

POÓR József „Nemzetköziesedés az emberi erőforrás menedzsmentben” című akadémiai doktori értekezésének bírálata

Poór József a szervezés- és vezetés tudomány ismert oktatója, kiemelten: több sikeres humán erőforrás (HR) menedzsment tankönyv szerzője, valamint a HR témakörben sikeres vállalati tanácsadó. Fent megjelölt című 266 oldalas értekezése a bevezetésen és összefoglalón túlmenően négy fejezetet tartalmaz. Az első három a HR-rel, a nemzetköziesedéssel, illetve e kettő összefüggéseit tekinti át, az e témakörben fontosnak ítélt ismereteket rendszerezi, a negyedik pedig első sorban a Szerző empirikus HR kutatásait mutatja be.

A Bevezetőben Szerzőnk első szám első személyben mutat rá műve tárgyára és az elemzések keretében alkalmazott módszerekre. Így ír: „a vállalkozások szemszögéből tekintem át az emberi erőforrás menedzsmentben a nemzetköziesedés és a globalizáció hatásait.” Továbbá (HRM-nek az emberi erőforrás menedzsmentet jelölve) közli: „Legalapvetőbb hipotézisem, hogy több mint 22 évvel a rendszerváltás után a magyar ... vállalatok ... HRM gyakorlata ... konvergál a fejlett országokban működő hasonló szervezetek ilyen tevékenységeihez”. Megjegyzi azt is, hogy : „... különbséget feltételezek a hazai tulajdonú kis- és középvállalatok, valamint a magyarországi közszolgálati szervezetek és a nemzetköziesedett vállalatok HR gyakorlata között” (16. oldal). S kiemeli, hogy mindezen témákat „először elméleti oldalról vizsgáltam ... ezt követően összevettem ezt a gyakorlati és empirikus kutatási tapasztalataimmal” (5. oldal). Majd a téziszfüzetben kissé módosítja az idézeteket, a kutatási megállapítások érvényét nem korlátozza a magyar gazdaságra, valószínűsíti ezek legalábbis Kelet-Európára általánosításának lehetőségét is (1. oldal). **Mindez időszerű, legalább is a magyar gazdaság számára fontos kutatási téma kiválasztására utal,** és e tárgy hagyományos társadalomtudományi módszerű feldolgozását ígéri. A négy érdemi fejezet pedig valóban ezen elemzési program megvalósítására tesz kísérletet.

Az **1. fejezetben** Poór J. 45 oldalon lényegében a nemzetköziesedés és a globalizáció fogalmaira és fő jellemzőire vonatkozó szakirodalom széles körű - a sokféle szóhasználatot gazdag hivatkozásokkal bemutató - áttekintését adja. Kiemeli, hogy a globalizáció kifejezés a Római Klubnak a környezetszennyezés gondjait reflektorfénybe állító jelentése nyomán született (28. oldal), s szól a fogalom nemzetek feletti politikai vetületeiről, szervezeteiről is. Majd - a makro-témánál jóval részletesebben - a nemzetköziesedés vállalatgazdasági összefüggéseire, kiemelten a nemzetközi kapcsolatokat kiépítő cégek tulajdonságaira koncentrált álláspontokat mutatja be.

A fejezetben a számos érdekes, de más szerzők által már közreadott gondolat mellett egy, a Szerző által 1991-ben publikált, a bíráló emlékei szerint akkoriban újnak tekintett kutatási eredmény is – különösebb kiemelés nélkül – említésre kerül: az, hogy a magyar privatizáció keretében a számos multi olyan cégeket vásárolt fel, amelyekkel már az előző évtized(ek)ben gazdasági kapcsolatokat alakított ki.

A **2. fejezet** ugyancsak 40 és egynéhány oldalon a HR gyakorlatát tárgyalja. Poór J. e részben is színvonalas szakirodalmi hivatkozásokkal mutatja be tárgyát, a fogalom elterjedt értelmezéseit és a HR munka főbb típusait. Hangsúlyozza, hogy a korábban inkább adminisztratív személyzeti munka korunkban stratégiai jellegűvé válik, mind inkább hozzájárul a cég kulturális és tudás tőkéjének a növeléséhez, a szervezet erősítéséhez.

