

Pécsi Tudományegyetem
Közgazdaságtudományi Kar
Vezetés és Szervezéstudományi Intézet



3rd Ferenc Farkas International Scientific Conference:
„Management Revolutions”: Abstract Book

3. Farkas Ferenc Nemzetközi Tudományos Konferencia:
„Menedzsment forradalmak”: Absztraktkötet



UNIVERSITY OF PÉCS
Faculty of Business and Economics

Pécs, 2022

VSZI kötetek

2

3. Farkas Ferenc Nemzetközi Tudományos Konferencia Pécs, 2022. június 3-4.

Szerkesztette:

Benke Mariann - Schmuck Roland - Riedelmayer Bernadett

Felelős kiadó, Publisher
Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet
7622 Pécs, Rákóczi út 80.

Szerkesztői kapcsolattartó, Editorial contact:
Dr. Schmuck Roland
Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar
Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet
Tel: +36 72 501 599/23369
E-mail: ffisc@ktk.pte.hu, schmuck.roland@ktk.pte.hu

A konferencia honlapja:
<https://ktk.pte.hu/hu/ffisc>

ISBN: 978-963-429-980-6

ISSN: 2786 -3891

SZERVEZŐBIZOTTSÁG

Főszerző: Dr. Schmuck Roland, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus

Dr. Ásványi Zsófia, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus

Bachmann-Matisa Júlia, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar PhD hallgató

Dr. Benke Mariann, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus

Dr. Kuráth Gabriella, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi docens

Dr. Merza Péter, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus

Riedelmayer Bernadett, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar PhD hallgató

Ruzsa Csaba, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar mesteroktató

Venczel-Szakó Tímea, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar tanársegéd

TUDOMÁNYOS BIZOTTSÁG

- Dr. Balogh Gábor, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi docens
- Dr. Barakonyi Eszter, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi docens
- Dr. Borgulya Istvánné, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar címzetes egyetemi magántanár
- Dr. Csapó János, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus, Turisztikai és Vidékfejlesztési Tanulmányok szerkesztőbizottsági tag
- Dr. Farkas Ferencné, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar senior oktató
- Dr. Fenyvesi Éva, Budapesti Gazdasági Egyetem, Multidiszciplináris kihívások, sokszínű válaszok főszerkesztő
- Gyarmatiné Dr. Bányai Edit, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi docens
- Dr. Jakopánecz Eszter, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus
- Dr. Jarjabka Ákos, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi docens, Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet intézetigazgató
- Dr. Kerekes Kinga, Babeş-Bolyai Tudományegyetem egyetemi docens, Közgazdász Fórum főszerkesztő
- Kispálné Dr. Vitai Zsuzsanna, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi tanár
- Dr. Koltai Zsuzsa, Pécsi Tudományegyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar adjunktus, Tudásmenedzsment felelős szerkesztő
- Dr. Kornai Gábor, AAM Vezetői Informatikai Tanácsadó Zrt alapító-elnök
- Dr. László Gyula, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar senior oktató
- Dr. Poór József, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar címzetes egyetemi tanár, Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar egyetemi tanár
- doc. PhD. Ing. Ladislav Mura, Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar egyetemi docens, Acta Oeconomica
- Dr. Rajcsányi-Molnár Mónika, Dunaújvárosi Egyetemen intézményfejlesztési és általános rektorhelyettes, Civil Szemle
- Dr. Sipos Norbert, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus
- Dr. Szabó-Bálint Brigitta, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus
- Dr. Szűcs Pál, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar senior oktató
- Dr. Titkos Csaba, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar egyetemi docens
- Dr. Vajkai András, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar adjunktus

KONFERENCIAMENEDZSMENT CSOPORT

Grozdics Anett, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, PhD hallgató

Halpert Erik, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, PhD hallgató

Szécskainé Németh Julianna, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar tanársegéd

Pótó Judit, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar tanársegéd

Uhrin Anett, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar PhD hallgató

Varga Vivien, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar PhD hallgató

TARTALOM

SZERVEZŐBIZOTTSÁG	3
TUDOMÁNYOS BIZOTTSÁG	4
KONFERENCIAMENEDZSMENT CSOPORT	5
SESSION 1. LEADERSHIP, LEARNING AND HRM PRACTICES (ENGLISH)	10
CHANGES IN THE EMPLOYEES' PERFORMANCE MANAGEMENT IN SERBIA IN THE LIGHT OF THE CRANET RESEARCH FROM 2008 TO 2021	11
EDUCATING FOR LIFE IN HIGHER EDUCATION	12
FACTORS AND TRENDS CONTRIBUTING TO THE EMERGENCE OF NOVEL CAREER PATHS	13
GENDER AND LEADERSHIP: TRANSGENDER AND CISGENDER LEADERSHIP	14
LEARNING TRENDS IN ORGANISATIONS	15
THE ROLE OF LEARNING IN EPIDEMIC PREVENTION	15
THE TRANSFORMATION OF HRM PRACTICE IN SERBIA - THE ANALYSIS BASED ON THRE SUCCESSIVE CRANET RESEARCHES	16
THE FUTURE OF HUMAN LEARNING, KNOWING AND UNDERSTANDING	18
THE THIRD SECTOR IN PECS: CONTINUING THE DIALOGUE WITH FERENC FARKAS	20
THE CHALLENGES OF A LONG-TERM DECISION MAKING IN EDUCATION	21
SUSTAINABLE HEALTHCARE GOVERNANCE AND THE CONSEQUENCES OF ENGAGING PATIENT ORGANIZATIONS (PO) FOR IMPROVING EQUITABLE ACCESS AND ACCOUNTABILITY	22
SESSION 2. CHALLENGES IN MANAGEMENT (ENGLISH)	23
START-UP MANAGEMENT – EXPERIENCES FROM HTW DRESDEN.....	24
THE ENTRY BARRIERS OF OLIGOPOLY MARKET JORDAN TELECOM MARKET	25
DEVELOPMENT OF DYNAMIC CAPABILITIES	26
HOW QUALITY MANAGEMENT EVOLVED AND CAUSED A QUALITY-FOCUSED MANAGEMENT REVOLUTION	27
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE IMPLEMENTATION OF CSR AND CORPORATE PERFORMANCE DURING THE COVID-19: THE CHINESE ENTERPRISES CASE STUDY .	29
SESSION 3. DIASPORA, MIGRATION, FOREIGN MISSIONS (ENGLISH & HUNGARIAN)	30
MIGRATION TRENDS IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE	31
JAPÁN EXPATOK ADAPTÁCIÓS ÉS INTEGRÁCIÓS NEHÉZSÉGEI MAGYARORSZÁGON	32
MAGYARORSZÁGI EXPATRIÓTÁK KAPCSOLATHÁLÓ-ÉPÍTÉSI MINTÁZATAI.....	33
A MEGÚJULÁS IDŐSZAKAI A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM DIASZPÓRA PROJEKT HÁLÓZATÁNAK MŰKÖDÉSÉBEN	34
SESSION 4. DIGITALIZATION (ENGLISH & HUNGARIAN)	36
MAIN ASPECTS OF MACHINE LEARNING - INDUSTRY 4.0.....	37
DIGITAL UTOPIAS AND DYSTOPIAS OF THE SCHOOL AFTER THE COVID-19 PANDEMIC IN HUNGARY	38
LET'S COUNT DOWN THE STEREOTYPES! – THE DIGITAL GENERATION IS MATURE ENOUGH AND CAN TAKE RESPONSIBILITY	39

