

Opponensi vélemény

Poór József: Nemzetköziesedés az emberi erőforrás menedzsmentben

c. MTA doktori értekezéséről

Az értekezés hat fejezetben, 266 oldal terjedelemben, és 1336 szakirodalmi hivatkozással ellátva tárgyalja a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment elméleti és gyakorlati kérdéseit. A szokatlanul nagy számú hivatkozás is jelzi, hogy a szerző alapos szakirodalmi tájékozottsággal rendelkezik az értekezés témakörében. A felhasznált források között a hazai és nemzetközi publikációkat egyaránt megtalálhatjuk, a források arányai megfelelőek.

Az értekezés a szerző több évtizedes, a témakörben folytatott kutatási, egyetemi oktatási és gyakorlati vállalatvezetői és tanácsadási tapasztalatait összekapcsolva tárgyalja a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment fejlődési tendenciáit. A választott kérdéskör elméleti és gyakorlati szempontból egyaránt releváns, s kiválóan alkalmas arra, hogy ezen a területen végzett kutatások alapján MTA doktori értekezés készüljön.

A témakör aktualitását két tényező is alátámasztja. Az egyik az üzleti világ globalizációjának gyors ütemű terjedése, ami új vezetési kérdések tömegének megjelenését vonta maga után. A nemzetközi menedzsment szerepe és súlya a gazdálkodástudományokon belül gyorsuló ütemben növekszik, s igyekszik lépést tartani a gyakorlat fejlődésével, hogy megalapozott válaszokat tudjon adni az üzleti élet kihívásaira. A másik figyelembe veendő szempont az emberi tényező szerepének felértékelődése. Napjaink tudásorientált gazdaságában a vállalatok teljesítményében mutatkozó különbségek kialakulásában meghatározó szerepe van a szervezet tagjai által birtokolt tudásnak. Jól megfigyelhető ez a változás a stratégiai menedzsment elméletében is. Napjaink legnagyobb befolyással rendelkező elmélete a stratégiai menedzsmentben az erőforrás- és képesség-alapú stratégia felfogás. Az erőforrásokon és képességeken belül is az emberi tudás és a munkatársak képességei járulnak hozzá a legnagyobb mértékben a tartós versenyképesség eléréséhez.

Az értekezés bevezetésében a szerző expliciten megfogalmazza a munka elkészítésének szakmai célját: „... *hogy létrehozzak a különböző szakirodalmi források, empirikus vizsgálatok és megfigyelések integrált feldolgozásával egy olyan rendszerezett, tudományos igényű tudásanyagot, amely hozzájárul a vállalati emberi erőforrás menedzsment funkció nemzetköziesedése és globalizációja múltbeli tendenciáinak jobb megértéséhez, jövőbeli alakításához és fejlesztéséhez.*“ (8. oldal) Előremutatónak tekinthetjük, hogy a szerző nem akar megmaradni a leíró és elemző megközelítésnél, hanem feladatának tekinti a jövőbeli

fejlődés elősegítését. Ez megfelel az Akadémia társadalmi szerepéből adódó követelményeknek.

A kutatás módszertanát illetően az értekezés a kvantitatív és a kvalitatív módszereket egyaránt használja. A kvantitatív módszerek a szerző részvételével – s részben irányításával – folytatott hazai és nemzetközi vizsgálatok adatainak feldolgozásában jelennek meg. A kvalitatív módszerek az interjúk készítésében és elemzésében, valamint a szerző gyakorlati tapasztalatainak felhasználásában jelennek meg. A kétféle módszer együttes alkalmazása összhangban van az empirikus társadalomtudományi kutatásokkal kapcsolatosan elfogadottnak tekinthető állásponttal, miszerint összetett problémák vizsgálatánál nem célszerű megmaradni egyetlen módszer használatánál, hiszen a kapott eredmények a módszertan sajátosságainak is betudhatóak, s könnyen torz következtetések levonására kerülhet sor csupán egyfajta módszer alkalmazásánál. A tárgyalt témakör összetettsége mindenképpen indokolja a többféle módszer párhuzamos használatát.

Az értekezés első fejezete a nemzetköziesedés és a globalizáció fejlődési tendenciáit tekinti át. A globalizációt a szerző nem csupán a nemzetköziesedés folytatásaként, hanem ebben a folyamatban új minőség megjelenéseként értelmezi, ami összhangban van a szakirodalomban széles körben elterjedt felfogással. A globalizáció irányzatai között három felfogást ismertet a munka: támogató liberálisok, mindent elvető radikálisok, valamint kompromisszumot kereső realisták. Az érvek és ellenérvek bemutatása után ajánlatos lett volna a szerző saját felfogásának ismertetése is.

