

BALOGH GÁBOR – KIRÁLY ZSOLT – KÓPHÁZI ANDREA – KUN ANDRÁS ISTVÁN – POÓR JÓZSEF

A MAGYARORSZÁGI ORSZÁGOS KORONAHR KUTATÁSI PROJEKT CÉLJAI, MÓDSZEREI ÉS ELSŐ TAPASZTALATAI

Kutatócsoportunk célja, hogy országos lefedettségű mintán keresztül, széleskörű módszertanok alkalmazásával megvizsgálja, elemezze és bemutassa, hogyan reagáltak, milyen HR megoldásokat használtak a szervezetek a Covid-19 eredményezte válsághelyzetre. Jelenleg több kutatás vizsgálja országunkban a Covid-19 következményeit, ugyanakkor ez a kezdeményezés egyedülálló. Vizsgálataink eredményeként olyan megoldási csomagot kínálunk a szervezetek vezetőinek, hogy döntéseiket jól megalapozott és alátámasztott módszertanokkal segíthessük, amelyek hasonló esetben több megoldási lehetőséget biztosítanak számukra.

Bevezetés

Napjaink egyik kulcskérdése hazánkban, a régióinkban és az egész világon: Milyen trendek és tendenciák fognak kialakulni a munkaerőpiacon? A pandémiás világválság előtt alig pár hónappal Kelet-Európában (Brixiova et al., 2009; Patricolo, 2019) és hazánkban is „állt a bál” a munkaerőpiacon, dübörgött a munkaerőhiány. Újabb és újabb kutatási jelentések jelezték, hogy nincs más kiút: emelni kell a béreket és hosszabb távon a robotizáció és a mesterséges intelligencia térnyerése lehet a megoldás (Poór et al., 2020). Ebbe helyzetbe robbant be a koronavírus válság, amely nyomán újra megjelent a munkahelyhiány és a munkanélküliség réme. Ezért is indította a Humán Szakemberek Országos Szövetsége (HSZOSZ), az Országos Humánmenedzsment Egyesület (OHE) és a Magyar Hadtudományi Társaság (MHTT) kezdeményezésére és támogatásával, tizenegy magyarországi és egy határon túli egyetem kutatóinak összefogásával a **KoronaHR** felmérést, amelyben a résztvevő kutatók arra keresik a választ, hogy **milyen változásokkal reagál a hazai vállalati/intézményi szféra emberi erőforrás menedzselési gyakorlata a koronavírus okozta válság kihívásaira.**

Elméleti háttér

A különböző szakirodalmi forrásokból már kezdenek kirajzolódni a COVID-19 első hatásai, amelyek a teljesség igénye nélkül a következőkben foglalhatók össze:

– Az egyik tanulmány, amely a fejlett országok helyzetét elemzi, az előzőleg felvetett kérdéssel kapcsolatban így fogalmaz: „Foglalkozási csoportok szintjén az látszik, hogy a vendéglátás, az idegenforgalom, a személyes szolgáltatások és a kiskereskedelem szerepe esett vissza a legnagyobb mértékben. Fontos megjegyezni, hogy ezek közvetlen vagy elsőrendű hatások. Más foglalkozások vagy ágazatok esetében is gyengébb munkaerő-keresletet tapasztalhatnak a jövőben, mivel ezek a járvány miatt okozott sokkok hullámanak az ellátási láncokon és általában az egész gazdaságon keresztül” (Adrjan–Lydon, 2020:7; Bartik et al., 2020b)

Balogh Gábor egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem.

Király Zsolt egyetemi docens, Budapesti Metropolitan Egyetem.

Kópházi Andrea egyetemi docens, Soproni Egyetem.

Kun András István egyetemi docens, Debreceni Egyetem.

Poór József egyetemi tanár, Selye János Egyetem, professor emeritus, Szent István Egyetem.

– Más szerzők (Adams–Prassl et al., 2020) a korábbi válságok során összegyűjtött tapasztalatok, valamint a mostani COVID-19 nyomán kialakult gazdasági krízishelyzettel összefüggésben az eltérő hatásokat emelik ki. Gondolunk itt többek között arra, hogy a 2008-2009-es válságnál is tapasztalhattuk, hogy a cégek könnyebben váltak meg a nem állandó, ún. „kölcsonzótt” munkavállalóiktól (Fodor–Kiss–Poór, 2011). Voltak olyan cégek akkor is, amelyek a szimpla túlélés helyett újfajta megoldásokkal kísérleteztek (Davis, 2009). Országonként eltérő keretrendszerekkel (pl. Németország: Kurzarbeit; Egyesült Királyság: Coronavirus Job Retention Scheme; USA: The Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act) védik a járvány által érintett dolgozókat, az önfoglalkoztatókat vagy a szabadfoglalkozásúakat (pl. Egyesült Királyság: Self-employment Income Support Scheme). Magyarországon sok szervezet rákényszerült arra, hogy tömegesen bevezesse a távmunkát, otthoni munkavégzést még akkor is, ha az korábban elképzelhetetlennek vagy igen távolinak tartotta is (Zádori et al., 2020). Hozzátehetjük ehhez, hogy sok esetben a járványhelyzet lehetőséget is jelentett a technológiaváltás felgyorsítására, amire a legjobb példa – hibái ellenére is – talán az oktatás digitális átállítása (Bagó, 2020; Thékes, 2020), vagy éppen a háziorvosi telemedicina bevezetése (Balogh et al., 2020). Fontos mindkét folyamatban a HR alkalmazkodóképességét növelő kormányzati intézkedések szerepe is, például a munkaadó által egyoldalúan elrendelhető otthoni munkavégzés (Buzási–Pásztor, 2020), és amelyeket „békeidőben” kevesebb esély lett volna jelentős ellenállás nélkül (néha annak dacára) meghozni.

– Az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban a nők és a főiskolai végzettséggel nem rendelkező munkavállalók nagyobb valószínűséggel már elvesztették munkáját, továbbá a fiatalabbak is jelentősen nagyobb eséllyel tapasztalják jövedelmük csökkenését. A jövő sok munkavállaló számára nagyon is kiábrándító: attól tartanak, hogy a következő hónapokban elveszíthetik munkáját. Az említett kutatási eredmények kiemelik az azonnali szakpolitikai válaszok szükségességét, amelyek a lakosság azon csoportjait célozzák meg leginkább, amelyeket közvetlenül érint a válság (Adams–Prassl, 2020:24.). (Bagó, 2020:16) az előbbiekkkel összefüggésben úgy véli, hogy azok szorulnak ki a munkaerőpiacról „akik lazábban, illetve időben később integrálódtak az adott szervezethez, vagy tevékenységük kevésbé szorosan kapcsolódik a társadalmi-gazdasági alapellátási láncolathoz”.

–A járványhelyzet során többekben is felvetődik az a gondolat, hogy a válságos helyzetből (pl. gazdasági, háborús és járvány stb.) ne csak negatív következményekre figyeljünk, hanem próbáljunk meg valami újat és előremutatott kihozni (Morris, 2020). Ez a gondolkodás már a gazdaság számos területén létjogosultságot nyert. Gondoljunk csak az otthoni munkával (home office, working for home) kapcsolatos sokféle újításra és megoldásra. Terjed az USA-ban II. világháború idején már alkalmazott ún. skunk works (Bűzösborz Művek) vezetési módszer¹, ami a világtól elzárt és nagyon gyors innovatív fejlesztések megvalósítását célozza (Biron et al., 2020). Más szerzők (Virág, 2020) a megújulásra való készséget, a közösségi együttműködését, a jóindulatot és a szolidaritást hangsúlyozzák a válságból való kilábalás biztosítása érdekében.

Az elmúlt időszak alatt nagyon sokféle kutatás indult a COVID-19 kapcsán. A teljesség igénye nélkül említhető külföldön a különböző nagy neves egyetemek ilyen kutatásait:

- Harvard Business School 5800 amerikai KKV (SME) COVID-19-re adott reakcióit vizsgálta (Bartik et al., 2020a). Ezzel összefüggésben a szerzői kollektíva külön kiemelték, a támogatási programhoz való hozzáféréssel kapcsolatos problémákat, bürokratikus nehézségeket a jogosultságok megállapításában.

¹ A skunk works (Bűzösborz Gyár) megközelítés a kaliforniai Lockheed Martinnál jelent meg először 1943-ban, amikor a repülőgép-társaságot megbízták egy sugárhajtású vadászgép prototípusának kidolgozásával az amerikai légierő számára, szoros, 180 napos, határidővel (Biron et al., 2020).

