

DAJNOKI KRISZTINA – BERDE CSABA – BOROS JÓZSEF

HARMINC ÉVE A HUMÁN SZAKEMBEREK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE (HSZOSZ) A HR SZOLGÁLATÁBAN

*„Az életet csak hátra tekintve lehet megérteni,
de élni előre nézve kell.”
Kierkegaard*

Harminc éves a Humán Szakemberek Országos Szövetsége, a HSZOSZ. A jeles évfordulót Debrecenben, az „Innovatív HR – Kihívások a XXI. században” című tudományos konferenciával ünnepeltük. Megemlékeztünk a nagy elődökről, az alapítókról és kitüntettük azokat, akik sokat tettek a Szövetség megalakításáért és sikeres működéséért. Ebben tanulmányban röviden bemutatjuk az előzményeket, a múltat, az alapítók szándékát, a Szövetség célját, küldetését és jövőbeni lehetőségeit.

Harminc év emberi léptékkal majd csak egy emberöltő. Történelmi léptékkal mérve csak egy pillanat. Egy szervezet életében Adizes (1992) elmélete szerint ez csak az életciklus kezdete, a megszületés, az újszülött kor, legfeljebb a gyermekkor. De ezek a kezdeti évek a szervezet életpályáját alapvetően meghatározzák. Az, hogy milyen körülmények, előzmények játszottak szerepet a megalakulásban, kik voltak az alapítók, mi volt a szándékuk és céljuk, milyen küldetéssel indították útjára, milyen múltat és értékeket hagytak örökül, jelenti azt az alapot, amelyre lehet építeni egy szervezet jövőjét. A Humán Szakemberek Országos Szövetségének (HSZOSZ) létrejötté egy szerves fejlődési folyamat következménye.

Az előzmények

Kierkegaard bölcsellete azt üzeni nekünk, hogy a múlt meghatározza a jövőt, és a jelen is csak a múlt megismerése alapján érthető meg. 1945-ig a hazai munkaerő-gazdálkodás tevékenységet a közigazgatási besorolás és a szakmai tudásszint-elvárások megfogalmazása és szabályozása jellemezte elsősorban. Az 1950-es évektől a politikai személyzet-kezelés, a termelés munka- és bérügyi feladatainak ellátása és a vállalati szociális gondoskodás feladatai voltak a meghatározók. A párt személyzeti elveit az államigazgatás legfőbb szerve, a Minisztertanács hajtotta végre és rendszeresen kiadta a káder- és személyzeti munkára vonatkozó rendeleteit.

Ménes András (Ménes, 2018) Krisztián Bélával folytatott beszélgetése szerint a személyzeti munka abszolút politikai jellegét a gazdaság szakmai követelményei folyamatosan törték meg, és a rendszerváltozással megszűnt a személyügyi kérdések központi kezelése. 1989-ben megalakult a Mentor Mont Kiadói és Tanácsadó Kft., amely december 5-7-én Budapesten, a Kongresszusi Központban megrendezte az első Országos Humánpolitikai Konferenciát. Ekkor fogalmazódott meg, hogy „*meg kell újulnia a humán erőforrással való gazdálkodásnak*” és állást foglaltak a szakma törvényi elismertetésével és az egyesületi működés feltételeinek megteremtésével kapcsolatban Ez adott lendületet a humán szakma további fejlődésének, a működés tudományos megalapo-

Dajnoki Krisztina

Berde Csaba

Boros József

DOI: <https://doi.org/10.58269/umsz.2024.2.7>

zásának. Új utak, új módszerek, új humán szakmai képzés, új humán szervezeti keretek kellettek a megújuláshoz (Hegedűs, 2018). Ennek egyik eredménye lett 1993-ban a Humán Menedzser Kamara megalakulása Dunaújvárosban. 1993. október 18-án a Fejér Megyei Bíróság bejegyezte a szervezetet. A biztató jövőkép a '90-es évek elején igen magas, közel ezer fős taglétszámot eredményezett. A kamarákat érintő szervezeti változások és a működési bizonytalanság miatt a kezdeti lelkesedés alábbhagyott, a taglétszám rohamosan száz fő közelébe csökkent.

