

DAJNOKI KRISZTINA – SZENDERÁK JÁNOS

## „FENNTARTHATÓ GAZDASÁG – FENNTARTHATÓ TÁRSADALOM” – FÓKUSZBAN A FENNTARTHATÓ HUMÁNERŐFORRÁS-MENEDZSMENT

### ELŐSZÓ

**A Debreceni Egyetem és a Magyar Nemzeti Bank 2024. május 16–17-én a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán első alkalommal szervezte meg a *Fenntartható Gazdaság – Fenntartható Társadalom Nemzetközi Tudományos Konferenciát*. A tudományos fórum keretében a debreceni közgazdasági és üzleti felsőoktatási képzés 30. évfordulója is megünneplésre került. A szekcióüléseken hazai és nemzetközi kutatók ismertették vizsgálataik eredményeit, valamint workshopokon osztották meg tapasztalataikat. Az előadások széles tudományos közönséget szólítottak meg, témájukat tekintve főként a humán- és a társadalomtudományokat, valamint a gazdaság-, a műszaki- és a jogtudományokat érintették.**

A fenntarthatósági szempontok mindig is központi szerepet töltek be a szervezeti döntések meghozatalában, ami a humán erőforrás-gazdálkodási folyamatokra is egyre nagyobb hatással van. A környezetvédelmi szempontok figyelembevételére egyre nagyobb igény jelentkezik világszerte, amely már az üzleti stratégiába is beépül, így számos szervezetben a HR-stratégia elemeként is megjelenik. A fenntarthatósággal összefüggésben a zöld (Green) HR-intézkedések elterjedése már nem ismeretlen a HR-vezetők számára. Wehrmeyer (1996) alapján a zöld humán erőforrás-gazdálkodás (GHRM) minden olyan irányelvre, gyakorlatra, rendszerre utal, amely elősegíti a szervezet humán erőforrásának zölddé válását és az erőforrások fenntartható felhasználását az egyének, a társadalom, a természetes környezet és a vállalatok javára. A fenntarthatóság pozicionálása meghatározó a szervezetekben, a HR szerepe pedig egyre inkább kulcsfontosságúvá válik a fenntarthatósággal kapcsolatos ESG jelentéstétel miatt. A dokumentum a szervezet nem-pénzügyi teljesítményére vonatkozó lényeges információkat foglalja össze a különböző környezetvédelmi (Environmental), társadalmi (Social) és vállalatirányítási (Governance) szempontok mentén. A fenntartható humán erőforrás-menedzsment (Sustainable Human Resource Management – SHRM) az emberekkel való gazdálkodás új megközelítése, amely a hosszú távú humán erőforrás-gazdálkodásra, regenerálódásra és megújulásra összpontosít (Gričnik et al., 2023). Az emberek irányításának egy olyan előírt módja, amely mind a munkavállalók jólétének, mind a vállalat hosszú távú sikerének előnyére válik (Griep et al., 2024). A fenntartható humán erőforrás-gazdálkodás a társadalmi dimenzió kapcsán jelenik meg markánsan, ahol olyan témakörök kerülnek górcső alá többek között, mint az egészség és biztonság, elégedettség, érdekképviselés, bérezés, munka-magánélet egyensúly, emberi jogok, az esélyegyenlőség, diverzitás kérdése és persze a zöld HR-intézkedések.

Az Új Munkaügyi Szemle jelen számában a fenntarthatóság témaköréhez és a folyóirat szakmai profiljához kapcsolódóan válogatott tanulmányok jelennek meg.

A fenntarthatósággal összefüggésben a munkavállalói jóllét vizsgálatára irányuló tanulmány vállalati karrieroldalak és álláshirdetések elemzésére fókuszált. Megállapították, hogy számos pozitív kezdeményes jött létre az elmúlt években, de a munkavállalói wellbeing kialakulását támogató eszköztár elemei továbbra is alacsony hangsúllyal szerepelnek a legnagyobb hazai munkáltatók gyakorlatában.

A munkavállalók, illetve vezetők folyamatos fejlesztése a fenntartható szervezetek alapját jelentik. A digitalizáció, mesterséges intelligencia alkalmazása a business coachingot sem kerülte el.