DIGITALIZATION AND ORGANIZATIONAL STRUCTURES.....	41
DIGITÁLIS KOMPETENCIA A VÁLLALKOZÁSOK MINDENNAPJAIBAN.....	42
INFLUENCEREK SZEREPE A DIGITÁLIS TÁRSADALOMBAN	43
A COVID-19 VILÁGJÁRVÁNY KÖVETKEZMÉNYEKÉNT KIS ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK SZÁMÁRA HIRDETETT ÉLELMISZERIPARI DIGITALIZÁCIÓT CÉLZÓ PÁLYÁZATOK VIZSGÁLATA	45
A CONTROLLING FUNKCIÓ ELTERJEDÉSE ÉS FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI A HAZAI KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK KÖRÉBEN	47
SESSION 5. VEZETŐ ÉS VEZETŐFEJLESZTÉS (HUNGARIAN)	48
VEZETŐI ARCHETÍPUSOK.....	49
A KARIZMATIKUS VEZETÉS HATÁSAINAK VIZSGÁLATA	50
MITŐL VÁLIK HÜBRISZÉ EGY VEZETŐ?.....	51
A VEZETÉS ÉS A BIZALOM A TÉMA MEGKÖZELÍTÉSEI ÉS JELENTŐSÉGE A VEZETŐFEJLESZTÉSBE.....	52
HOGYAN GONDOLKODIK EGY VÁLLALKOZÓ?	53
SESSION 6. EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT, TÁVMUNKA ÉS MUNKAERŐPIAC (HUNGARIAN)	54
VÁLTOZÓ TANULÁSI UTAK A FELSŐOKTATÁSBAN	55
AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉSEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG A COVID VILÁGJÁRVÁNY ALATT	57
A TUDÁS FENNTARTHATÓSÁGÁHOZ VEZETŐ ÚT	59
AZ IMPOSZTOR-SZINDRÓMA MUNKAERŐ-PIACI RELEVANCIÁJA	60
A VEZETÉS, MINT SZÜKSÉGSZERŰSÉG	61
A HIBRID TÁVMUNKA JELENTŐSÉGE A Z GENERÁCIÓ MOTIVÁLÁSÁBAN	62
VÁLTOZTATÁS VEZETŐI ÉS DOLGOZÓI SZEMSZÖGBŐL	64
A HUMÁN TŐKE ELMÉLET ÉS KRITIKÁI.....	65
IRODA 4.0 MILYEN LEGYEN EGY HIBRID MUNKAHELY? OFFICE 4.0 HOW A HYBRID WORKPLACE SHOULD BE?.....	66
SESSION 7. TEHETSÉGGONDOZÁS ÉS KOMPETENCIAFEJLESZTÉS (HUNGARIAN)..	68
A GAZDASÁGI KOMPETENCIAFEJLESZTÉS TANÓRÁN KÍVÜLI LEHETŐSÉGEI A DUNAÚJVÁROSI EGYETEMEN.....	69
ÁLTALÁNOS ÉLETCÉLOK ÉS MUNKAÉRTÉKEK A TEHETSÉGES HALLGATÓK KÖRÉBEN - KÉT EGYETEMI TEHETSÉGGONDOZÓ PROGRAM ÖSSZEHASONLÍTÓ VIZSGÁLATA.....	71
HUMÁN ERŐFORRÁS MENEDZSMENT TÁMOGATÁS A KKV SZÉKTORBAN – FÓKUSZBAN EGY HAZAI HR INKUBÁTOR SZOLGÁLTATÓ.....	73
ELVÁRÁSOK ÉS VALÓSÁG - KOMPETENCIÁK FONTOSÁGÁNAK VIZSGÁLATA AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK ALAPSZAKHOZ KAPCSOLÓDÓAN	75
SZERVEZETI NÖVEKEDÉS A NONPROFIT SZERVEZETEKBE – A NÖVEKEDÉS CIVIL ELMÉLETEI.....	77
SESSION 8. MENEDZSMENT KIHÍVÁSOK ÉS GYAKORLATOK (ENGLISH & HUNGARIAN).....	78
THE IMPACT OF GOVERNMENT CRISIS MANAGEMENT MEASURES ON HEADCOUNT REDUCTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC.....	79

MERRE TOVÁBB B2B KAPCSOLATI MENEDZSMENT?	80
SZERVEZETI VÁLASZOK A COVID-19 VÁLSÁGRA	81
SZERVEZETI ATTITÚDOK ÉS MENEDZSMENT DÖNTÉSEK A MUNKAVÁLLALÓK VÍRUSSAL SZEMBENI VÉDETTSÉGÉHEZ	82
A TUNGSRAM NAGYVÁLLALAT HAZAI INNOVÁCIÓS ÖKOSZISZTÉMA MENEDZSMENTJÉNEK GYAKORLATI TAPASZTALATAI	84
VEZETÉSI PARADIGMÁK ÉS HALLGATÓI VEZETŐFEJLESZTÉS	85
AVAGY MELYEK AZ EREDMÉNYES FELSŐOKTATÁSI PROGRAMOK?	85
MUNKÁVAL SZEMBENI ELVÁRÁSOK VIZSGÁLATA A KANO-MODELL ALAPJÁN	86
ÚJRAGONDOLT MENEDZSMENTTUDOMÁNY	87
TUDJÁK-E A HALLGATÓK, HOGY MENNYIT (NEM) TUDNAK? – A DUNNING–KRUGER- HATÁS VIZSGÁLATA MENEDZSMENT SZAKOKON TANULÓ FELSŐOKTATÁSI SZAKKÉPZÉSES HALLGATÓK KÖRÉBEN.....	89
EFQM 2020 ALAPÚ ÉRTÉKELÉSI MODELL ALKALMAZÁSI LEHETŐSÉGE INDULÓ VÁLLALKOZÁSOKNÁL.....	91
SESSION 9. KOMMUNIKÁCIÓMENEDZSMENT (ENGLISH & HUNGARIAN).....	92
ROLE OF MISSION STATEMENT IN CREATING COLLECTIVE IDENTITY AND EMBEDDING TRUST AND COLLABORATION IN ORGANIZATIONAL NARRATIVE	93
A KOMMUNIKÁCIÓ-MENEDZSMENT SZEREPE AZ IPAR FELÉ NYITÁSBAN EGY HAZAI FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNY PÉLDÁJÁN	95
DIGITÁLIS KOMMUNIKÁCIÓS KOMPETENCIÁK ÉS ELVÁRÁSOK A KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN.....	96
A DIGITÁLIS KOMMUNIKÁCIÓS KOMPETENCIÁK ÉS AZ INNOVATÍV VÁLLALATMENEDZSMENT SZEREPE EGY FORRADALMI SZOLGÁLTATÁS, A VIRTUÁLIS ASZISZTENCIA ESETÉBEN.....	97
KOMMUNIKÁCIÓ A VÁLLALATI TÁVMUNKA SORÁN AZ IDŐ ÉS A FOGLALKOZÁS PERSPEKTÍVÁJÁBÓL.....	98
KÉT INFORMATIKAI KISVÁLLALKOZÁS KULTURÁLIS INTELLIGENCIA FELMÉRÉSE, ILLETVE INTERKULTURÁLIS KOMMUNIKÁCIÓS KONFLIKTUSAINAK ELEMZÉSE... 100	
EGY GYŐRI TECHNIKUM DUÁLIS KAPCSOLATI HÁLÓJA ÉS KOMMUNIKÁCIÓS MODELLJE	102
SESSION 10. KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK MENEDZSMENTJE (HUNGARIAN) .	103
A MAGYAR KKV-K HELYZETE AZ IPAR 4.0 KÜSZÖBEN	104
MA LESZ A HOLNAP TEGNAPJA? - A CSALÁDI BORÁSZATOK INNOVÁCIÓS KÉRDÉSEI A HAGYOMÁNYOK TÜKRÉBEN	106
A KKV-K GENERÁCIÓVÁLTÁSI FOLYAMATÁNAK KAPCSOLATI PROBLÉMÁI ÉS KEZELÉSI LEHETŐSÉGEIK NEM CSAK A VAGYON SORSA A TÉT	108
A VEZETŐI AGILITÁS, VÁLLALKOZÓI ATTITÚD HATÁSAI A MENEDZSMENT TELJESÍTMÉNYÉRE A MAGYARORSZÁGON MŰKÖDŐ KÖZÉPVÁLLALATOK VISZONYLATÁBAN	109
SESSION 11. REGIONÁLIS ÉS TURISZTIKAI MENEDZSMENT (HUNGARIAN).....	110
A KULTÚRA HATÁSA A TERÜLETI TÖKÉRE	111
AZ IDŐTÁVOLSÁG ÉS IDŐTÉR ASZIMMETRIÁJA A SZUBURBANIZÁCIÓ ÉS A VÁROSI TERJESZKEDÉS TÜKRÉBEN.....	112