A fejezet anyagának igen fontos részét képezik a Szerző részvételével / vezetésével végzett Cranet kutatásoknak azon eredményei, melyek az ún. kelet-európai – konkrétan a volt KGST –

térségben kialakult HR menedzsment sajátosságait tárták fel. E nemzetközi vizsgálatok tapasztalataira hivatkozva kerül megállapításra például, hogy **az adott térségben** a HR vezetők korábban jórészt az állampárt által vezérelt, adminisztratív feladatokat ellátó személyzetisek voltak (88. oldal), akiket azonban a vállalatok mind szélesebb körében szakmai szakértőkre cseréltek. Majd **az új HR menedzserek** a tudás fokozódó jelentőségének a hatására **mind szélesebb körben válnak a cég felső vezetésének – jól fizetett - tagjaivá** (90-91. oldal), akik a magasabb teljesítményt magasabb fizetéssel elismerve felszámolták a hagyományos egyenlőséget. A változásokat a 2008-ban kitört válság tovább gyorsította ugyan (91. oldal), a menedzsment bérnövekedését viszont már visszafogta (101. oldal). Évtizedes késéssel csak ekkor kezd el terjedni a HR tanácsadás gyakorlata is (93. oldal). **A változások a nagyvállalati körben markánsak, a kkv szférában azonban csak kivételesek** (109. oldal). Ugyancsak meggyőző kelet-európai, illetve angolszász összehasonlítással alátámasztva kerül rögzítésre, hogy a közszférában (a központi és helyi közigazgatásban) a HR alig követte a privát szféra változásait (95-96. oldal). A bíráló az értekezés hivatkozásai nyomán e megállapítások többségét (a téziszfüzet erre vonatkozó állításának hiányában is) szintén Poór J. által feltárt új eredménynek véli.

A **3. fejezet** 48 oldalon a nemzetköziesedés és a HR közti kapcsolatokat tekinti át. A Szerző - ez úttal is nagyrészt szakirodalmi forrásokra alapozva – első sorban a nemzetközi menedzsmentet befolyásoló tényezőket és ezeknek a HR menedzsmentre, a HR menedzsment tevékenységeire gyakorolt hatásait törekszik felvázolni a helyi, illetve a nemzetközi vállalatok HR munkájában kialakult eltérések vizsgálatával. Például arra világít rá, hogy míg 1900-1990 közt az adott téma kutatásainak a középpontban döntően a külföldre került, illetve a helyi munkavállalók közti együttműködés, az eltérő kultúrákból adódó gond állt, az utóbbi negyedszázadban a hálózatos tudás-átadás kérdései is vizsgálódás tárgyává váltak (111. oldal).

A **4. fejezet** a kelet-európai, illetve kiemelten a magyar gazdaságban a nemzetközi cégek leányvállalatainál meghonosodott HR menedzsment gyakorlatát jellemzi 55 oldalon. A Szerző elsőként a már említett Cranet kutatás kereteiben kapott vizsgálati eredményekről közöl részleteket, majd két további, részvételével, vezetésével megvalósult kutatást mutat be. Az utóbbiak eredményei alapján elsőként azt igazolja, hogy **századunk elejére a HR menedzsment színvonala a nemzetközi nagyok számos magyarországi leányvállalatánál már meg is közelítette az anyavállalatét:** szakmai vezetők által vezéreltté vált, s az alkalmazottak (tudásának) fejlesztését tekinti fő feladatának. Maradtak azonban eltérések, ilyen egyrészt a külső tanácsadásnak, másrészt a szakszervezeteknek továbbra is gyenge szerepe (177-180. oldalak). Majd egy, további „kelet-európai” országokra is kiterjesztett kutatás nyomán azt állapítja meg, hogy **a térségben a HR munka terén elért ezen eredményeket a 2008-ban kezdődő gazdasági válság sem semmisítette meg.** Ekkor is feltárhatók voltak azonban egyes jellegzetes különbségek a fejlett országokban, illetve kelet-európai gazdaságokban kialakult gyakorlat közt (198-200. és 207-208. oldal). Ilyen az a sajátos cafetéria rendszer is, mely a magyarországi nemzeti, illetve külföldi tulajdonú cégek körében egyaránt elterjedt (209. oldal).

Talán az értekezés vázolt bemutatása is tükrözi, hogy a mű Szerzője, aki az átfogó igényű tankönyvek összeállításában és az elmélyült kutatási beszámolók írásában nagy gyakorlattal rendelkező oktató-kutató, ezen adottságait a bírálendő műben is hasznosította. A bíráló ezért azonnal rögzíti, hogy megítélése szerint az értekezés hiteles adatokat tartalmaz, jelentős eredményekkel gazdagította a tudomány szakot, hozzájárult a tudomány továbbfejlődéséhez, s az elért eredmények a gazdaságban, s az oktatásban hasznosíthatók is – azaz **a mű megfelel az akadémiai doktori eljárás előírásainak.**

Mindazonáltal Poór József további kutatásainak segítése céljából az értekezéssel kapcsolatosan néhány bíráló megjegyzés megfogalmazása is indokolt.