- Magyarországon is több kutatás keretében vizsgálták a COVID-19 hatásait. Fókuszba került a munka és a család szférájának kapcsolata (Czudor–Labodics, 2020) vagy az ételmiszer-fogyasztói szokások (Soós, 2020) területén. Az oktatás digitalizációja (Alassaf–Szalay, 2020; Hargitai et al., 2020; Kozma, 2020) ugyan elsősorban is iskolák, oktatási intézmények számára fontos kutatási terület, de szélesebb értelemben az emberi erőforrások fejlesztése, a vállalati képzések is érintettek benne.

A kutatás bemutatása

A 2020 májusában indított kutatásunk fontosabb jellemezői a következőkben foglalható össze.

A kutatás céljai:

- Vizsgáljuk, hogy milyen változásokkal reagál a hazai vállalati/intézményi szféra emberi erőforrás menedzselési gyakorlata a koronavírus okozta válság kihívásaira.
- Segítsük az elmélet és a gyakorlat közötti kapcsolatot fejlesztését.
- Alapozzuk meg egyetemi együttműködésén alapuló válsághoz és kilábaláshoz kapcsolódó HR ismeretkörök továbbfejlesztését.
- Járuljunk hozzá, hogy a résztvevők minél magasabb szintű publikációt érjenek el.
- Együttműködésünkkel támogassuk a koronavírus elleni országos erőfeszítéséke minél jobb megalapozását.
- Hasonlítsuk össze a magyarországi helyzetet más országokéval.

A jelzett célok megvalósítására az 1. táblázatban szereplő szervezetek szövetkeztek non-profit alapon:

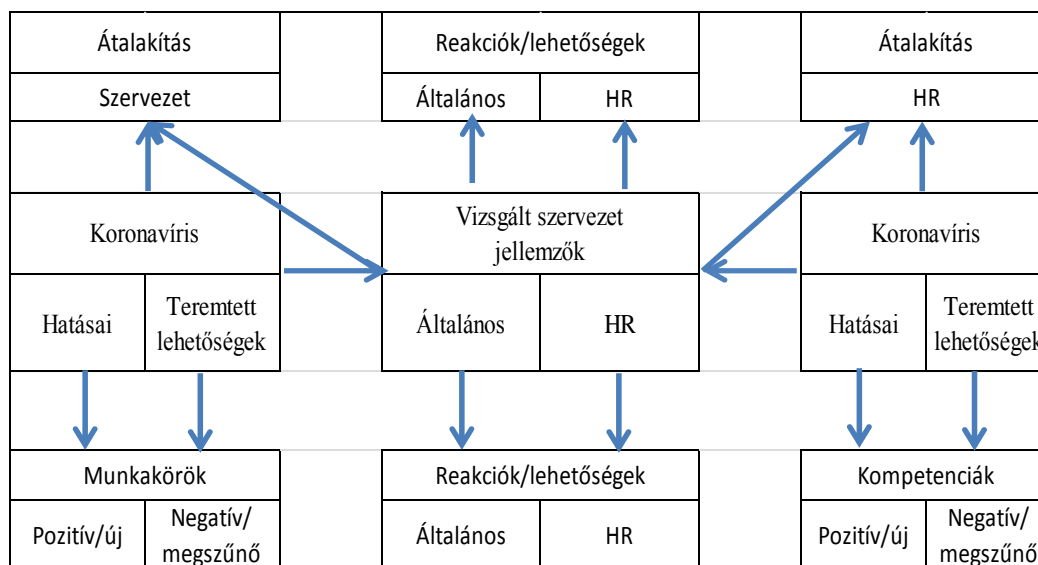
1. TÁBLÁZAT: A KORONAHR PROJEKT RÉSZTVEVŐI

Sorszám	Együttműködő szervezeti csoportok	Szervezetek
1.	Kezdeményező szervezetek	Humán Szakemberek Országos Szövetsége (HSZOSZ) Országos Humánmenedzsment Egyesület (OHE) Magyar Hadtudományi Társaság (MHTT)
2.	Kutatóegyetemi intézmények	Budapesti Metropolitan Egyetem (ME) Debreceni Egyetem (DE) Eötvös Lóránd Tudományegyetem (ELTE) Győri Széchenyi István Egyetem (SZE) Miskolci Egyetem (ME) Nemzeti Közszolgálati Egyetem (NKE) Pécsi Tudományegyetem (PTE) Pannon Egyetem (PE) Soproni Egyetem (SE) Szegedi Tudományegyetem (SZTE) Szent István Egyetem (SZIE) Selye János Egyetem (SJE)
3.	Támogató szervezetek	Hét területi kamara: BOKIK, BKIK, CsMKIK, HBMKIK, JNSzKIK, PBKIK és SKIK Egy önkormányzat: Miskolc Egy szakképzési centrum: Miskolc A Frissdiplomás Kft. és a Leader kutatási program

Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A kutatás vizsgálati modellje az 1. ábrán látható.

1. ÁBRA: A KORONAHR KUTATÁSI PROJEKT ÖSSZEFOGLALÓ ÁBRÁJA



Forrás: A szerzők saját szerkesztése

A projekt keretében 2020. augusztus 31-ig a következőket végeztük el:

- Kidolgoztuk a HR-el kapcsolatos 14 témakört lefedő on-line kérdőívünket, amely segítségével közel 500 szervezet (vállalat és intézmény) HR-el kapcsolatos adatait gyűjtöttük össze.
- Szeptember végére elkészül a kutatás első fázisának kutatási eredményeit összefoglaló monográfiánk.
- Beindítottuk a kutatás második fázisát, tovább gyűjtjük a KoronaHR on-line kutatás keretében az empirikus adatokat.

Következtetések és javaslatok

A COVID-19 koronavírus az okozott tragédiák és károk mellett a tanulásról, alkalmazkodásról is szól. Pontosabban arról is szólnia kell. A tudomány és kutatók felelőssége, hogy a rendelkezésre álló adatokat feltárják, elemezik, a tanulságokat levonják és előrejelzésekkel, tanácsokkal segítik a döntéshozókat. ehhez természetesen meg kell találni a megfelelő kérdéseket, adatgyűjtési és elemzési lehetőségeket, módszereket.

A KoronaHR kutatás a saját kérdéseit az emberi erőforrás gazdálkodás területén teszi fel, és jelentős válaszadói, támogatói, kutatói hálózatot szervez és mozgósít, hogy a felmérés minél szélesebb körű, a kapott válaszok pedig minél pontosabbak, hasznosabbak legyenek. Erősségei a széleskörűsége (sok megkeresett és elért szervezet), a többféle módszertan (kvantitatív felmérés és kvalitatív interjúk) a kiterjeszhetősége (újabb szervezetekre, más nyelvterületekre) és a megismételhetősége (amivel nyomon követhető a járványhelyzethez való alkalmazkodás változása, a szervezeti tanulási folyamat hosszú távon is).

Eredményeink támpontot, fogódzót adhatnak a gyakorló HR szakembereknek (dolgozzanak akár for-profit, akár a non-profit szervezeteknél) a jövő HR szakembereit képzőknek, és a terület kutatóinak is.

Irodalomjegyzék:

- Adrjan, P.– Lydon, R. (2020): Covid-19 and the global labour market: Impact on job postings Economic Letter 3. pp. 1-7. Central Bank of Ireland. [https://www.centralbank.ie/docs/default-source/publications/economic-letters/vol-2020-no-3-covid-19-and-the-global-labour-market-impact-on-job-postings-\(adrjan-and-lydon\).pdf?sfvrsn=7](https://www.centralbank.ie/docs/default-source/publications/economic-letters/vol-2020-no-3-covid-19-and-the-global-labour-market-impact-on-job-postings-(adrjan-and-lydon).pdf?sfvrsn=7).
- Adams-Prassl, A.– Boneva, T.– Golin, M., – Rauh, C. (2020): Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. CEPR Discussion Paper No. DP14665., 49 p. <https://repec.cepr.org/repec/cpr/ceprdp/DP14665.pdf>
- Bagó József (2020): Járvány és munka. Új Munkaügyi Szemle, 1. évf. 3., 14-25. o.
- Balogh Sándor – Diós Erzsébet – Papp Renáta (2020): A COVID–19-járvány jótékony hatása a háziorvosi gyakorlatra: a távkonzultáció és a telemedicina a racionalizálás lehetősége. Orvosi Hetilap, 116. évf. 34.
- Bartik, A. – Bertrand, M. – Cullen, Z. – Glaeser, E. L. – Luca, M. – Stanton, C. (2020a): The Impact of COVID-19 on Small Business Outcomes and Expectations. Harvard Business School NOM Unit Working Paper, pp. 20-102.
- Bartik, A. –Bertrand, M. – Lin, F. – Rothstein, J. – Unrath, M. (2020b): Measuring the Labor Market at the Onset of the COVID-19 Crisis. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, (2020-83). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3633053>
- Biron, M. – De Cieri, H. – Fulmer, I. – Lin, C.-H. (Veronica) – Mayrhofer, W. – Nyfoudi, M. – Sanders, K., – Shipton, H. –Sun, J. M. (James) (2020): Structuring for innovative responses to human resource challenges: A skunk works approach. Human Resource Management Review. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100768>
- Brixiova, Z. – Li, W. – Yousef, T. (2009): Skill shortages and labor market outcomes in Central Europe. Economic Systems, Vol. 33. 1., pp. 45–59.
- Buzási, B. – Pásztor, J. (2020): Recent COVID-19 related HR and tax measures in Hungary. Budapest Business Journal https://bbj.hu/inside%20view/recent%20covid-19%20related%20hr%20and%20tax%20measures%20in%20hungary_184003
- Czudor Luca Emese – Labodics Eszter (2020): A munka világa és a családi kapcsolatok alakulása a Covid–19-járvány idején: Interjú egy többgyermekes édesanyával és egy külföldi munkavállalóval. Szociális Szemle, 13. évf. 1. 72-77. o.
- Davis, I. (2009): “The New Normal” The McKinsey Quarterly, March 1. <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-new-normal>
- Fodor, P. –Kiss, T. – Poór J. (2011): Focus on the Impact of the Economic and Financial Crisis on the Human Resource Function – Four Eastern European in the Light of Empirical Research in 2009. Acta Polytechnica Hungarica, Vol. 8. 1., pp. 81-104.
- Hargitai Dávid Máté – Sasné Grósz Annamária – Veres Zoltán (2020): Hagyományos és online tanulási preferenciák a felső-oktatásban –A COVID-járvány kihívásai. Statisztikai Szemle, 98. évf. 7. 839–857. o.
- Kevesebb a munkanélküli idén (2019): <https://www.vg.hu/gazdasag/gazdasagi-hirek/kevesebb-a-munkanelkuliden-1713187/>
- Kozma, Gábor (szerk) (2020): Fejezetek a COVID-19-es távoktatás digitális tapasztalataiból. Gerhardus Kiadó, Szeged.
- Morris, Ian (2020): Háború! Antall József Tudásközpont, Budapest.
- Patricolo, C. (2019): Czech Republic looks east to ease labour shortages. <https://emerging-europe.com/news/czech-republic-looks-east-to-ease-labour-shortages/>
- Poór József – Antalik Imre – Karácsony Péter – Engle D. Allen (2020): Munkaerőpiaci trendek és tendenciák Kelet-Közép-Európa országaiban. Selye János Egyetem, Komárom.
- Soós Gabriella (2020): Az élelmiszer-fogyasztói szokások változása a COVID-19 vírus megjelenéséhez kapcsolódóan Magyarországon. Marketing & Menedzsment, 54. évf. 3. 15-27. o.
- Alassaf, P. – Szalay, Zs. G. (2020): Transformation toward e-learning: experience from the sudden shift to e-courses at covid-19 time in central european countries;students’ satisfaction perspective. Studia Mundi – Economica, Vol. 7 3. pp. 75-85.

Thékes István (2020): A COVID-19 vírusjárvány miatti hazai távoktatás digitális megoldásainak elemzése. In: Kozma, G. (szerk): Fejezetek a COVID-19-es távoktatás digitális tapasztalataiból. Gerhardus Kiadó, Szeged, 7-17. o.

Virág, Barnabás (2020): Élet a vírus után. Világgazdaság, <https://www.vg.hu/velemeney/vg-paholy/let-a-virus-utan-2-2119872/>

Zádori Iván – Nemeskéri Zsolt – Szabó Szilvia (2020): Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után. Új Munkaügyi Szemle, 1. évf. 3. 2-13. o.