A HSZOSZ megalakulása

Szervezeti megújulásra volt szükség, és ennek a folyamatnak az élére dr. Poór József és dr. Hegedűs Henrik állt. Kitartó és szisztematikus szervező munkájuk eredményeként egyesületi működési formára váltva 1993 októberében megalakult a „Humán Szakemberek Országos Szövetsége”. A hosszútávú működés feltételeinek megteremtésével kétszáz fő körül sikerült stabilizálni a taglétszámot. Ahogy nőtt a taglétszám, úgy jelentkezett az igény arra, hogy a szervezet is igazodjon a fejlődéshez. Így jöttek létre az úgynevezett HR Klubok Budapesten, Szegeden, Miskolcon, Debrecenben, Veszprémben és Pécsen. A HSZOSZ tagsága 2017. májusában új elnökséget választott. A múlt értékei megőrzésének szándékát és a megújulási törekvéseket mutatja az elnökséggel szorosan együttműködő „Konzultatív Testület” létrehozása. A testület tagjai a HR területén dolgozó elismert szakemberek, oktatók, kutatók, akiknek hathatós támogatásával – összetételében, elkötelezettségében, tenni akarásában a HSZOSZ képes a vállalt feladatainak eredményes végrehajtását segíteni.

Küldetésünk

Az alapítók szándékát és elképzeléseit jól fejezik ki a szövetség küldetés nyilatkozatában megfogalmazott célok: „... az emberi erőforrás szakterületen működő, a Szövetség alapszabályát elfogadó szakemberek és szervezetek összefogása, képviselése... 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.” (HSZOSZ, 2020).

A Szövetség küldetésének tekinti a magyarországi HR-szakma folyamatos fejlesztését. Ennek érdekében támogat minden olyan tevékenységet, amely hatékonyabbá és humánusabbá teszi az emberi erőforrás alkalmazását. Meghatározó szerepet vállal a HR-rel kapcsolatos tudományos kutatásokban, illetve a tudományos eredmények létrehozásában és annak széles körben való terjesztésében, mely lehetőséget biztosít a jó szakmai gyakorlatok kimunkálására, a humán erőforrás alkalmazásával és menedzselésével kapcsolatos tevékenységek minőségének, hatékonyságának és eredményességének javítására. A HSZOSZ innovatív módon képes a humán erőforrás menedzselés fejlesztésével, a tudás és tapasztalatok megosztásával közvetetten hozzájárulni a gazdaság eredményességéhez. Az általa képviselt értékek: a szakértelem, az elkötelezettség az élethosszig tartó tanulás és a tudás alapú társadalom építése iránt, a szociális érzékenység és a magas szintű szakmai etikai elkötelezettség. Szövetségük a felkészült szakemberek közös munkavégzése révén valósítja meg a kitűzött célokat. Fontosnak tartják a hazai és külföldi partnerszervezetekkel való együttműködést.

A Humán Szakemberek Országos Szövetségének 2018-ban elfogadott Etikai Kódexe (HSZOSZ, 2018) preambulumban a következőképpen fogalmaz a humánerőforrás-gazdálkodás (Human Resource Management – HRM) hazai helyét, szerepét illetően: „... a HRM-tevékenység olyan gyakorlat alapú tudomány, 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 összefüggésrendszerére. A HRM 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.” (HSZOSZ, 2018)

Szerepet vállal kutatási programok megvalósításában, saját tudományos eredmények létrehozásában és annak széles körben való terjesztésében, mely lehetőséget biztosít a jó szakmai gyakorlatok kimunkálására, a humán erőforrás menedzsment tevékenységek minőségének, hatékonyságának és eredményességének javítására.