GAZDASÁGFEJLESZTÉSI ZÓNÁK MAGYARORSZÁGON: „FELTÁMADNAK ÉS FELZÁRKÓZNAK A RÉGIÓK?”	114
AZ INFRASTRUKTÚRA TERÜLETFEJLESZTÉSRE GYAKOROLT HATÁSA SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYÉBEN	116
TELEPHELYVÁLASZTÁSI MOTIVÁCIÓK A GYŐR PEREMTERÜLETEIN ELHELYEZKEDŐ VÁLLALATOK KÖRÉBEN.....	118
INNOVÁCIÓS ÖKOSZISZTÉMÁK BETELEPÜLÉSI INTENZITÁSÁNAK VIZSGÁLATA ..	120
VEZETŐI STÍLUS ELMÉLETBEN ÉS GYAKORLATBAN, VIZSGÁLATOK EGY SZÁLLODÁBAN	121
VEZETŐI STÍLUS ÉS KOMMUNIKÁCIÓS VIZSGÁLATOK EGY SZÁLLODÁBAN	122
SESSION 12. COACHING (HUNGARIAN)	123
A COACHING EREDMÉNYESSÉGÉNEK MÉRÉSE	124
COACHING SZEMLELETŰ VEZETÉS COACH ÉS VEZETŐ SZEMSZÖGÉBŐL NÉZVE. HASZNOS VAGY SZIMPLÁN TRENDI?.....	126
KIERKEGAARD ÉS AZ EGZISZTENCIÁLIS COACHING	127
SESSION 13. MENEDZSMENT DÖNTÉSEK ÉS PÉNZÜGYI SZEMPONTOK (HUNGARIAN)	128
TECHNOLÓGIA VÁLTOZÁSOK HATÁSAINAK ÉRTÉKELÉSE AZ IDŐVEZÉRELT TEVÉKENYSÉG ALAPÚ KÖLTSÉGSZÁMÍTÁS NÉZŐPONTJÁBÓL	129
A KIEGÉSZÍTŐ MELLÉKLET SZEREPE A HITELEZÉSI DÖNTÉSTÁMOGATÁSBAN	131
A KOCKÁZTATOTT ÉRTÉK ALKALMAZÁSA VÁLSÁGOS IDŐKBEN.....	132
A NEGYEDIK IPARI FORRADALOM ÉS ANNAK HATÁSA A SZÁMVITELI SZAKMÁRA – EGY ROMÁNIAI ESETTANULMÁNY	133
A SZELLEMI TŐKE HATÁSA A NEMZETKÖZIESEDETT KÖZÉP- ÉS NAGYVÁLLALATOK VERSENYKÉPESSÉGÉRE	135



**SESSION 1. LEADERSHIP, LEARNING AND
HRM PRACTICES (ENGLISH)**

CHANGES IN THE EMPLOYEES' PERFORMANCE MANAGEMENT IN SERBIA IN THE LIGHT OF THE CRANET RESEARCH FROM 2008 TO 2021

NEMANJA BERBER

Assistant Professor

University of Novi Sad, Faculty of Economics in Subotica

nemanja.berber@ef.uns.ac.rs

SLOBODAN MARIĆ

Assistant Professor

University of Novi Sad, Faculty of Economics in Subotica

slobodan.maric@ef.uns.ac.rs

DIMITRIJE GAŠIĆ

Teaching Assistant

University of Novi Sad, Faculty of Economics in Subotica

dimitrije.gasic@ef.uns.ac.rs

Human resource management (HRM) is an important managerial process and function related to management of human capital. One of the main HRM activities is performance management (PM), as the strategic and integrated approach aimed at delivering success to an organization focusing on the improvement of employees' performance and development. PM provides information for several important HR activities, like career management, training and development, compensation, and contract termination decisions. The aim of this paper was to investigate the changes that occurred in the process of employees' performance appraisal process in the context of the Cranet research in Serbia. The objectives of the study were to detect the existence of the usage of formal assessment procedures for performance measurement for different types of employees, the extent of the usage of the appraisal data for other HR activities, and to investigate who is formally responsible for the appraisal process in an organization. The methodology includes the theoretical analysis of the employees' performance management, as well as the statistical analysis of the comparative data on employees' PM in Serbia, based on the Cranet research in three different points in time, from 2008/2009, 2015/2016 and 2021. The sample of the study consists of 316 organizations from Serbia, explored in three mentioned periods. The analysis was performed in the SPSS program.

EDUCATING FOR LIFE IN HIGHER EDUCATION

MARIA JAKUBIK

Research Scholar

Ronin Institute, New Jersey, USA

maria.jakubik@ronininstitute.org

There is a constant need for upgrading skills, knowledge, competences of people to sustain their careers due to constant disruptive changes and challenges in the world of work (WoW) (Deloitte 2021; Fullan *et al.* 2020; Györi & Pusztai 2022; Reimers & Schleicher 2020). This theoretical paper focuses on educating for life in higher education (HE) and it explores what competences students would need to be successful actors in the changing WoW and how HE could support them in achieving a sustainable career (SC). The method is literature study. Concept of SC and tasks of HE will be explored. The integrative and dynamic process model of SC by De Vos *et al.* (2020) comprises three key indicators of SC such as health, happiness, and productivity and three key dimensions of SC as person, context, and time. The mission of universities is to develop individuals for ‘*life-world becoming*’, universities aim to shape students for *being* in the world, for *becoming* authentic and responsible citizens who are capable of acting morally and ethically based not only on their knowledge, skills, competences but on their values and attitudes. Therefore, universities are essential social institutions helping their students for SC to navigate global chance events and career shocks.

FACTORS AND TRENDS CONTRIBUTING TO THE EMERGENCE OF NOVEL CAREER PATHS

DÁVID BATIZI

PhD student

University of Pécs, Faculty of Business and Economics, PhD Program in Business Administration

david.batizi.hrd@gmail.com

As a result of the changing relationship between employers and employees, and the diminishing psychological contract, new career paths have emerged. Among these novel career paths, the protean career and the boundaryless career models are two of the most important and widely researched topics in this scientific field that also form the basis of our research. In this paper, we identify the factors and trends contributing to the emergence of these novel career paths. Specifically, we find that economic reasons such as globalization, rapid economic development, and the companies' striving need for innovation have strongly contributed to the fast spread of these new career models. In addition, social elements like work-related values and attitudes have also transformed: younger employees' commitment to traditional values of work, such as permanent employment and long-term career-planning, is also fading. Individuals no longer solely work in order to advance within an organization, but also to meet their own ambitions; the success of a specific career path depends on the fulfilment of internal choices and preferences and less on external evaluation. And finally, generational trends such as job-hopping and mobility-related factors also play an important role in the development of these new career models. After identifying and introducing these factors, we conclude our research with suggestions regarding how employees may overcome and master possible career obstacles in the future in order to be successful in this new and challenging career environment.

GENDER AND LEADERSHIP: TRANSGENDER AND CISGENDER LEADERSHIP

VANANH PHAMTHI

PhD student

Faculty of Business and Economics, University of Pécs

Vananhpham8494@gmail.com

This paper is to clarify the importance of gender identity to distinguish cisgender and transgender individuals. Especially, it also answers the question if transgender leadership has any differentiation to cisgender leadership. The paper relies on a theoretical approach to analyse two facets of gender including cisgender and transgender. Based on a literature background, a collective research between transgender and cisgender leadership is mentioned. Finally, the paper also indicates the reality of transgender leadership development in the current context through the Corporate equality index report of the Human Rights Campaign Foundation. The results show that coming out process plays a vital role to distinguish transgender individuals to cisgender ones. However, there is no difference in their leadership competency. This paper highlights a different approach in the research of gender and leadership which clarify cisgender leaders and transgender leaders. Furthermore, this research is to affirm that despite a similarity in their leadership competency, the sexual bias to transgender community will limit the development of leadership and the organization's diversity. By the ways, the paper also identifies the element of "openness" as the solution for this situation. This paper is using collective literature and report from other foundations. Therefore, the results may be affected by their statements and opinions.

LEARNING TRENDS IN ORGANISATIONS

THE ROLE OF LEARNING IN EPIDEMIC PREVENTION

ALIZ BENKÓ

PhD student

Budapest University of Economics Doctoral School of Entrepreneurship and Business

benkoaliz@t-online.hu

During the past 25 years the enormous pace of development in information and communication technology (ICT) has induced structural and functional changes in many branches of industry. (Bánhidi, Z., 2020).

