

„Az egész morálfilozófia azon a hibán alapul, hogy nem veszi figyelembe, hogy kötelességünk teljesítése gyakran ellenkezik hajlamainkkal.”

Harold A. Pichard

Hegedűs Henrik

## A humántőke innovációjának érdekében és a közjó szolgálatában

### 25 éves a Humán Szakemberek Országos Szövetsége

A 2018. május végén megtartott közgyűlésünkön Etikai Kódexet fogadtunk el. Ennek preambulumban a következőképpen fogalmaztunk a *humán erőforrás gazdálkodás* (Human Resource Management – HRM) hazai helyét, szerepét illetően: „... a HRM-*tevékenység olyan gyakorlatalapú tudományág, amely a munka értékteremtő képességén keresztül elősegíti a társadalmi fejlődést, valamint kihat az emberek kollektív és egyéni fejlődésére, ezen belül is a szervezeti összetartozás bonyolult összefüggérendszerére. A HR tapasztalati tudomány, de szervesen kapcsolódik a társadalomtudomány különböző részeihez, kiemelten a pszichológián és a szociológián keresztül. A HRM munka az emberi tényezők alapos és mély ismerete által úgy kapcsolódik a munka világához, hogy a középpontban a munka értékteremtő képessége elválaszthatatlan egységet alkot az emberi értékek és érdekek tiszteletben tartásával és megbecsülésével.*”

Az Etikai Kódex tervezetének vitája során megállapítottuk, hogy a HRM alapvetően gyakorlati tudomány, de korszerű elméleti ismeretek hiányában ma sem lehet magas hatékonysággal művelni ezt a szakmát. Ugyanakkor természetesen nem elég könyvből megtanulni, hogyan viselkednek az emberek a munka világában.

A HRM különböző szintjein beavatkozó emberek csak akkor lehetnek hosszú távon is eredményesek, ha a munkájukat az alapos felkészültség mellett az etikus magatartás, a hivatásetikai alapokon nyugvó szakmaiság jellemzi. A Humán Szakemberek Országos Szövetsége (HSZOSZ) ezen alapelveken keresztül igyekszik feltárni az optimális együttműködési módszereket és lehetőségeket, illetve úgy segíteni az értékteremtő folyamatban résztvevő feleket, hogy minél magasabb szinten legyenek képesek együttműködni az egyéni és kollektív jólét megteremtése érdekében. Ezzel együtt a HRM-nek hozzá kell járulnia a szervezeti kultúra alakításához, annak fejlődéséhez, szem előtt tartva az igényesség, a teljesítményelvűség az eredményesség, a hatékony működés értékeit, értékrendszerét.

Szövetségünk múltját, jelenét és jövőjét kutatva, tapasztalatainkat összegezve, szeretnénk bemutatni annak működése, értékközvetítő tevékenysége szakmai vonatkozásait.

## A HSZOSZ rövid története

Szövetségünk történetét néhány éve elhunyt kollégánk, *Csernyánszky Miklós* okl. humánszervező dolgozta fel a leghitelesebben. Az általa összegyűjtött anyagokból teljesség igénye nélkül, kivonatos formában villantom fel a HSZOSZ történetének főbb állomásait.

1989. december 5–7-én, Budapesten, a Kongresszusi Központban volt az első Országos Humánpolitikai Konferencia, amelynek résztvevői úgy foglaltak állást, miszerint „*meg kell újulnia a humán erőforrással való gazdálkodásnak*”. A rendszerváltás időszakában a személyügyi, munkaügyi szaktevékenységeket is az útkeresés jellemezte. Tisztázást igényelt – egyebek mellett –, hogy hol kell keresnünk a korszerű emberierőforrás-gazdálkodás elméleti alapjait, hogyan illeszkedjen a HR a munkaszervezet működési rendjébe; vajon mit is jelent az a stratégiai szerepkör, mellyel a szervezeti kultúra formálásának meghatározó tényezőjévé válhatnak a jövőben az emberekkel foglalkozó szaktevékenységek; mit jelent a HR mindennapos tevékenységében az integratív szerepkör, a hozzáadott értékalapú és minőségközpontú tevékenység?