A jövő kihívásai

Az utóbbi években, évtizedben az „emberi erőforrás menedzsment” népszerű nevén a „HR” mint szakma, mint önálló vezetési terület, mint tudomány látványos fejlődésen ment keresztül. A társadalmi, gazdasági átalakulással egyidejűleg egyre fontosabbá vált az emberi tényező menedzselése a munka világában. Az ember mint erőforrás nélkülözhetetlen minden vállalat eredményes gazdálkodása szempontjából, a változó környezet pedig megköveteli az erőforrásokkal való racionális gazdálkodást. A napjainkban megfigyelhető munkaerőpiaci változások hatásai legerőteljesebben az emberi erőforrások menedzselése területén jelentkeztek. A hatékony munkaerő-gazdálkodás súlya jelentős mértékben megnőtt, ami a humánerőforrás-szakemberek feladatának jelentőségét felértékelte és egyfajta szemléletváltást igényelt. A globalizáció, a munkaerő-, illetve tehetséghiány hatása a HR funkciók fejlődését is érintette. A szervezeti mérettől és tevékenységtől függetlenül minden szervezetben megjelenő, úgynevezett hagyományos funkciók mellett az elmúlt évtizedekben folyamatosan jelentek meg az újabb és újabb tevékenységterületek, reagálva a makro- és mikro-környezeti változásokra. Néhány legfontosabb fejlődési irányt, változást kiemelve: a munkaerő-tervezés, toborzás, kiválasztás hagyományos funkciói mellett megjelenik a beillesztés, megtartás, mint új HR feladat. A teljesítmény, az ösztönzés, a képzés, a fejlesztés, a karriermenedzsmenthez kapcsolódó új feladatok a kompetenciafejlesztés, a generáció-, a tehetség- és tudásmenedzsment. A munkakörkialakításhoz és a munkavédelemhez kapcsolódóan a munkaélménymenedzsment, az egészségmegőrzés, a munka-magánélet egyensúly alakítása. A munkaügyi kapcsolatok területén pedig a HR branding, az employer branding, a HR controlling, az EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM) a megjelent új területek. A munkahelyi diverzitás vagy sokszínűség menedzsment azokkal az eltérő kulturális és demográfiai hatásokkal foglalkozik, amelyeket az alkalmazottak hoznak magukkal a szervezetbe. A diverzitásmenedzsment alapját az képezi, hogy az emberek különbözőek, ezáltal az értékteremtés lehetősége, a munkavégzési gyakorlatok, elvek is sokszínűek lehetnek. A HR területén tapasztalható erőteljes differenciálódás egyfajta szinergiaként is értelmezhető, ha megfelelően reagálunk, illetve alkalmazzuk a rendelkezésre álló HR eszközöket (Dajnoki & Héder, 2017; Dajnoki, 2020).

Az innovatív szervezet

A HSZOSZ nemcsak felismerte az új lehetőségeket, hanem működésével támogatta a változásokat, segített eligazodni az új területek, módszerek és irányzatok között. Programok, rendezvények szervezésével, önálló kutatásokkal és azok eredményeinek publikálásával élére állt ennek a fejlődési folyamatnak. A 30 év alatt rendkívül megerősödött jelenlétük a felsőoktatásban, a tudomány világában. Kutatásaik eredményeit éves konferenciáikon, évente más-más egyetem szervezésében dolgozták fel és publikálták új-, illetve újszerű tudományos eredményeiket a legkülönbözőbb, MTA által minősített tudományos folyóiratokban, konferenciakötetekben, közvetlenül elősegítve ezáltal a felsőoktatásban folyó humán képzést. Elnökségi tagjaik, tagtársaik ott voltak és vannak ma is a felnőttképzésben, példának okáért a humán-controlling oktatás területén. A korábbi tagmegújító tevékenységükkel párhuzamosan – mely igen eredményes volt – a dokumentumok (éves munkaterv, elnökségi ülések napirendi pontjai, a hangos emlékeztetők, a kivonatolt határozatok, szakmai kommentek, önreflexiók stb.), szabályzatok szükség szerinti frissítése, a Tudástár kialakítása megtörtént a honlap teljes megújításával egyidejűleg. A tagnyilvántartás megfelelő kialakítása és működtetése a jogszabályoknak megfelelés mellett a civil szakmai szervezetektől, a tudomány képviselőitől joggal elvárt transzparenciát is szolgálja a HSZOSZ esetében. A működés során keletkező dokumentumok, képek 2017 óta felkerülnek az egyesület Gmail-es adatfelhőjébe, elősegítve a folyamatos és szakszerű archiválást. A HSZOSZ keretében öt klub működik, amelyekben élénk klubélet és szakmai munka folyik, manapság alapvetően jelenléti- illetve hibrid formában. A jövőben szeretnék ezt a klubhálózatot bővíteni, ezáltal országos lefedettségűvé tenni az Egyesületet. A fent említett kutatásokat illetően a pandémia idején, a kialakult veszélyhelyzetben indították útjára – 2020. július 1-jével – a HSZOSZ által kezdeményezett, időközben rendkívül sikeresnek bizonyult KoronaHR kutatást, ennek folyamányaként az egymást követő 3 fázist, illetve az egyes fázisokat összehasonlító elemző munka keretében végeztek kutatást. A kutatások országos- illetve határon túli lefedettségűek voltak, benne 16 magyar és határon túli egyetemmel, megyei iparkamarákkal és önkormányzatokkal. Szeretnék tovább növelni a taglétszámukat, kiemelten a versenyszféra potenciális céges jelöltjeire fókuszálva. HR szakmai díjaikat illetően kidolgozták a Bittner Péter-díj és a HR Mester Nívó Díj odaítélésének követelményrendszerét, ezáltal elősegítve a „brandépítés” szervezeti és személyes megjelenési formáit.