Under the current market conditions, ensuring sustainable development and achieving long-term competitive advantage are of key importance for organisations. This is feasible in organisations whose employees can sustain a faster learning pace and through learning produce useful knowledge that supports these goals (Nonaka et al. 2000; Senge et al. 2014). Knowledge is the result of a learning process (Kolb 1991, Lytras 2005) and in the present case learning is the result of a permanent change in behaviour (Bakacsi 2004). Achieving permanent change in individual behaviour is absolutely essential for organisations striving for continuous development, but permanent change in the individual behaviour of employees is by no means an easily achievable goal. Workplace learning combines organisational and individual learning processes. At the present time there is no universally accepted definition of workplace learning (Csizmadia, 2016). For the purposes of my research I have adopted the following definition: Workplace learning is a process through which the individual participates in a formal or informal learning process in order to be able to meet current and future work requirements (Jakobs, 1991). In the course of such a workplace learning process behavioural change may be assisted by using an appropriately deployed digital technology (Diefenbach, 2016) in a specific work process.

The aim of my study is to present a good workplace practice in the field of hospital surface disinfection that has achieved efficiency in epidemiology practice through the introduction of digitalisation. In the case presented here, the relationship between organisational learning and workplace learning is examined and analysed in the context of a chosen theory of workplace learning. I describe the results and analyse the potential for wider applications and future research directions.

THE TRANSFORMATION OF HRM PRACTICE IN SERBIA - THE ANALYSIS BASED ON THREE SUCCESSIVE CRANET RESEARCHES

AGNEŠ SLAVIĆ

Full Professor

Faculty of Economics Subotica, University of Novi Sad, Serbia

agnes.slavic@ef.uns.ac.rs

MAJA STRUGAR JELAČA

Assistant Professor

Faculty of Economics Subotica, University of Novi Sad, Serbia

maja.strugar.jelaca@ef.uns.ac.rs

MARKO ALEKSIĆ

Research Assistant

Faculty of Economics Subotica, University of Novi Sad, Serbia

marko.aleksic@ef.uns.ac.rs

RADMILA BJEKIĆ

Assistant Professor

Faculty of Economics Subotica, University of Novi Sad, Serbia

radmila.bjekic@ef.uns.ac.rs

This paper explores the evolution of the human resource management (HRM) in Serbian organizations in the period from 2008 to 2021. HRM as a management concept was underdeveloped in Serbian business environment until 2000. During the great changes that Serbia has experienced: the fall of the former regime, transition to the market economy, and the entrance of the foreign capital; HRM function started to develop. In 2008 and 2009 Serbian economy was largely threatened by the economic crisis. The data from 2014/15 show that that HRM got more strategic role. HR managers were usually in the top management boards and they were consulted from the outset in the business strategy formulation process. In Serbian organizations line managers were the most responsible person for HR decisions. From 2020 Serbian organizations are facing with the challenges caused by the global COVID-19 pandemic. The nature of work, communication, the work-life balanced had gone through radical changes. Based on the mentioned, it is interesting to explore the development path of HRM in Serbia. The aim of the paper is to evaluate the changes in the HRM practice of Serbian organizations based on the data of three successive Cranet research rounds in 2008/10, 2014/15 and 2021. The position of HR

department, the existence of HRM strategy and the primary decision-makers regarding HR activities will be analysed.

THE FUTURE OF HUMAN LEARNING, KNOWING AND UNDERSTANDING

MARIA JAKUBIK

Research Scholar

Ronin Institute, New Jersey, USA

maria.jakubik@ronininstitute.org

Without learning there is no knowing,

Without knowing there is no understanding,

Without understanding, there is no responsible acting.

The goal of this brief conceptual paper is to explore views about the future of human learning, knowing, and understanding. This topic is important in the learning society, knowledge economy, in the Fourth Industrial Revolution (4IR) (WEF, 2022c), and in the challenging times of the social and natural environment of the 21st century. In the educational literature, there are different discourses about ways of learning: human learning, machine learning, deep learning, distance learning, e-learning, augmented learning, hybrid learning, blended learning, child learning, adult learning, behavioral learning, experiential learning, situated learning, Project-based Learning (PbL), Problem-Based Learning (PBL), Work-Based Learning (WBL), social learning, collaborative learning, team learning, community learning, organizational learning, transformative learning, learning paradigms, lifelong learning, and so on (Jakubik, 2020 and 2021; Kolb and Kolb, 2005; Lave and Wenger, 1999; WEF, 2022a; Wenger, 2005).

This paper aims to discuss the following three questions: (1) How does technology change human learning? (2) How does human learning lead to knowing? and (3) What type of knowing (Habermas, 1978) (i.e., instrumental knowing, hermeneutic knowing, emancipatory knowing), will lead to understanding and responsible actions?

The methodology is based on study of the relevant and contemporary educational literature. The expected findings are that technological advancement of the 4IR and the global economic, environmental, geopolitical, societal, and technological challenges and risks have impacts on human learning, knowing, understanding and actions (WEF, 2022b). Based on answers of nearly 1,000 experts to the World Economic Forum's Global Risks Perception Survey (GRPS) 2021-2022, the following global challenges would need urgent solutions: climate action failure, extreme weather, biodiversity loss, social cohesion erosion, livelihood crises, infectious diseases, human environmental damage, natural resource crises, debt crises, and geoeconomics confrontation (WEF, 2022d, p. 14). According to the experts, the top ten risks are: climate action failure, extreme weather, biodiversity loss, social cohesion erosion, livelihood crises, infectious diseases, human environmental damage, natural resource

crises, debt crises, and geoeconomics confrontation (WEF, 2022d, p. 14; Maxwell, 2021). In addition, and most importantly, there is a moral and ethical crisis, it is difficult to decide what is right and what is wrong. Furthermore, societies experience technology advancement, data and information abundance. It is hard to distinguish fake data and fake information from reliable and valid ones. It is difficult to make judgements and decisions based on current knowledge and existing skills and competences. Knowledge, skills and competences quickly become obsolete. There is a huge demand for new knowledge, new understanding and new ways to act. Therefore, it is expected that the importance and role of human learning, relearning, innovative and creative minds (Jakubik, 2022) will steadily increase in the future.

The paper will have the following structure: first, the need for human learning and relearning in the future will be established; secondly, the three research questions will be discussed based on the explored literature; finally, implications for higher education (HE), limitations of the paper and possible further research directions will be indicated.

References

- Habermas, J. (1978). *Knowledge and Human Interests*. London: Heinemann.
- Jakubik M. (2022). Cultivating Creativity. Case: Higher Education in Finland. In: Bylieva D., Jakubik, M. (2021). Interplay Between Cybernetics and Philosophy as an Essential Condition for Learning, *The Journal of Systemic, Cybernetics, and Informatics (JSCI), Special Issue on 'Cybernetics and Philosophy'*, ISSN 1690-4524, 19(4): 79-97, available: <http://www.iiisci.org/journal/sci/FullText.asp?var=&id=IP133LL21>, accessed: 16 February, 2022
- Jakubik, M. (2020). Enhancing human capital beyond university boundaries. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(2): 434-446, <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0074>
- Kolb, A.Y., & Kolb, D.A. (2005). Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education. *Academy of Management Learning & Education*. 4(2): 194-212.
- Lave, J., & Wenger, E. (1999). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. New York: Cambridge University Press.
- Maxwell, N. (2021). *The World Crisis—and what to Do about it: A Revolution for Thought and Action*. London: World Scientific Publishing Company.
- WEF (2022a). Navigating 'The Great Relearning' revolution. 24 January, 2022, available: <https://www.weforum.org/agenda/2022/01/how-to-navigate-the-great-relearning-revolution/>, accessed: 15 February, 2022
- WEF (2022b). The Davos Agenda. 17- 21 January, 2022, Geneva, Switzerland, available: <https://www.weforum.org/events/the-davos-agenda-2022>, accessed: 14 February, 2022
- WEF (2022c). The Fourth Industrial Revolution. Available: <https://www.weforum.org/focus/fourth-industrial-revolution>, accessed: 15 February, 2022
- WEF (2022d). *The Global Risks Report 2022*. 17th Edition, World Economic Forum, p. 14. Available: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf, accessed: 15 February, 2022
- Wenger, E. (2005). *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. New York: Cambridge University Press.

