a legkisebb alegységtől kezdődően a Magyar Honvédség felsővezetéséig mindenki közvetlen parancsnokság alatt áll. A cél szempontjából fontos, hogy a teljes parancsnoki lánc minden szereplője azonos értékrend mellett vezesse a rábízott katonákat, és egységes szervezeti kultúra alakuljon ki a haderőn belül (ami természetesen nem zárja ki azt, hogy egyes haderőnemek, fegyvernemek, szakcsapatok vagy állománykategóriák saját hagyományai is tovább éljenek a rendszeren belül). A fentiekre tekintettel a haderőreform sikerének kulcsát a parancsnokok kiválasztásában és felkészítésében, továbbképzésében látom.

Kérdések és hozzászólások

14.00-14.45

Szünet

14:45-15:00

Záró Plenáris előadás és díjkiosztás

15:00-16:00

Elnök: Szabó Szilvia

HR menedzsment a COVID utáni világban (HR Management in a Post-COVID World)

15:00-15:30

Eric J. Sanders (USA)

Szervezetfejlesztő közgazdász, LLC, egyetemi adjunktus Elmhurst és Marquette Egyetemeken (USA), az Organization Development Journal szerkesztője, valamint Amerikai Menedzsment Akadémia (AoM) Tanácsadói Osztályának korábbi Elnöke.

A COVID-19 járvány kezdetekor tudtuk, hogy utána „új normális” világ lesz. Közel 18 hónappal később világszerte több mint 137 millió ember szenvedett ebben betegségben, és több mint 400 milliót oltottak be eddig. A vállalkozások, iskolák és más intézmények újból megnyílnak, és az emberek visszatérnek az életükhöz az otthonukon kívül. De az élet határozottan NEM ugyanaz lesz, mint volt. A világ végleg megváltozott, nekünk is változnunk kell. Amikor a COVID utáni világ HR-menedzsmentjét építjük, több kérdésünk van, mint válasszunk: Ki fog a helyszínen dolgozni és ki fog távolról dolgozni? Milyen készségekre van szükségük? Milyen eszközökre van szükségünk? Hogyan találjuk meg,



toborozzuk, fejlesszük és tartjuk meg a munkavállalókat erre a jövőre nézve? Ebben az előadásban ezeket a kérdéseket és még sok más hasonlót vizsgálunk meg, hogy megtervezzük az emberek menedzselését és irányítását a COVID utáni világban.

Legjobb szekció és PhD előadások díjazása - Publikációs különdíj

15:30-15:50

Hunyadi - Barta Zsuzsa (HSZOSZ)

HR szakértő, tutor, a Milton Friedman Egyetem és a METU vendég oktatója. Jogász, biztosítási szakjogász és HR menedzser diplomával rendelkezik, a HSZOSZ alelnöke. Több évtizedes felnőttképzési és HR vezetői tapasztalata van.

Dr. Munkácsy Ferenc (Új Munkaügyi Szemle)

Közgazdász, pályáját a Munkaügyi Minisztériumban kezdte, a közigazgatásból 1992-ben távozott helyettes államtitkárként. Ezt követően a Magyar Külkereskedelmi Bank humánpolitikai igazgatója, elnöki tanácsadója volt, 2010-ben vonult nyugdíjba. Évtizedek óta óraadó tanárként egyetemi oktatói munkát végez. A Munkaügyi Szemle főszerkesztője volt, jelenleg az Új Munkaügyi Szemle lektorált folyóirat főszerkesztője.

Kézdi Katalin (Ügyvezető Igazgató, Wolters Kluwer Hungary)

Zárás

15:50-16:00

Kiss Ferenc, Poór József



<https://cranetconf2021.metropolitan.hu/>