Az 1. fejezetben kifejtettek kapcsán elsősorban a **nemzetköziesedés fogalmának legtöbbször szűk, a nemzetközi cégek elterjedésére koncentrált értelmezése vitatható**. Hiszen korunk globalizációs folyamatai az értekezésben is hivatkozott mértékadó szakirodalmi szerzők (J.H. Dunning, P.R. Krugman, M. Obstfeld, J.E. Stiglitz) szerint is az értekezésben vizsgáltaknál lényegesen komplexebb változásokkal szembesítették a vállalati szférát. A (nemzetközi) HR menedzsment terén alapvető kérdéseket vetett fel például az európai *integráció*, kiemelten a négy szabadság elvének az érvényesülése, amely relativizálta a „helyi”, „nemzeti” munkaerő, illetve vállalat lényegét, s elkerülhetetlenné tette a „külföldi” munkavállalás, a tőke-import, a „nemzetközi” vállalat értelmezésének finomítását is. De számos HR összefüggés (tennivaló) alakult ki egyes globális folyamatok vállalati vetületei, így a *szegénység* elleni küzdelem, valamint a *környezetvédelem* világméretű együttműködést igénylő HR feladatai, vagy az *info-kommunikációs technika* alkalmazásának korábban elképzelhetetlen vezetési lehetőségei nyomán is. Ezért célszerűnek, ígéretesnek ítéltető (a témaválasztás terén a kutatói szabadságot elismerve is) a Szerző további vizsgálódásainak e témakörökre kiterjesztése.

Problematicusnak tűnnek a nemzetköziesedés és a HR menedzsment közép-európai összefüggéseire vonatkozó egyes megállapítások is. A bírálónak kétségei vannak például azzal kapcsolatosan, elfogadható-e az értekezésben megjegyzés nélkül idézett azon szakirodalmi megállapítás, amely szerint „... a multik ... átrajzolták a volt szocialista országok munkaerő-piacának a térképét” (89. oldal). Kétségtelen ugyan, hogy a rendszerváltás során a multik megjelenése és a jelzett munkaerő-piaci változások többnyire egyidejű jelenségek. Mivel azonban az utóbbi változások a belföldi tulajdonú vállalatoknál is – olykor, pl. a gmk-kban már a rendszerváltást megelőző években - bizonyíthatóan bekövetkeztek, úgy véli, hogy ezek részben a piaci viszonyok erősödésének, s csak részben a multik hatásának tulajdoníthatók – azaz az idézett állásfoglalás pontosításra szorul.

Végül szólni kell a mű formájáról is. A bíráló tehát rögzíti, hogy a szerkesztés világos, a külalak szép, a stílus kifejezetten olvasmányos, s a szakirodalmi hivatkozások igen gazdagok. Nem hallgathatja el ugyanakkor, hogy egy „formai” megoldás miatt mégis nagy nehézségei voltak. Munkája során meg kellett jelölnie ugyanis Poór Józsefnek az értekezésben közölt, a tudományterületet gazdagító eredeti kutatási eredményeit (téziseit). Ezeknek az értekezés írásakor már meglevő tudásanyagtól való megkülönböztetését erősen gátolta azonban, hogy a tézisek a dolgozatban se, de még „Az értekezés tézisei” című füzetben se kerülnek kiemelésre (s a társadalomtudományok területén nincs a műszaki szabadalmak értékelését segítőhöz hasonló, a már ismert tudást áttekintő adatbázis se). Így a bíráló - aki se az értekezésben sűrűn említett távol-keleti országok írásjeleit nem ismeri, se pl. az ugyancsak gyakran szóba hozott délszláv nyelveken nem tud - csak igen visszafogottan választhatta ki az eredetieknek ítéltető tudáselemeket. Valószínű tehát, hogy az újdonságok többségének a magyar (esetenként maximum „kelet-európai”) gazdaság egyes jelenségeire korlátozásával alá is becsülte ezek körét.

Összefoglalva az elmondottakat megismétlem, hogy megítélésem szerint **a doktori munka tudományos eredményei elegendőek az MTA doktori cím megszerzéséhez**. Ezért **javaslom a nyilvános vita kitűzését, valamint a mű elfogadását**.

Budapest, 2014. április 3.

dr. Papanek Gábor
a közgazdaságtudományok doktora