**THE THIRD SECTOR IN PECS: CONTINUING THE DIALOGUE
WITH FERENC FARKAS**

JON VAN TIL

Professor Emeritus

Rutgers University and Fulbright Specialist

www.jonvantil.org; vantil39@gmail.com

Ferenc Farkas, whose many contributions as scholar, teacher, administrator, and human being are recalled today at the University of Pecs, also merits admiration for his standing as organizer and host of the initial conference of the International Society for Third Sector Research. This gathering was also held at the University of Pecs, in the summer of 1994, giving birth to what has become a significant international organization and sponsor of the distinguished journal, *Voluntas*.

My contribution to today's gathering aims to continue a dialogue that Ferenc and I began in Pecs and continued over many years in sessions both formal and informal over the years—in Pecs, in Budapest, in Toronto, and elsewhere. I see it as an effort to explain why academics with a primary interest in business organization and management might well direct some of their intellectual energies to advancing an understanding of that sector of society that puts its central focus on neither market or the state.

To continue this dialogue, I'll suggest one theorist to read, David Graeber, and one new field of academic interest to study--the weaponization of volunteers.

THE CHALLENGES OF A LONG-TERM DECISION MAKING IN EDUCATION

KÁRÁSZ, ZSÓFIA

PhD student

University of Pécs, Faculty of Business and Economics, Doctoral School of Business Administration

karaszsofi@gmail.com

Within the education sector, the role of management are vital by creating demand and the process of pursuing young individuals to finish their degrees. Meanwhile not all young „customers” meet the requirements in this highly competitive environment. This study builds upon the SERVQUAL model and takes into consideration students' viewpoint. The paper addresses the issue how the long-term decision making processes of individuals are effected by the services provided in higher education. The paper reveals the negative gap between students' perception and expectation in higher education by resulting in dropout rates, unsatisfied students and lower retention rates. This study aims to provide a deeper insight of the behavior of students in order to design adequate managerial implication to improve the quality of education as well as the expectations of individuals.

The methodology applies a literature survey by reviewing research on the existing academic background. The approach for this study entailed extensive searches of relevant business management and education databases. The literature examines the impacts made by individuals on a long run in tertiary education. The intention is to ensure that literature in the field is identified. This study explores the impact on long-term decisions made by individuals in the education sector, offering a comparative approach of Hungarian and international examples.

Education decisions are taken at young ages and involve immediate costs and potential, future benefits. The findings indicate that due to characteristics of service marketing, individuals are forced to make a long-term decision without ever experiencing the services offered. Despite of the strong attempts made from the service providers, there are still many individuals who are unable to finish their studies, thus becoming unsatisfied customers. Furthermore, the study demonstrates that there are still opportunities how universities are to understand and meet the continuously changing preferences of individuals over time.

The paper concludes that even the institutions facing heavy demand have been confronted with the question of offering appropriate services to the desired target audience, and therefore face issues like higher dropouts and unsatisfied students. The findings indicate managerial practices such as nudging as possible solutions to overcome the resulted gap between perception and expectation.

SUSTAINABLE HEALTHCARE GOVERNANCE AND THE CONSEQUENCES OF ENGAGING PATIENT ORGANIZATIONS (PO) FOR IMPROVING EQUITABLE ACCESS AND ACCOUNTABILITY

THUSO MPHELA

PhD Candidate (Senior Lecturer)

Faculty of Business and Economics, University of Pécs, Hungary

mphelat@ub.ac.bw

KIA GOOLESORKHI

Senior Researcher and Lecturer

ISB Center for Int'l Business Research

HAN University, Netherlands

Kia.Goolesorkhi@han.nl

Background: The important role of NGO Patient Organizations (PO) for equitable healthcare has been advocated. The *Gini Co-efficient*, *Democracy Index*, *Corruption Perception* influence Sustainable and Equitable Governance. The case of cancer treatment waiting time provides a valuable incidence for revisiting the same in the context of healthcare

The aim of this paper is to investigate the mediated and moderated effects of social equity indicators on patient organisation involvement and the effects on treatment waiting period for cancer treatment as an access related variable.

Methods: The study uses European continental data to compute mediated and moderated OLS regression models. Model 2 of the Process Procedure for SPSS Version 4.0 written by Hayes is employed with a sample of 204, bootstrapped at 5000.

Results: Results show that patient organization involvement is inversely related to the patient waiting period, while the relationship between these two variables is mediated by the corruption perception index. Further, moderation effects of the Gini coefficient and Democracy index are only significant in an additive multiple moderation model, i.e., where both moderators are applied at the same time.

Conclusion: Findings of this study demonstrate the need for PO involvement at an aggregated (continental) healthcare level serving equitable, inclusive governance. Implications (1) Strategy: Empowering role of International PO Alliances (2) Governance: Sustainability Metrics further embraced (3) Policy: Incentivize PO engagement for equitable Governance



SESSION 2. CHALLENGES IN MANAGEMENT (ENGLISH)

START-UP MANAGEMENT – EXPERIENCES FROM HTW DRESDEN

STEPHAN KÜHNEL

Professor of Auditing and Management Consulting

Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden

stephan.kuehnel@htw-dresden.de

The paper relates to the topic of Management Education of the 3rd Ferenc Farkas Internationale Scientific Conference, but may also allocated to topics such as Management or Management of SMEs.

HTW Dresden has identified the field of entrepreneurship as an important aspect of the students' education. I will focus on experiences from the curriculum, a project and an organization that is dedicated to helping students setting up their own business. This has an interdisciplinary approach and is open to students of all faculties of HTW Dresden. The project is called LabX and is dedicated to the "trial and error" phase at the beginning of the start-up phase. Students may develop a prototype or demonstrate a working principle that is used as the basis of their business concept. This phase is supported financially for a period of six months. Afterwards, a formal start-up process is initiated where HTW Dresden is operating its own incubator called "Gründungsschmiede" (forge of start-ups). Initial financing of the start-up may be based on governmental (e.g. EXIST) and/or private funding.

The objective of the paper is to present the theoretical concept, implemented initiatives or solutions to problems encountered, and of course results. The format will be a case study.

Relationship to Previous Research Projects with the University of Pécs: There have been various projects related to the management of competences and knowledge under the direction of Dr. Ferenc Farkas. The current contribution attempts to extend the scope and update findings from our common previous research (>20 years).

THE ENTRY BARRIERS OF OLIGOPOLY MARKET JORDAN TELECOM MARKET

ASAD EQAB AYOUB

PhD candidate

Pécs University

aaayoub1988@gmail.com

This study sheds light on companies' entry barriers in oligopolistic markets. Besides, it focuses on the case of the telecom market in Jordan. It describes what new entrants may encounter in this oligopolistic telecom market once they plan to enter it, launch their activities, and offer telecom services to the Jordanian population. The study describes the oligopoly market features, characterized mainly by a few and dominating companies with high competition. Jordan is a developing country in the Middle East with moderate natural resources but high education and health care levels among its population. The telecom sector in Jordan is considered a vital and fundamental sector, and it is one of the main pillars of the Jordanian economy. This sector has improved rapidly throughout recent years. It occupied an advanced rank among other telecom markets in the Middle East and North Africa region in terms of improvement and the application of advanced technologies. However, it is highly structured and dominated by three leading companies: Zain, Umnaih, and Orange. This study finds that entry into this oligopolistic market requires high investment, remarkable capabilities, and other challenging requirements, especially the expensive licenses granted through a competitive and complicated licensing process. Due to all these high entry barriers, any new entrant needs to think deeply and plan strategically to access this market in order to overcome the existing obstacles and occupy a position in this market.

DEVELOPMENT OF DYNAMIC CAPABILITIES

FARKAS TAMÁS

PhD hallgató

Szegedi Tudományegyetem, Gazdaságtudományi Kar, Üzleti Tudományok Intézete

farkas.tamas@eco.u-szeged.hu

Adequate response to change is paramount for organizations. In order to be able to keep up with the changes in the environment, the organizations themselves need to change frequently. In today's competitive environment and with changes of significant magnitude, it becomes a more central question for organizations whether they have the necessary dynamic capabilities to respond to these changes.

The literature on dynamic capabilities is one of the best known and fastest growing fields of modern management sciences, and interest in it has grown steadily over the past 20 years. However, even with the increase in interest, relatively less attention was paid to the creation and development of these capabilities. It can be understood, that the patterns of development of dynamic capabilities and organizational learning are closely related, we still know little about the exact patterns of the creation and development of these capabilities. Previous research on the topic is often too generic or based on quite different theoretical assumptions, making it difficult to draw important conclusions from them.

