

9. AZ ADATSZOLGÁLTATÓK JELLEMZŐI (UHRIN ANETT)

9.1. A VÁLASZADÓ HR-ES POZÍCIÓJA, SZEMÉLYES ÉS VÉGZETTSÉGI JELLEMZŐI

A válaszadó elemzésünk szempontjából legfontosabb jellemzőit több kérdőívbeli kérdés alapján vizsgálhatjuk. Ezek a következők voltak: Ön szervezetének személyzeti/HR részlegén dolgozik? Ön szervezetének legmagasabb rangú HR-vezetője? Az Ön neme? Rendelkezik Ön felsőfokú végzettséggel? E válaszokat egy táblázatba (lásd 55. táblázat) összevonva mutatjuk be.

55. táblázat: A válaszadók szervezeti pozíciója, neme és végzettsége

A válaszadó(nak)	Alkalmazotti létszám-kategóriák szerinti válaszok								Összes szervezet	
	100 fő alatt		100-249 fő		250-999 fő		1000 fő és fölötte			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Férfi	60	40,3	19	36,5	23	37,7	16	34,8	118	38,3
Nő	89	59,7	33	63,5	38	62,3	30	65,2	190	61,7
Nincs felsőfokú végzettsége	37	24,7	12	22,6	8	12,9	1	2,2	58	18,6
Van felsőfokú végzettsége	113	75,3	41	77,4	54	87,1	45	97,8	253	81,4
Ebből: Speciálisan a HR területre vonatkozó felsőfokú végzettsége van	30	20,0	19	35,8	22	35,5	16	34,8	87	28,0
Nem a HR részleg munkatársa	77	51,7	11	22,0	19	30,6	18	40,0	125	40,8
A HR részleg munkatársa	72	48,3	39	78,0	43	69,4	27	60,0	181	59,2
Ebből: A szervezet legmagasabb rangú HR vezetője	35	23,5	19	38,0	18	29,0	9	20,0	81	26,5

A kutatásunkhoz kapcsolódó kérdőívet **kitöltők tekintetében női dominancia érvényesül** (100 fő alatt: 59,7%; 100-249 fő: 63,5%; 250-999 fő: 62,3%; 1000 fő fölött: 65,2%).

Az 55. táblázatból az is látható, hogy a válaszadók **közel 82%-a rendelkezik** és 18% nem rendelkezik **felsőfokú végzettséggel**. A legnagyobb méretű (1000 fő fölötti, és a 250-999 fő közötti) szervezetektől válaszolók döntő többsége (97,8% és 87,1%) felsőfokú végzettségű, míg a kisebb méretű cégek esetében részarányuk némileg alacsonyabb (77,4% és 75,3%). Az adatokból jól látható hogy a válaszadók legalább ¾-e felsőfokú végzettségű ugyan, de közülük csupán **1/3-nak van speciális, azaz HR-es felsőfokú végzettsége**.

A válaszadók majd 60%-a a HR részleg munkatársa ugyan, de csupán mintegy negyedük (26,5%) az, aki a szervezet legmagasabb rangú HR vezetőjének tekinthető. A válaszadók mintegy 40%-a nem a HR, hanem más részlegen tevékenykedik.

9.2. A VÁLASZADÓK SZERVEZETNÉL ILL. A HR RÉSZLEGEN ELTÖLTÖTT IDEJE

A válaszadók e jellemzői alátámaszthatják válaszaik hitelességét, szakmai érvényességét.

Hány éve dolgozik Ön e szervezetnél?

56. táblázat: A válaszadók szervezetnél eltöltött ideje

A szervezetnél eltöltött évek száma	Alkalmazotti létszám-kategóriák szerinti válaszok								Összes szervezet	
	100 fő alatt		100-249 fő		250-999 fő		1000 fő és fölött			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
>1	3	2,1	0	0,0	1	1,6	0	0,0	4	1,3
1-5	67	47,2	21	39,6	35	56,5	28	60,9	151	49,8
6-10	24	16,9	6	11,3	14	22,6	11	23,9	55	18,2
11-20	28	19,7	17	32,1	10	16,1	5	10,9	60	19,8
21<	20	14,1	9	17,0	2	3,2	2	4,3	33	10,9
Összesen	142	100,0	53	100,0	62	100,0	46	100,0	303	100,0

Az 56. táblázatból az látható, hogy a **válaszadók mintegy fele legalább 1-5 éve az adott szervezetnél dolgozik**, ám jócskán találhatóak olyanok is, akik ettől hosszabb (10-20 éves) szervezeti tapasztalattal rendelkeznek. Sőt, a válaszadók több mint 10%-a már több, mint 20 éve dolgozik ugyanannál a szervezetnél. Arányuk jellemzően a kisebb méretű szervezeteknél magas.