A fejezet további részei többféle oldalról közelítik meg a nemzetköziesedés és a globalizáció jellemzőit. A makroszintű megközelítések közül a kereskedelmi elméletekről kapunk rövid összefoglalást. Ennél részletesebb a gazdaságtani elméletek bemutatása. Mindkét témakört szakszerűen, mértékadó szakirodalmi háttérre támaszkodva tárgyalja a szerző. Az értekezés fő témaköre szempontjából érthető, hogy a legrészletesebben a menedzsment elméletekkel foglalkozik a fejezet. Ezek közül a stratégiai menedzsment, a szervezetelméletek, a menedzsment mentalitás elmélete és a feltörekvő országok multinacionális cégeinek eléletei kapnak nagyobb hangsúlyt. A összefoglalások szakmailag megalapozottak és jól szolgálják az értekezés fő témakörének kifejtését.

Az értekezés második fejezete az emberi erőforrás menedzsment fejlődését és jellemzőit mutatja be a világ különböző régióiban. Így áttekintést kapunk az amerikai, az ázsiai, a nyugat-európai, valamint a kelet-európai HRM legfontosabb jellemzőiről és fejlődési irányairól. A szerző a kezdeteket a tudományos menedzsment és az emberi viszonyok iskolája

amerikai megjelenéséhez köti, ami összhangban van a szakirodalom többségében olvasható véleménnyel.

Az amerikai gyakorlat ismertetését a hagyományos személyzeti menedzsment modell és a mai megközelítések címszó köré csoportosítja a disszertáció. A leírásban röviden megjelennek a fejlődés főbb állomásai, egészen napjaink gyakorlatáig, aminek egyik markáns jellemzője a HRM stratégia integrálódása a vállalat egészének stratégiájába.

Az ázsiai HRM modell bemutatása során a japán gyakorlatról kapunk részletesebb ismertetést. A többi régióról keveset olvashatunk, s ez különösen szembetűnő a kínai tapasztalatok leírásánál. Kína kiemelt világgazdasági szerepe miatt ajánlatos lett volna nagyobb terjedelmet szentelni az ottani fejlődés ismertetésének.

A harmadik tárgyalta régió Nyugat-Európa. Egyetértek a szerző azon megállapításával, hogy a nyugat-európai országok gyakorlatában jelentős különbségek fedezhetőek fel, ezért a megismeréshez célszerű csoportokba sorolni ezeket az országokat. A fejezet többféle csoportosítást ismertet, amelyek részben a kulturális különbségek, részben a követett intézményi gyakorlat alapján sorolja csoportokban az országokat. A szerző helyesen állapítja meg, hogy az EU integráció előrehaladásával párhuzamosan megfigyelhető az egyes tagállamok HR-gyakorlatának közeledése.

Külön alfejezetben tárgyalja a disszertáció a kelet-európai HRM fejlődését, jelenlegi gyakorlatát és várható jövőbeli fejlődési irányait. Az eltérő társadalmi-gazdasági berendezkedés miatt indokolt nyugat-európától különválasztva tárgyalni a régió országainak tapasztalatait. A szakirodalom elemzése, valamint saját empirikus vizsgálatai alapján a szerző szemléletes képet rajzol a fejlődés fontosabb jellemzőiről. Pozitívuma a munkának, hogy külön kitér a közszolgálati szervezetek HR gyakorlatára és megfigyelhető fejlődési tendenciáira, valamint a válság hatására. A leírtak szakirodalmi és empirikus kutatásokkal való alátámasztása hitelessé teszi a szerző következtetéseit, beleértve a lehetséges jövőbeli fejlődési irányok felvázolását is.

A disszertáció harmadik fejezete a HRM funkció nemzetköziesedésével és a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment (IHRM) mint önálló diszciplína megjelenésével foglalkozik. A fejezet elején bemutatja a szerző, hogy a vállalatok nemzetköziesedésével párhuzamosan milyen új kérdéskörök jelentek meg az emberi erőforrások menedzselésében, s ez miként vezetett el a diszciplína önállósodásához. A 3.2. alfejezetben rendszerezetten tárgyalja a munka a HRM és az IHRM közötti differenciáló tényezőket, amelyek összefüggenek azzal, hogy a globalizálódás következtében a vállalati tevékenységek egyre

nagyobb hányada az anyaországon kívül, eltérő gazdasági és kulturális környezetben valósul meg.

Hasznos és újszerű az IHRM megközelítések bemutatása a 3.3. alfejezetben. Különösen a nemzetközi menedzsment megközelítés és a kultúra modellek szerinti differenciálás nyújt jól használható szempontokat a fejlődési folyamat megértéséhez.

A harmadik fejezet a nemzetköziesedés HR funkciókra gyakorolt hatásának bemutatásával, valamint az IHRM jövőjének felvázolásával zárul. A fejezetben olvasható sokoldalú elemzés alapján a jövőbeli tendenciákkal kapcsolatban markánsabb szerzői vélemény megfogalmazására lett volna lehetőség.

Az értekezés központi részét képezi a negyedik fejezet, amelyben a Jelölt bemutatja a közreműködésével, s részben irányításával végzett empirikus kutatások eredményeit. A fejezet elején ismerteti a szerző a kutatás modelljét, amely a kontingencia-elmélet logikáját követi, s támaszkodik a témakörben végzett nemzetközi kutatások eredményeire. A kutatási modellben szerepelnek mindazon változók, amelyek leírják a nemzetközi HRM befolyásoló tényezőit és működését leíró jellemzőket.

Az első ismertetett kutatás a 2004-ben végzett, s 42 hazánkban működő külföldi tulajdonú céget magában foglaló vizsgálat. A kutatás hipotézisei kellően alátámasztottak a szakirodalom megállapításai alapján. Az adatok elemzésénél alapvetően a leíró statisztikai módszereket alkalmazza a Jelölt. Ennél igényesebb módszerek használatára is lehetőség lett volna. A kutatás hipotéziseinek verifikálása megfelelő.

A második ismertetett kutatás 2008-2009-ben történt, s a hazai vállalatokon kívül hat közép-kelet-európai ország vállalatainak elemzésére is kiterjedt. A kutatás egy nemzetközi kutatási program keretében történt, amelyben a pályázó a magyarországi kutatások koordinátoraként vett részt. A hipotézisek itt is megalapozottak, az eredmények ismertetése részletes. Ebben a kutatásban már megjelennek az igényesebb matematikai-statisztikai módszerek is. A hipotézisek verifikálása megfelelő.

A harmadik kutatás a gazdasági válság időszakában vizsgálta a külföldi tulajdon hatását az emberi erőforrás menedzsmentre. A vizsgálat négy országra terjedt ki, s összesen 566 vállalatot foglalt magában, amelyben hazai és külföldi tulajdonú cégek egyaránt szerepeltek. A kutatás kimutatta, hogy lényeges különbségek figyelhetők meg a hazai és a külföldi tulajdonú cégek reagálásában, különösen a bérezés tekintetében. Az eredmények ismertetése megfelelő részletezettségű.

A negyedik kutatás 2011-2012-ben történt, s a külföldi tulajdon hatását vizsgálta a cafetéria rendszerek alkalmazására. A vizsgálat 302 hazai vállalat elemzésére terjedt ki. Az eredmények ismertetése meglehetősen szűkszavú.

Az értekezés ötödik fejezetében a szerző összefoglalja a disszertációban tárgyalt kérdésekkel kapcsolatos megállapításait. Csak részlegesen jelenik meg az empirikus vizsgálatok eredményeinek a szakirodalommal való összevetése. Erre nagyobb hangsúlyt lehetett volna helyezni. Az értekezés eredményei jelentős hozzájárulásként értékelhetők a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment ismeretanyagához. Külösen kiemelendő, hogy a pályázó a hazai emberi erőforrás menedzsment kutatásokat bekapcsolta a nemzetközi kutatási hálózatba, így lehetővé vált a hazai és a nemzetközi gyakorlat közvetlen összehasonlítása. Az ezzel kapcsolatos megállapítások tekinthetők a disszertáció legfontosabb új tudományos eredményeinek.

Poór József a kandidátusi fokozat megszerzése óta intenzív kutatási tevékenységet végzett. Eredményeit hazai és nemzetközi publikációkban tette közzé. Kézikönyvei a hazai emberi erőforrás menedzsment gyakorlat fejlesztésében kiemelt fontosságúak.

Fentiek alapján javaslom a disszertáció nyilvános vitára bocsátását és a szerző számára az „MTA doktora“ cím odaítélését.

Hermosillo, Mexikó, 2014. március 31.



Balaton Károly

az MTA doktora