This literature review presents what is currently known about the creation and development of dynamic capabilities, pointing out that having more accurate knowledge about it would promise significant benefits not only to academia but also to businesses. The literature review also pays attention to the (unfortunately few) empirical research exploring this topic, drawing attention to the contradictions and similarities in the results, so that the findings that seems to be true in different contexts can be identified.

HOW QUALITY MANAGEMENT EVOLVED AND CAUSED A QUALITY-FOCUSED MANAGEMENT REVOLUTION

ROLAND SCHMUCK

Assistant professor

University of Pécs Faculty of Business and Economics

schmuck.roland@tkk.pte.hu

Quality management is getting a more and more important topic in the economy as companies can hardly compete on costs any more. Though quality management is considered a modern discipline the history of quality management goes back to thousand years ago. People has always strived to create the best and most perfect tools, objects and services. In the 20th century the focus on quality management caused big changes in management, that can be considered as a quality-focused management revolution.

The purpose of this research is to show how quality management evolved during the history of mankind. By studying the history of quality management we can better understand the trends and how the quality methods evolved. This can help to understand the quality management methods used today.

Because of the historic view literature review is used as a research method. The quality assurance and later management methods are shown briefly including the foundation of important organizations and development of widely used quality management methods.

Quality is as old as mankind. The Hamurabi code can be considered as a guide to what is possible to do and what are the consequences of doing something wrong. Some of the statements were about quality of services, such as the eye surgery of a nobleman. There were defined procedures even in the Ancient Egypt regarding burying the dead. Compliance to the 'standard' was confirmed by the sign of the general inspector. In the Ancient Rome there were several standards coping with building roads. In China, there was particular attention to building walls. The bricks had to be marked by the creator and had a lifetime guarantee of not breaking.

In the middle ages guilds had the role of assuring quality. Members of the guilds had to fulfil quality production requirements. Markings of gold and silver were proving their content of precious metals.

The base of modern measuring, the meter and the kilogram was invented by the French. In the modern times the first international standardization organization, the International Electrotechnical Commission (IEC), was established in 1906 and has since become one of the leading institutions in the field of electronic standardization in the world.

In the 20th century the US-origin TQM and its basic guidelines had a huge effect on quality. Japanese were the first to introduce lean and Just-in-Time production systems, considerable increasing their quality, decreasing their costs and waste.

The International Organization for Standardization (ISO in abbreviation) was established in 1947 with the aim of establishing international quality standards. Most of current quality management standards used in Europe are issued by ISO. A current trend is the use of specialized standards for different industries.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE IMPLEMENTATION OF CSR AND CORPORATE PERFORMANCE DURING THE COVID-19: THE CHINESE ENTERPRISES CASE STUDY

YANPING LIU

Teaching Assistant

Sichuan Southwest Vocational College of Civil Aviation

Yanpingliu0508@gmail.com

Purpose – This study examines the relationship between corporate social responsibility (CSR) and corporate performance in Chinese enterprises in the context of COVID-19. Empirical research shows that corporate social responsibility is directly proportional to corporate performance. However, it is unknown whether CSR will hinder the company's performance under the Covid-19. This article attempts to explore the significance of corporate social responsibility to the enterprise, not only to increase the reputation of the enterprise, but also the elixir of the enterprise in a critical moment.

Design/methodology/approach – The data for this study were collected from Chinese enterprises. Select Chinese state-owned enterprises and private enterprises in a one-to-one ratio to analyze and measure the impact of corporate social responsibility on financial performance over a 24-month period. The authors performed an econometric analysis of the data using structural equation modeling.

Findings – Results show significant relationships between corporate performance and CSR.

Research limitations – This study has limitations. First, the randomness of the sample selected in this paper affects the integrity of the analysis. Second, the survey sample has a two-year period of firm performance, which affects the completeness of the analysis.

Originality/value – The research results have reference significance for corporate strategic decision-making. There have been no empirical research cases and summaries on corporate social responsibility and corporate performance under the epidemic in China. Therefore, this study fills an important gap.



**SESSION 3. DIASPORA, MIGRATION,
FOREIGN MISSIONS (ENGLISH &
HUNGARIAN)**

MIGRATION TRENDS IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE

GAZSÓ DÁNIEL

Research fellow

University of Public Service, Faculty of Public Governance, and International Studies Research fellow

Research Institute for Hungarian Communities

daniel.gazso@bgazrt.hu

Since the end of the Cold War migration has become a central theme in Central and Eastern Europe. In addition to fears about immigration and the growing refugee crisis—which hit its peak after 2015—the emigration of young and skilled people, i.e. brain drain has been enhanced its significance during the last decades. According to Eurostat data, in 2019 the total number of European movers in Europe were almost 18 million, out of which 34% were highly educated. Among the five major sending countries of these people three were from this area, namely Poland, Bulgaria and Romania. Regarding the latter, the group of high-skilled movers compared to the high-skilled in the country, Romania leads with 22%, which means that almost one-in-five high-skilled Rumanians were working abroad in the given year. While the COVID-19 pandemic has caused certain changes in these migratory trends, yet if we examine this phenomenon in the long-run period, we can outline those results which characterize the process of migration from Eastern to Western Europe. When, why, and with what destination do Eastern European emigrants leave their country? How many have since returned? What are the sociodemographic features of these emigrants? What are the major push and pull factors of emigration and remigration to Central and Eastern Europe? The main aim of my presentation is to seek answers to these questions providing a general overview of the contemporary migration processes affecting European societies on the basis of international data as well as the review of relevant studies that have been published about this issue. I will focus mainly on the intra-European mobility of EU citizens, with special regard to Central and Eastern Europe countries, particularly Hungary.

JAPÁN EXPATOK ADAPTÁCIÓS ÉS INTEGRÁCIÓS NEHÉZSÉGEI MAGYARORSZÁGON

SYLVIA MOLNÁR

PhD hallgató

Selye János Egyetem

molnar.sylvia82@gmail.com

ZSUZSANNA SZEINER

egyetemi adjunktus

Selye János Egyetem

szeinerzs@uj.ssk

A rendszerváltozás után és az azt követő globalizáció hatására Kelet Európában és Magyarországon is megjelentek külföldi tulajdonú multinacionális cégek (Lewis, 2005, Poór 2013), többek között japán gyártók és beszállítói hálózataik. Ez azt jelentette, hogy a japán vállalatok egy teljesen ismeretlen területen (Tóth, 1993), az otthoni megszokottól nagyon eltérő munkakultúrával találkoztak (Dobi & Bugár, 2008). Közvetlenül a rendszerváltás után még működött a „szocialista” munkakultúra Magyarországon, ami szöges ellentéte volt a japán felfogásnak, aminek alapja a hatékonyság és a vállalat iránti elkötelezettség. A japán kiküldötteknek ebbe a környezetbe kellett átültetni az anyavállalat céljait, elvárásait (Grill, Maharian & Sekiguchi, 2016). A Japán Külkereskedelmi Szervezet (JETRO) adatai alapján Magyarországon mintegy 170 japán vállalat folytat üzleti tevékenységet, jelenlétük fontos szerepet játszik az ország gazdasági teljesítményében. 50 japán vállalat folytat termelőtevékenységet, a japán cégek 34 ezer munkavállalót foglalkoztatnak.

A kutatás alapját egy 2005-ben készült tanulmány adja, amely a magyarországi Munkaügyi Szemle 2006. februári számában jelent meg „Külföldi kiküldöttek viszontagságai – japán expatok példái alapján” címmel (Matus & Poór, 2006). A kutatás vizsgálatának tárgyát olyan kiküldöttek képzik, akik japán anyavállalatok megbízásából magyarországi leányvállalatoknál teljesítenek több évig tartó kiküldetést. A kutatás célja a japán érdekeltségű multinacionális vállalatok magyarországi leányvállalataihoz delegált kiküldöttek beilleszkedési nehézségeinek felmérése kérdőíves kutatás segítségével és az eredmények összehasonlítása korábbi és a legújabb kutatási eredményekkel.