Ezek (az akkor még jórészt megválaszolatlan) kérdések adtak lendületet Szövetségünk működésének annak jegyében, hogy megjelöljük a szakma további fejlődésének fő irányait, kimunkáljuk a működés tudományos alapjait, új alapokra helyezzük az erőforrás-alapú, eredmény-, illetve teljesítményorientált humán tevékenységet. Ebben a több évig tartó folyamatban építhettünk a magyarországi személy- és munkaügyi igazgatás, a jogelvétség, az adatkezelés és nyilvántartás máig meglévő és működő elemeire.

Új szemléletmód, új utak, új módszerek, továbbfejlesztett humán szakmai képzés, folyamatosan módosuló humán szervezeti keretek kellettek tehát a megújuláshoz, hiszen megkezdődött a humántőke gazdasági felértékelődése, megfogalmazódott a „tudás alapú társadalom” megteremtésének gondolata. Ennek egyik eredménye lett 1993-ban a Humán Menedzser Kamara magalakulása Dunaújvárosban (a Fejér Megyei Bíróság 1993. október 18-án a jegyezte be a szervezetet).

A megalakult Kamara tagsága ekkor még jórészt a Janus Pannonius Tudomány Egyetem oktatóiból és érdeklődő hallgatóiból, néhány gazdasági szervezet, intézmény humán szakembereiből verbuválódott. A Kamara meghirdetett célja „... az emberierőforrás-gazdálkodással kapcsolatos gyakorlati tevékenység megismertetése, képzés, fejlesztés elősegítése, érdekképviseelő és érvényesítő tevékenység végzése, magas szintű szakmai tevékenység a gazdasági értéktérmentés fejlődése érdekében, tagjainak kedvezményes szolgáltatások nyújtása”. Számos gazdasági szervezet, intézmény humán szakemberei (személy- és munkaügyi ügyintézők, humánszervezők stb.) kérték felvételüket a hamarosan több száz tagot számláló szervezetbe, amelyben hamarosan megkezdődhetett az érdemi munka.

1995-ben, a kamarákat érintő szervezeti változások nyomán vettük fel a *Humán Szakemberek Országos Szövetsége* megnevezést. A régi-új szervezet rendezvényein mindig sokan vettek részt, hiszen a legfontosabb „tőkéről”: az emberi erőforrás jelenéről, jövőjéről tartottak előadásokat a szakma elismert hazai és külföldi szakemberei.

A tartalmi és szervezeti változások eredményeképpen fokozatosan új szemlélet honosodott meg a humánszakemberek körében. Ezt nagymértékben segítette elő a Szövetség saját, havi rendszerességgel megjelenő szakfolyóirata, a *Humánpolitikai Szemle*, amelyben figyelemre méltó szakmai tanulmányok, elemzések láttak napvilágot. A megújulási folyamatban példamutató szerepe volt a Janus Pannonius Tudomány Egyetem Felnőttoktatási és Felnőttképzési Igazgatóságának és a Mont Humán Menedzser Iroda Kft.-nek. Évente 2-3 alkalommal, 1-2 napos konferenciákon ismerhette meg a tagság a legújabb eredményeket. A teljesség igénye nélkül, néhány téma ezek közül:

- A minőségfejlesztés humánpolitikai kihívásai.
- Értékek és mértékek a HR tevékenységben.
- A munkahelyi konfliktusok megelőzése, kezelése.
- Az emberi erőforrás és a humántőke szerepe a harmadik évezred küszöbén.
- Új kihívások előtt a közszolgálat.
- A személyzeti kontrolling kialakítása.
- Karriertervezés.
- Érdekegyeztetés a menedzsment és a munkavállalók között.
- Interaktív tréningek.

Ahogy nőtt a taglétszám, úgy jelentkezett az igény arra, hogy a szervezet is igazodjon a fejlődéshez. Így jöttek létre a klubok, először Budapesten, majd Ajkán, Szegeden, Győrben, Miskolcon, Tatabányán, Debrecenben, Jászberényben, Veszprémben. Ma ezek közül csak 4 működik (Budapesten, Debrecenben, Szegeden és Veszprémben), viszont a szakmai rendezvényekhez kötődően egyre bővül az érdeklődők száma.

A taglétszám a korábbihoz képest csökkent, viszont öröndetes, hogy sok fiatal szakember érdeklődik rendezvényeink iránt, többen előadást is vállalnak. 10 éven át jól szolgálta a szövetség információ áramlását a „Humán-szakMai-Hírek” című újság, ami a belső életről, szakmai tevékenységről adott hiteles tájékoztatást.

### *A HSZOSZ jelene és jövőképe*

Szövetségünk célja változatlanul a szakmai értékek feltárása, megőrzése, integrálása, fejlesztése, a nemzetközi és hazai „jó gyakorlatoknak” a HR-szakemberekhez, vállalati/intézményi vezetőkhöz illetve az érdeklődőkhöz történő eljuttatása. Egyben olyan szakmai műhely kialakítása, amely a jövőben is alkalmas lesz a HRM intézményrendszerének, a HR-vezetőknek és -munkatársaknak a hatékony támogatására, tudástárának, szakértői hálózatának kialakítására. A HRM szolgáltató, segítő, támogató tevékenysége által humanizálhatjuk az emberi kapcsolatokat, az érték közvetítés által fejleszthetjük a munkaszervezetek szervezeti kultúráját. Ennek érdekében a HSZOSZ:

- továbbra is működteti a szakmai klubhálózatát, törekedve ennek további bővítésére;
- évente 1-2 konferenciát, szimpóziumot szervez;
- évente 1-2 HR-témájú kutatást valósít meg, amelynek eredményeit megosztja a szakmai közönséggel konferenciáin, tudományos publikációkban és a honlapján.

A HSZOSZ tagsága 2017 májusában új elnökséget választott. A megújulás útjait keresve, az igen intenzív társadalmi változásokra való reagálás jegyében fogadtuk el 2018 májusában a már említett új Etikai Kódexet és Küldetés Nyilatkozatunkat. A korábbi tapasztalatainkból származó értékek megtartása mellett irányadónak tekintjük az Egyesület további működését illetően:

- a függetlenséget;
- a szakmai hitelességet, eredményességet;
- a minőség iránti elkötelezettséget, a teljesítményelvűséget, eredmény-centrikusságot;
- széleskörű együttműködést a gazdasági szektorokkal és a közigazgatással;
- a HRM több generációs működési (együttműködési) modelljének megteremtését, fenntartását.

Stratégiai céljainkat a következőkben foglaltuk össze:

- Programok – konferenciák folytatása.
- HR Innováció támogatása.
- Kutatásokban való aktív részvétel.
- HR-klubok működtetése.
- CSR- tevékenység (társadalmi felelősségvállalás) kibontakoztatása.
- Kommunikáció fejlesztése, az új honlap naprakész működtetése.
- A szervezettség, a taglétszám növelése.
- Működés javítása, pénzügyi gazdálkodás hatékonyabbá tétele.

Elnökségünk – tagjaink és az elnökséggel szorosan együttműködő *Konzultatív Testület* hathatós támogatásával – összetételében, elkötelezettségében, tenni akarásában képes e feladatok eredményes végrehajtására, a vállalt feladatok végrehajtásának koordinálására. A HSZOSZ Konzultatív Testületének működése az alábbiakra terjed ki:

- ❖ A Testület tagjainak tanácsadói, mentori tevékenysége szervesen kapcsolódik az Egyesület egészének alapvető feladataihoz, támogatja a szakmai munka fő irányainak meghatározását, a prioritások megfogalmazását, valamint a folyamatok elméleti alapjainak kimunkálását. Ezzel, a Testület tagjai segítik a küldetésünk megvalósulását, a szervezet hatékony, szakmai, hivatásetikai alapon történő működését.
- ❖ A Testület, az emberi erőforrással kapcsolatos kutatásokat, fejlesztéseket és képzéseket kezdeményezhet és támogatásával segítheti azok megvalósulását, mindent elősegítve a HSZOSZ „Tudás Tárának” a létrehozatalával, annak magas szakmai értéket képviselő munka anyagokkal való feltöltésével.
- ❖ A Testület tagjai, közreműködhetnek az elnökségi üléseken feldolgozandó napirendek tematikus előkészítésben és az ezekhez kapcsolható jó HRM-megoldások, módszerek kidolgozásában.
- ❖ A Testület tagjai, aktív kapcsolatot tartanak tagságunkkal, részt vesznek a HSZOSZ-klubok programjain, igény esetén mentorálják a klubok vezetőit.
- ❖ A Testület állásfoglalásokat alakít ki az emberi erőforrással összefüggő szakmai kérdésekben (kommentek, reflexiók, önreflexiók), ajánlásokat dolgoz ki a gazdasági, közigazgatási, közszolgálati és a non-profit területeken jelentkező humánfeladatok megoldására – az elmélet és a gyakorlat egysége alapján. Továbbá közreműködik a HSZOSZ nevében a kormányzat felé benyújtandó javaslatok kimunkálásában.

- ❖ A Testület tagjai közreműködnek együttműködések kialakításában és működtetésében a hazai, és a nemzetközi szakmai életben tevékenykedő – hasonló jellegű – szervezetekkel a szakma identitása és általános fejlődése (fejlesztése) érdekében.
- ❖ A Testület szakmailag támogatja a bachelor- és mesterképzésben, továbbá a PhD-képzésben folyó emberi erőforrásképzést, az illetékes szervezetekkel való együttműködés keretei között, figyelemmel kísérve a *Bittner Péter HR-Díj* pályázatát és odaítélését.

Küldetésünk „... az emberi erőforrás szakterületen működő, a Szövetség alapszabályát elfogadó szakemberek és szervezetek összefogása, képviselete... A Szövetség a humán menedzsmenttel foglalkozó – korszerű elméleti és gyakorlati ismerettel és tapasztalattal rendelkező – szakembereknek közössége, és mint ilyen elősegíti az érték-előállító kompetenciák fejlesztését.”<sup>1</sup> Mindezt folyamatosan változó környezetben kell tennünk, melynek kritikus pontja a generációk közötti együttműködés. A tapasztalati tudás szervezeten belüli megőrzése, átadása, a tudás megosztása megköveteli tőlünk egy magasabb szintű, az elnökséggel szorosan együttműködő munkacsoportok tematikus létrehozatalát.

Szövetségünk fontos feladatának tekinti a magyarországi HRM-szakma fejlődésének elősegítését. Ennek érdekében támogat minden olyan tevékenységet, amely hatékonyabbá és humánusabbá teheti az emberi erőforrás alkalmazását, hangsúlyozva szakmai hitvallásunkat, mely szerint a HRM segítő, támogató, szolgáltató tevékenységét kell a jövőben is erősítenünk. Célunk továbbá, hogy az emberi kapcsolatok humanizálásával a munka világában vállaljunk meghatározó szerepet a szervezeti kultúra fejlesztésében. Szeretnénk, ha ez irányú munkánk hozzáadott értéként jelenne meg az adott munkaszervezet működésében.

Meghatározó szerepünk kell, hogy legyen a továbbiakban is a HRM tudományos kutatások ösztönzésében, szervezésében, illetve a tudományos eredmények széles körben való terjesztésében. Ezzel lehetőséget kell teremtenünk a jó szakmai gyakorlatok kimunkálására, a humán erőforrás-menedzsment tevékenységek minőségének, hatékonyságának és eredményességének javítására. Szakma-etikai értékrendünk fő pillérei: a szakértelem, az elkötelezettség az élethosszig tartó tanulás és a tudás alapú társadalom építése iránt, a szociális érzékenység, és a magas szintű hivatás tudat.

Szövetségünk a felkészült szakemberek közös munkavégzése révén, az önkéntesség alapján valósítja meg a kítűzött célokat. Fontosnak tartjuk a hazai és külföldi partner szervezetekkel való együttműködést, a nemzetközi HRM-kutatásokban való részvételt.

Civil szervezetenként a kötelező módon előírt transzparencia, a tudományos párbeszéd a szakmai műhelyek között, párbeszéd a szakértők és az egyes generációk, a társadalom alrendszerei között, a jövő építésének záloga. A HSZOSZ integráns része a magyar tudományos szférának, a magyar felsőoktatás környezetében szerveződő intézményrendszernek. Ezzel együtt az egyes foglalkoztatási csoportokhoz sok szálal kapcsolódva jelenítjük meg kutatási eredményeink transzparenssé tételével, a hétköznapok humán tudományának interdiszciplinaritását.

1 A 2017-ben elfogadott *Alapszabály* bevezető része.

Bátran fel kell, tehát vállalnunk a jövőben is a társadalmi kohéziót, az integritást elősegítő tudományos, problémák megfogalmazását, napirendre tűzését, napirenden tartását, keresve azok gyakorlati megvalósíthatóságának lehetőségeit.