Akikre büszkék vagyunk

A HSZOSZ 30. fennállásának alkalmából Szakmai Életmű Díjak átadására került sor 2023. november 28-án Debrecenben a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán, a Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet és a Debreceni HR Klub által szervezett „INNOVATÍV HR – Kihívások a XXI. században” című konferencián és szakmai fórumon.

1. KÉP: HSZOSZ ÉLETMŰ DÍJ ÁTADÁSA PROF. DR. POÓR JÓZSEF SZÁMÁRA



2. KÉP: HSZOSZ ÉLETMŰ DÍJ ÁTADÁSA DR. HEGEDŰS HENRIK SZÁMÁRA



3. KÉP: HSZOSZ POSZTUMUSZ ÉLETMŰ DÍJ ÁTADÁSA



A HSZOSZ szervezet működéséért több évtizeden keresztül tett magas színvonalú, kiemelkedően eredményes, példaértékű és inspiráló munkavégzésért Szakmai Életmű Díjat kapott Prof. Dr. Poór József (1. kép) a HSZOSZ elnöke és Dr. Hegedűs Henrik (2. kép) a HSZOSZ főtitkára. A HR szakma

fejlődéséért tett kimagasló, korszakalkotó és iskolateremtő tevékenységéért posztumusz Szakmai Életmű Díjban részesült Dr. Koltai Dénes professzor emeritus és Dr. Krisztián Béla címzetes egyetemi tanár. A posztumusz díjakat Dr. Koltai Zsuzsa adjunktus vette át a Pécsi Tudományegyetemről (3. kép). A díjakat Prof. Dr. Dajnoki Krisztina HSZOSZ elnökségi tag, a Debreceni HR Klub elnöke és Prof. Dr. Berde Csaba professzor emeritus, a HSZOSZ Konzultatív testületének tagja adták át.

Felhasznált irodalom:

Adizes I. (1992). *Vállalatok életciklusai – Hogyan és miért növekednek és halnak meg vállalatok, és mi az ezzel kapcsolatos teendő?* (Szerk.: Krén Katalin) HVG Rt., Budapest, p. 350. ISBN 963-7525-05-x

Dajnoki K. (2020). Az emberi erőforrás menedzsment funkciói. In: Dajnoki K., & Kun A. I. (szerk.), *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment* (pp. 6-17). Debreceni Egyetem, Debrecen. ISBN 978-963-490-180-8

Dajnoki K., & Héder M. (2017). „Új szelek fújnak” – a HR válasza a globalizáció és a változás kihívásaira. *Hadtudomány: A Magyar Hadtudományi Társaság Folyóirata*, 27E, 84-93. DOI <https://doi.org/10.17047/HADTUD.2017.27.E.84>

Hegedűs H. (2018). A humántőke innovációjának érdekében és a közjó szolgálatában: 25 éves a Humán Szakemberek Országos Szövetsége. *Hadtudomány: A Magyar Hadtudományi Társaság Folyóirata* 28(2), 147-153.

HSZOSZ (2018). *Humán Szakemberek Országos Szövetsége Etikai kódexe*. Elérhető: http://www.hszosz.hu/members/anyagok/hszosz_etikai_kodex_lektoralt.pdf

HSZOSZ (2020). *Humán Szakemberek Országos Szövetsége Alapszabálya*. Elérhető: http://www.hszosz.hu/members/anyagok/HSZOSZ_alapszabaly_2021.pdf

Ménes A. (2018). 25 éves a Humán Szakemberek Országos Szövetsége – Beszélgetés Krisztián Bélával. *Munkaügyi Szemle*, 61(6), 73-77.