MAGYARORSZÁGI EXPATRIÓTÁK KAPCSOLATHÁLÓ-ÉPÍTÉSI MINTÁZATAI

BAKSA MÁTÉ

Egyetemi tanársegéd

Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetéstudományi Intézet, Szervezeti Magatartás Tanszék

mate.baksa@uni-corvinus.hu

A szervezetek működését feltáró tudományos kutatások és tanácsadói vizsgálatok is mind gyakrabban elemzik a szervezeteket személyközi kapcsolatok hálózataként. Az elmúlt években számos empirikus kutatás vizsgálta a hálózati élképződés szabályszerűségeit, vagyis azon mechanizmusokat, amelyek a hálózati szereplők közötti új kapcsolatok kialakulását magyarázzák. A vonatkozó kutatások egy érdekes terepe az ex patrióták kapcsolatháló-építési mintázatainak elemzése. Az ex patrióták, vagyis a munkáltató szervezetük által tartósan, határozott ideig külföldre helyezett munkavállalók helyzete abban különleges, hogy kiküldetésük kezdetén kevés vagy egyetlen kapcsolattal sem rendelkeznek a fogadó országban, így új kapcsolathálózatuk kialakulása rövidebb idő alatt figyelhető meg. Tanulmányomban arra a kérdésre keresek választ, hogy kiküldetésük alatt az ex patrióták kikkel, milyen módon és milyen motivációval alakítanak ki kapcsolatokat. Új hálózatukban az anya országbeli, a fogadó országbeli vagy harmadik országbeli személyeket találunk-e? A hálózati jelenségek négyelemű modellje alapján milyen hasonlóságok segítik elő elsősorban az élképződést? Empirikus kutatásom feltáró jellegű, így kutatási kérdéseimet kvalitatív interjúk alapján válaszolom meg. A kutatási mintában Magyarországon dolgozó üzleti és nemüzleti szervezetek ex patrióta munkavállalói szerepelnek. Kutatási eredményeimet a kultúraközi menedzsment témájában készült ex patrióta kutatások, valamint a személyes (ego) hálózatok dinamikáját vizsgáló kutatások eredményeibe ágyazva mutatom be.

A MEGÚJULÁS IDŐSZAKAI A PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM DIASZPÓRA PROJEKT HÁLÓZATÁNAK MŰKÖDÉSÉBEN

DUKAI EDIT

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem Természettudományi Kar, Földtudományok Doktori Iskola

dukai.edit@pte.hu

KÖŐ NORBERT

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Gazdálkodástani Doktori Iskola

koo.norbert@tkk.pte.hu

JARJABKA ÁKOS

intézetvezető egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

jarjabka.akos@pte.hu

Absztrakt: A tanulmány célja, hogy rámutasson a hálózatok, mint szervezetek és a közösségépítés főbb problématerületeire, ezért felidézi és kronológiailag végigkíséri a Pécsi Tudományegyetemen (továbbiakban: PTE) hivatalosan 2017.április.1-én megalakult Diaszpóra Projekt Hálózat (továbbiakban: DPH) formális létrejötte előtti tevékenységét és az ötlet megvalósulásának kezdeti nehézségeit, kitérve a megszervezett rendezvénysorozatok (Diaszpóra Fórumok, Magyarok a nagyvilágban) tanulságaira.

A Szerzők a storytelling módszerével elemzik a 2017-es Alapító Chartában foglalt eredeti célokhoz képest a DPH különböző projektjeinek eredményeit. Így például kitérnek a II. Magyarok Kulturális Világtalálkozójának sikereire, a DPH pályázati tevékenységére, az üzleti rendezvényeken való részvételekből származó tapasztalatokra, az elvégzett tudományos kutatómunkákra és az azokból született publikációk, konferencia megjelenések főbb eredményeire, valamint a tagság aktivitásának egyenetlenségeire és alakulására, valamint az ezzel létrejövő kapcsolati hálózat részben tudatos, részben organikus fejlődésére.

A következő fejezetben jellemzésre kerülnek a pandémia időszakában észlelt szervezeti kihívások, különös tekintettel a személyes kapcsolattartás és networking tevékenységek ellehetetlenülésére és annak kiváltására az online aktivitások fejlesztésével. A COVID-hoz kapcsolódó lockdown túlélése során megtapasztalt problémák (pl. AHEA pécsi jelenléti konferenciájának elmaradása és egy évvel később történő online megrendezése) és sikeres aktivitások (pl. Magyar Diaszpóra mindennapok 2020-

2021. online műsorsorozat) tapasztalatainak kritikai analízációjával a Szerzők feltárják aktuális és jövőbeni tervezett tevékenységeik logikáját, gondolati hátterét.

Végül, a DPH vezetői és aktív menedzserei röviden felvázolják azokat a fejlesztési lehetőségeket, melyek stratégiai időtávon belül megvalósulhatnak a PTE szervezeti keretei között, úgymint a Magyar Világiskola már működő pilot projektjét, a PTE Magyar Ügyek Intézetének elgondolását, online applikációs ötleteiket (pl. Hungarian Footprints, Business Platform) és a magyar tudományos diaszpóra közösség fejlesztésének tervét (Magyar Diaszpóra Tudóstársaság és –Világkonferencia). A Szerzők következtetéseket vonnak le arra vonatkozóan, hogy milyen körülmények között válhat a DPH a jövőben önfenntartó hálózattá.



SESSION 4. DIGITALIZATION (ENGLISH & HUNGARIAN)

MAIN ASPECTS OF MACHINE LEARNING - INDUSTRY 4.0

RUZSA CSABA

Master lecturer, PhD candidate

University of Pécs Faculty of Business and Economics, Department of Leadership and Organizational Sciences

ruzsa.csaba@tkk.pte.hu

The Industry 4.0 phenomenon is the knowledge based procedure in the manufacturing industry. The newly developed industrial engineering is based on high-level data management. The data management enables to automate manufacturing processes based on data obtained from industrial machines. The data set has to be analysed and prepared to make better decisions for the manufacturing processes. Several new technological developments are involved to foster this industrial engineering development. Sensor technology and Internet of Things developments are key elements in this process, as well as, data analytics and digital twin technology are also important to be involved by companies.

Besides the technologies mentioned above, we have to analyse how the data management may be managed automatically by the machines itself. The data management may run in a supervised method that is mainly based on a cloud computing system. The brand new trends show that the application of more autonomous data management systems lead to unsupervised and artificial intelligence based solutions. These new solutions are relatively new to the industry yet. These new solutions will be the basis for introducing high-level machine learning solutions in the manufacturing industry.

The purpose of this paper is to analyze the main trends of machine learning and the required technological developments that are necessary to develop this technology in manufacturing industry.

The paper is based on analyzing corporate reports, interviews with company managers and literature survey as research method. In addition, economic institutions and the major advisory firms provide economic reports on these expected changes are also summarized. Besides the technological requirements and trends in this field, international examples were also collected to demonstrate how companies managed to develop this technology within their organization.

DIGITAL UTOPIAS AND DYSTOPIAS OF THE SCHOOL AFTER THE COVID-19 PANDEMIC IN HUNGARY

FAZEKAS NÓRA

PhD candidate, Assistant Lecturer

Corvinus University of Budapest, Institute of Management, Department of Management Control

nora.fazekas@uni-corvinus.hu

The research investigates the digital competencies and organizational learning mechanisms of schools in Hungary. This study presents preliminary results, where it investigates the different pictures school leaders and schoolteachers imagined as the digital future of the school, created in the meaning-making process of the distance education period, caused by the Covid-19 pandemic. The goal of the analysis is to uncover the meanings of digitalization in the heads of Hungarian school professionals to gain a deep understanding of digital learning, development, and technology acceptance in the public education sector.

The study builds on semi-structured individual (with school leaders) and group (with schoolteachers) interviews from five different schools (level ISCED 1-3), in the Southern Great Plain area in Hungary. Results are organized along the concept of technological utopianism, as the data analysis showed two distinct emergent approaches to digitalization in education: One group of the interviewees described a future, where technology opens the world for students and teachers, where different digital solutions enable personalized learning experiences and support equality (digital utopia). Another group painted a picture of teachers and personal contacts getting eliminated from the learning ecosystem, and where distance education technologies make central political brainwashing a realistic scenario in Hungary (digital dystopia).

As utopias and dystopias serve as a critique of the current state and as a wish or fear for the future, they provide us with narratives of digital development on the organizational and system level as well. The conclusions summarize the main learnings of these visions and suggest further questions for analysis.