Amennyiben Ön a személyzeti/HR részlegen dolgozik, mennyi ideje végez HR szakmai munkát?

57. táblázat: A HR részlegen dolgozó válaszadók HR szakmai gyakorlati ideje

A HR szakmai munkával töltött évek száma	Alkalmazotti létszám-kategóriák szerinti válaszok								Összes szervezet	
	100 fő alatt		100-249 fő		250-999 fő		1000 fő és fölötte			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
>1	1	2,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,7
1-5	15	34,9	8	24,2	11	28,9	8	32,0	42	30,2
6-10	9	20,9	9	27,3	12	31,6	6	24,0	36	25,9
11-20	14	32,6	13	39,4	14	36,8	9	36,0	50	36,0
21<	4	9,3	3	9,1	1	2,6	2	8,0	10	7,2
Összesen	43	100,0	33	100,0	38	100,0	25	100,0	139	100,0

A teljes mintában a HR részlegen dolgozó válaszadók legmagasabb aránya (36%) hosszú, 10-20 éves HR szakmai gyakorlati idővel rendelkezik (57. táblázat). Rajtuk kívül a válaszadók további több mint, negyede már elég hosszú (6-10 éves) szakmai múlt alapján formáltak véleményeiket és adták meg a kérdéseink döntő többsége által várt tényszerű válaszokat.

Végezetül az iránt is érdeklődtünk, hogy kérdőívünk kitöltésekor a felsőfokú végzettségű válaszadók milyen szakmai háttér birtokában formáltak és közvetítettek tényeket és véleményeket szervezetük HR munkájáról. Erre mutat rá az 58. táblázat.

A felsőfokú végzettségű válaszadók legmagasabb fokozatának szakterülete

58. táblázat: A felsőfokú végzettségű válaszadók diplomájának szakterülete

	Alkalmazotti létszám-kategóriák szerinti válaszok								Összes szervezet	
	100 fő alatt		100-249 fő		250-999 fő		1000 fő és fölötte			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Üzleti tudományok	13	11,5	6	14,6	8	14,8	4	8,9	31	12,3
Közgazdaságtudomány	53	46,9	17	41,5	23	42,6	22	48,9	115	45,5
Társadalom- vagy magatartástudományok	7	6,2	2	4,9	5	9,3	6	13,3	20	7,9
Bölcsészettudomány / Művészet/Nyelvek	8	7,1	2	4,9	4	7,4	2	4,4	16	6,3
Jogtudomány	4	3,5	2	4,9	3	5,6	4	8,9	13	5,1
Műszaki tudományok	10	8,8	6	14,6	5	9,3	2	4,4	23	9,1
Természettudományok	8	7,1	2	4,9	1	1,9	0	0,0	11	4,3
Egyéb	10	8,8	4	9,8	5	9,3	5	11,1	24	9,5
Összesen	113	100,0	41	100,0	54	100,0	45	100,0	253	100,0

A teljes minta összes szervezetére valamint annak minden méretkategóriájára igaz, **hogy a felsőfokú válaszadók többsége** (több, mint fele) **a közgazdaság-, illetve az üzleti tudományok területén szerzett diplomával rendelkezik**, ami mellett szinte minden más tudományágbeli képviselő megtalálható, de csupán alacsony (4-10% közötti) részaránnyal.

9.3. SZAKIRODALMI FORRÁSOK A 9. FEJEZETHEZ

1. Meretei, B. (2017). Generációs különbségek a munkahelyen. *Vezetéstudomány*, XLVIII. évf., 10. sz., 11.-18. o.
2. Karoliny, M-né. – Poór, J. (2019). Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Kiadó: Wolters Kluwer Hungary Kft. ISBN: 978 963 295 907 8; DOI: 10.55413/9789632959078
3. Kópházi, A. – Pétervári, Zs. – Balassa, É. (2018). Az X, Y és Z generációk kihívásai a 21. század munkaerőpiacán. *Munkaügyi Szemle*, 61. évf., 6. sz., 49.-55.o.
4. Szászvári, K. (2009). Emberi erőforrás fejlesztés és munkakör-elemzés. Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar