

Osztrák-magyar HR tapasztalatok a COVID-19 és a nehéz gazdasági idők árnyékában

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (MATE) az alábbi kutatási témát dolgozta ki a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal (NKFIH) Kétoldalú Tudományos és Technológiai (TÉT) Együttműködési Támogatási Ösztöndíja keretében, a grazi és a linzi egyetem kutatóival együttműködve: "Az emberi erőforrás menedzsment válság idején: A COVID-19 világjárvány hatása a humánerőforrás-gazdálkodási gyakorlatra Ausztriában és Magyarországon (2021-1.2.4-TÉT-2021-0000)".

A projekttel támogatott vizsgálat lehetővé tette annak felmérését, hogy a különböző szervezetek (vállalatok és intézmények) hogyan alkalmazkodtak a válság okozta gyorsan változó környezethez. Megvizsgáltuk továbbá az új HR innovációk megjelenését és szerepüket a társadalmi-gazdasági kihívások kezelésében. A kutatás kezdetén összehasonlítottuk a két ország HR gyakorlatát.

Az osztrák HR egyedi jellemzője a szociális partnerség koncepciója, ahol a szakszervezetek és az üzemi tanácsok jelentős befolyással bírnak a legtöbb szervezetben, és gyakran a munkavállalók elsődleges kapcsolati pontjaként szolgálnak. Ennek eredményeként számos osztrák vállalat HR osztálya a szociális partnerek menedzsmentjének megfelelőjeként működik. Ezzel szemben Magyarországon a HR-döntéshozatalban kevésbé hangsúlyos szerepet tölt be a munkavállalói képviselő. Mindkét országban jellemzően külföldi és hazai tulajdonú nagyvállalatoknál, intézményeknél vannak jelen a HR osztályok. Az osztrák kkv-kban azonban lényegesen nagyobb a valószínűsége annak, hogy külön HR részlegük legyen, mint a magyar kkv-kban. Ezen túlmenően a magyar szervezetekben általában magasabb az alkalmazotti állomány aránya, mint az osztrák szervezetekben. A szakemberek ezt részben a magyarországi HR digitalizáció alacsonyabb szintjének tulajdonítják.

HR kihívások a COVID-19 válság idején

A COVID-19 válság rendkívüli helyzetet teremtett mind a gazdasági, mind a társadalmi életben. Olyan széles körben elterjedt jelenségeket figyeltünk meg, mint az elbocsátások, a munkahelyek konszolidációja, átszervezése és megszűnése, valamint új munkahelyi gyakorlatok bevezetése. A tudományos és HR közösségeknek válaszolniuk kellett ezekre a munkaerő-piaci kihívásokra. Nyilvánvalóvá vált azonban, hogy a gazdasági szereplők többsége nem volt felkészülve a válságra és annak következményeire, mivel hiányoztak a válságkezelési tervek. Következésképpen sok vállalat ad hoc intézkedéseket vezetett be a helyzet eligazítására.

A kutatók széles körben egyetértenek abban, hogy az innovatív és fenntartható megoldások kidolgozása elengedhetetlen volt a válságból való kilábaláshoz. Ezek a megoldások nemcsak segítettek a szervezeteknek kilábalni a járvány azonnali hatásaiból, hanem hozzájárultak a jövőre vonatkozó HR-gyakorlatok kialakításához is.

Kulcsfontosságú kutatási eredmények

Az elmélyült megbeszélések során, amelyek során áttekintettük a mindkét országban végzett kérdőíves felmérés eredményeit, azt tapasztaltuk, hogy az osztrák cégek többsége jól körülhatárolt HR stratégiával és működő HR részleggel rendelkezik. Ezzel szemben Magyarországon, különösen a kkv-k körében, a HR struktúrák gyakran fejletlenek a HR menedzsment hagyományosabb megközelítése miatt. Ez azt jelzi, hogy a magyarországi HR-fejlesztés továbbra is kihívásokkal néz szembe, különösen a kisebb szervezetekben.

Eredményeink konkrét ajánlásokat fogalmaznak meg a magyar vállalatok számára a HR-részlegek létrehozására és bővítésére, valamint a HR-digitalizáció előmozdítására, különös tekintettel az AI-alkalmazásokra. A kutatás arra is rávilágított, hogy a munkavállalói képviselő különbségei hogyan

befolyásolják a HR-stratégiákat. Például Ausztria szociális partnerségi modellje megfelelő integráció esetén a magyar munkahelyekre is adaptálható.

Emellett megbeszéléseink megerősítették, hogy a HR kulcsszerepet játszott a válságkezelésben mindkét országban – különösen a belső kommunikációban, az atipikus foglalkoztatásban és a munkahelyi egészségügyi intézkedésekben. Az osztrák és a magyar partnerek a személyes találkozókön egyetértettek abban, hogy a HR válságkezelésben betöltött szerepe kulcsfontosságú, és a HR-szakembereket fel kell szerelni a jövőbeli válságok kezelésére. A későbbi kutatások megerősítették ezt a perspektívát, hangsúlyozva az olyan proaktív intézkedések szükségességét, mint a jóléti programok és a válságkezelési tervek.

A HR gyakorlatok jövőbeli következményei

Mindkét ország kutatói hangsúlyozták az új HR-stratégiák megvalósításának fontosságát, mint például a munkahelyi jóléti programok, a távmunka integrálása és a COVID-19 utáni korszak válságterveinek kidolgozása. Abban is egyetértettek, hogy a szervezeteknek proaktívan fel kell készülniük a jövőbeli válságokra a lehetséges kihívások előrejelzésével. A HR gyakorlatok újragondolása és a hosszú távú fenntarthatósági intézkedések végrehajtása kulcsfontosságú lesz az alkalmazottak megtartása és a szervezeti stabilitás biztosítása szempontjából.

A projekt eredményeként két hazai és két nemzetközi tudományos cikk jelent meg, illetve van folyamatban. Emellett kutatási eredményeinket magyarországi és szlovákiai konferenciákon is bemutattuk.