### *Együttműködés a Magyar Hadtudományi Társasággal*

A tudományos szervezetek világában kiemelt partnerünk a Magyar Hadtudományi Társaság (MHTT). A két civil szervezet számos területen (publikáció, tudományos munkatervek kölcsönös rendelkezésre bocsajtása, workshopok szervezése stb.) működik együtt eredményesen és nyújt segítséget egymásnak a tevékenységi köreikkel kapcsolatos tudományos kérdések tisztázásához, az ahhoz kapcsolódó társadalmi tevékenység összefogásához, a tevékenységi körükbe tartozó jogszabályok elméleti megalapozásához.

Több éves kapcsolatunk továbbfejlesztése és céljaink elérése érdekében *Együttműködési Szerződésünket* 2018. 02. 27-én megújítottuk. Az ebben foglaltak szerint, kölcsönösen tájékoztatjuk egymást saját tudományos tevékenységünkről, pályázati lehetőségeinkről, lehetőségeink függvényében összehangoltan jelentkezünk a nyilvánosan meghirdetett pályázati felhívásokra, törekedni fogunk közös kutatási programok kialakítására, azok megvalósítására, publikálására. Továbbra is törekedni fogunk a HSZOSZ-klubok, és az MHTT Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztály rendezvényei által kínált lehetőségek közös kihasználására.

### *Együttműködés a Zsigmond Király Egyetemmel*

A napokban aktualizáltuk együttműködésünket a Zsigmond Király Egyetemmel (ZSKE), kiegészítve azt az innovatív HRM-megoldások közös kutatásával. Ennek tengelyében áll:

- az innovatív HRM-megoldások létrejöttének és működésének bemutatása az érdeklődő szakmai közönség (HSZOSZ-tagok, egyetemi hallgatók, HR- szakemberek stb.) számára;
- a bemutatott innovatív megoldásokról e-kiadvány készítése annak érdekében, hogy még szélesebb körben oszthassuk meg a tapasztalatokat;
- inspiráló szakmai eszmecserék, tapasztalatcserék generálása a HSZOSZ HR-klubok hagyományainak megfelelően;
- tudományos kutatás megvalósítása „HR Innováció 2018” címmel és az eredmények megosztása a széles szakmai közönséggel;
- HR Innovátorok közösségének kialakítása;
- pályakezdő és tapasztalt HR-szakemberek találkozási, kapcsolatépítési lehetőségének megteremtése;
- HSZOSZ-ZSKE HR szakmai műhely elindítása (a további együttműködés szándékával), tudományos publikációk, innovatív megoldások inspirálása;
- a Zsigmond Király Egyetemen folyó oktatási innováció fejlesztése;
- HSZOSZ és ZSKE szakmai hírnevének, „innováció inspiráló” image-ének erősítése.

Az „Innovatív HR megoldások” szakmai programsorozat legfontosabb jellemzői:

- Szervezők: a HSZOSZ és a ZSKE, valamint a ZSKE Humán Erőforrás és Menedzsment Tanszéke.
- Időkeretek: 2018. szeptember – 2019. május; 5 alkalom (szeptember, november, január, március, május) x 3 óra, hétköznap az esti órákban (17–20h). A programsorozat előkészítését 2018 áprilisban kezdtük.
- Tervezett résztvevői létszám: 30–60 fő alkalmanként, összesen 150–300 fő.

A program lényege: egy-egy alkalommal néhány díjnyertes projekt (HR Oscar, HR Innovátor, HRKOMM Award stb. szakmai díjasok), illetve még nem díjazott, de kifejezetten innovatív HR-projekt képviselőit hívjuk meg, akik bemutatják a eredményeiket. A bemutatókat megelőzően az adott téma tudományos háttéréről a ZSKE Humán erőforrás és Menedzsment Tanszék egy előadója tarthat egy 15 perces előadást (opcionális lehetőség). A bemutatókat követően moderált beszélgetésre kerül sor a közönség és az előadók között, valamint, ha a bemutatott módszertan jellege lehetővé teszi, „kóstolót” adunk, kisebb gyakorlatokat hajtunk végre az adott új módszertan alkalmazásával.

\* \* \*

*Összefoglalva:* megítélésünk szerint a fent említett értékek és a stratégiai céljaink mentén érdemes a HSZOSZ-hez tartozni! A jövőben várjuk a köz- és a versenyszférából minél több kollégánk és leendő kollégánk, cégek és intézmények csatlakozását civil, szakmai szervezetünkhöz. Együttműködésünk alapja:

*„Tudás, kompetencia, teljesítmény, közös élmény és siker  
a munka és a HR minden területén!”*