A strukturált szakirodalomelemzésre épülő tanulmány arra keresi a választ, hogy hogyan jelenik meg a chatbotok használata a business coachingban? A téma jelentősen alulkutatott, miközben a chatbotok kiválthatnak coach-funkciókat, egyúttal javíthatják a vállalati hatékonyságot. A következetesség és a széleskörű rálátás mellett viszont megemlíthető a merevség és a személytelenség is, mint hátrány.

A dinamikus változó környezetben a munkavállalók megtartása kulcskérdésként jelenik meg a szervezetek fenntarthatóságában. Ezzel összefüggésben az egyetemi hallgatók mobilitási hajlandóságait vizsgáló tanulmány alapján az idegennyelvi és interkulturális kompetenciák jelentősen növelik a végzett hallgatók munkaerőpiaci lehetőségeit, amelyek megismerése és elsajátítása alapvető fontosságú. A nők és a férfiak esetében rendkívül eltérő motiváció figyelhető meg a külföldi munkavállalás mögött, amely a szakmai fejlődéstől egészen a magabiztosság erősítéséig terjed.

A munkaerő-megtartás tényezőit egy más aspektusból vizsgáló tanulmány a szolgáló és autentikus vezetési stílust helyezte fókuszba. Az eredmények szerint ezek az emberközpontú vezetési stílusok hozzájárulhatnak a munkaerő-megtartáshoz, mivel javítják a munkahelyi elkötelezettséget a beosztottak inter- és intraperszonális jellemzőin keresztül.

A társadalmi dimenzió egyik eleme a munka-magánélet egyensúly, így a fenntarthatóság szempontjából különösen izgalmas kérdés a munkafüggőség. A magyarországi munkavállalók körében végzett kutatás eredményei azt mutatják, hogy a munkafüggőség közepes mértékben és moderált minőségben volt jelen a vizsgált mintában, amely eltért a korcsoportok, a munkaterületek, a vezető és nem-vezető beosztásban dolgozók között, de nem volt különbség a munkahelyen eltöltött idő, a vezetői beosztásban dolgozók csoportjai, a férfi és női felsővezetők között.

A technika, technológia fejlődésével a hatékony és eredményes emberierőforrás-menedzsment területén a mesterséges intelligencia alkalmazása egyre inkább meghatározó szerepet tölt be, számos szakmai és tudományos fórum központi kérdésként jelenik meg. Habár még nem terjedt el széleskörben és számos kihívás övezi, egyre több cégvezető véli úgy, hogy hasznos lehet a HR-folyamatok optimalizálásában, például a munkaerő-toborzásban vagy a napi adminisztrációs terhek csökkentésében.

Az intézményi fenntarthatóság kérdése az akadémiai szféra tehetség- és utánpótlás-menedzselése, az akadémiai karriertervezés szempontjából is megközelíthető, így a doktori képzés tapasztalatainak feltárása kulcsfontosságú. A Debreceni Egyetemen magyar hallgatók körében végzett kutatás eredményei alapján kiemelendő a témavezetők és a doktorandusz hallgatók közötti mentor és mentorált kapcsolat fontossága a PhD-hallgató karrierjének alakulásában. A tanulmány a munkakeresésre és a jövedelemre vonatkozóan a fokozat megszerzésének hatására is kitért.

A szervezeti polgár magatartást kkv környezetben vizsgáló tanulmány alapján a coach-folyamatok segítségével erősödhetnek a szervezeti polgár magatartás erényei, úgymint a lelkiismeretesség és altruizmus. Ezek a tényezők növelik az alkalmazottak elkötelezettségét, ezáltal hozzájárulnak a vállalati versenyképesség növekedéséhez. Habár a hazai tanulmányok köre még alacsony, de az eredmények arra utalnak, hogy az egyéni coaching hatékony eszköze lehet a vállalati versenyképességnek.

### Irodalomjegyzék:

Griep, Y., Hansen, S. D., Kraak, J. M., Sherman, U., & Bankins, S. (2024). *Sustainable human resource management: The good, the bad, and making it work*. *Organizational Dynamics*, 101112. ISSN 0090-2616, <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2024.101112>.

Gričnik, A. M., Mulej, M., & Žižek, S. S: (2023). *Sustainable Human Resource Management*. Conference: 7th FEB International Scientific Conference. <https://doi.org/10.18690/um.epf.3.2023.35>

Wehrmeyer, W. (1996). *Greening People Human Resources and Environmental Management*. London, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351283045>