LET'S COUNT DOWN THE STEREOTYPES! – THE DIGITAL GENERATION IS MATURE ENOUGH AND CAN TAKE RESPONSIBILITY

KRÉN, HELÉNA

PhD student

Budapest University of Technology and Economics, PhD School in Business and Management

kren.helena@edu.bme.hu

SÉLLEI, BEATRIX

Senior Lecturer

Budapest University of Technology and Economics, Faculty of Economics and Social Sciences,

Department of Ergonomics and Psychology

sellei.beatrix@gtk.bme.hu

Generational approaches question generational theories themselves and highlight differences between generations and their characteristics. If we are talking about digital generation, the uncertainty grows due to or incomplete knowledge about this part of our society. They are standing in the doorstep of adulthood, so the question emerges whether they are mature enough? Our research aims to answer this question, analysing the most important abilities and personal characteristics of young adults which drive social interactions.

In the first part of our research, we have reached 3500 university students who answered a questionnaire measuring personality factors, emotional and social skills and coping strategies. These preliminary results showed that the representatives of this digital generation tend to be emotionally unstable, emotionally dependent, and therefore, they need emotional support from others. Although, they seem to be emotionally immature, they have sophisticated interpersonal skills which is reflected by their high level of empathy, social relationships, and responsibility. In the second part of our research, we examine psychological maturity and emotional characteristics to have a clearer understanding of this generation. We use quantitative and qualitative methodology and gather data among university students to explore their attitude toward taking responsibility and need for emotional support. Students who have work experiences and those who have none participate in our research. We expect high interpersonal skills in both groups because the digital generation is always available on digital platforms and connects to others. However, these two groups might differ in work orientation, identity, autonomy, intrapersonal skills, stress management and adaptability.

One reason is to be found in emerging adulthood. Young adults have not gained experiences yet in many life and work situations. Their ideas about their future and knowledge about themselves are still shaping.

Therefore, their identity, attitude to work are still evolving, and they are still learning the most important social skills. The gap between these two groups can be explained with work effects. Those students who have a job to do have to meet several expectations, have bigger and more responsibilities. Thanks to their work experiences, they think mature, both psychologically and emotionally, and can stand for themselves and their peers.

The results of our research might have a stimulating effect on our society and may reinforce the tendency for the digital generation to gain professional experiences in an early stage of adulting, thus supporting their ability to take responsibility and the process of maturing into adulthood developing the skills needed for successful social interactions.

DIGITALIZATION AND ORGANIZATIONAL STRUCTURES

ZSUZSANNA KISPÁL-VITAI

Professor

University of Pécs, Faculty of Business and Economics, Department of Leadership and Organizational Sciences

vitai.zsuzsanna@tkk.pte.hu

Technology fundamentally changed life in the 21st century. Research so far has examined how technology has influenced people's working lives, organizational efficiency, the way production is organized and carried out. The research done in socio-technical systems describes the organization as created by different types of interacting sub-systems, including people and technology. Our understanding of the organization, the design, and performance can be improved if we regard these interdependent systems and their influence on each other. This research takes technology as the decisive effect on the organization's activities, but few have studied the impact of technology on organizational structures.

This paper looks at existing literature and tries to find a thread where digitalization affects organizational structure. It makes a difference between digitization and digitalization. The first concept is changing an analog process to a digital form without changing the process itself. Digitalization is, according to Gartner, a method using digital technologies to create a new business model and provide innovative revenue and value-producing openings.

The research question is: Will digitalized companies have a different organizational structure than traditional brick and mortar companies providing goods and services either in a conventional or a digitalized way?

The paper examines these questions using the new institutional economics framework, the "golden triangle of NIE" transaction costs, property rights, and contracts in the institutional environment. This paper is exploratory about the influence of digitalization and its consequences. It intends to clarify how structures change to support organizational activities.

DIGITÁLIS KOMPETENCIA A VÁLLALKOZÁSOK MINDENNAPJAIBAN

SZABÓNÉ BERTA OLGA (ELSŐ SZERZŐ)

Adjunktus

Nyíregyházi Egyetem, GTI

berta.olga@nye.hu

A vállalkozások digitális kompetenciáit napjainkban folyamatosan vizsgáljuk: kutatók, politikai döntéshozók, statisztikusok, oktatók és tudósok egyaránt. A digitalizáció viszont egyúttal a globalizáció egy újabb szintje is, ami akár gazdaság akár társadalom egyre szélesebb sztereit érinti, amelyekkel korábban esetleg nem kerülünk kapcsolatba. Különösen a kommunikáció területén zajlottak le szinte forradalmi jelenségek: ma már szinte bárhol, bárkivel, sőt kis túlzással bármikor tudunk kapcsolatot létesíteni, vagy adott problémákat megoldani. Az internet segítségével azonban nem csak érintkezni tudunk másokkal, de olyan mennyiségű, és értékes információ birtokosai is lehetünk, amely korábban elképzelhetetlen volt (Juhász, 2020). Kutatók szerint a digitalizáció nem más, mint az élet minden szegmensét átszövő, abba szervesen bekapcsolódó online jelenlét, állandó adat- és információcsere az IKT eszközök és az emberek között (Morgan – White, 2017). A digitalizáció kapcsán azonban egy vállalkozás versenyképessége is egyrészt átértékelődik, másrészt felértékelődhet, új értelmet nyerhet. Gyakori kérdés, hogy a digitalizáció vajon áldás, vagy sokkal inkább átok egy vállalkozás életében. Felmerülhet ebben az aspektusban a megfelelő kompetencia hiánya, ami miatt mind az oktatásban, mind a munkaerőpiacon egyik legalapvetőbb a lehetséges munkavállalókkal szemben a magas szintű digitális szakértelem megélte. Vizsgálatomban erre a kérdésre kerestem a választ, melyben felkerestem vállalkozásokat, és egy kezdeti vizsgálat során mélyinterjú keretében kérdeztem meg a vállalkozókat, vajon milyen digitális kompetenciákat keresnek egy munkavállaló esetén, mit keresnek egy frissen végzett egyetemista diák esetében. Vizsgálataim fényében ki kívánok térni egy kérdőíves kutatásban egy tágabb, nagyobb mintát igénylő kutatásra annak érdekében, hogy választ kapjak kérdéseimre tágabb, társadalmi összefüggésben.

INFLUENCEREK SZEREPE A DIGITÁLIS TÁRSADALOMBAN

BÁLINTOVÁ MONIKA

PhD hallgató

Selye János Egyetem

1016@student.ujs.sk

BARCZIOVÁ ANIKÓ

PhD hallgató

Selye János Egyetem

131981@student.ujs.sk

JÓZSA LÁSZLÓ

Egyetemi tanár

Széchenyi István Egyetem, Selye János Egyetem

jozsal@ujs.sk

Jelen tanulmány empirikus jellegű írás, melynek célja, a hazai és külföldi szakirodalmi források feldolgozása révén, rövid elméleti összegzést nyújtani az influencerek digitális társadalomban és marketingben betöltött szerepéről, kategorizálásáról, a témával kapcsolatos alapvető fogalmakról, illetve arról, milyen módon befolyásolják a véleményvezérek a fogyasztói elvárásokat és hogyan járultak hozzá az utóbbi években a (digitális) marketingben bekövetkezett szemléletváltáshoz. További cél, szekunder kutatási adatok segítségével illusztrálni az influencerek tevékenységére vonatkozó jövőbeli trendeket. A bemutatott adatok, melyek forrásai elsősorban a Statista és a HypeAuditor adatbázisok voltak, hozzájárultak a tárgyalt téma alaposabb megközelítéséhez. A kutatási kérdések magyarázata feltáró kutatás segítségével valósult meg. A digitalizáció forradalmi korát éljük, melynek eredendő eleme a fogyasztói problémák és kérdések online környezetben, digitális eszközök, közösségek és szereplők általi megoldása. A virtualizáció, virtuális élmények és személyek fokozatosan életünk mindennapos részeivé válnak. Mindezen tényezők az elsősorban online térben tevékenykedő (virtuális) influencerek befolyásának erősödését segítik elő. A Covid-19 világjárvány pedig még inkább előmozdította az ezen irányú fejlődést. A koronavírus-járvány első és második hulláma alatt a közösségi hálózat felhasználók, valamint a közösségi oldalakon tevékenykedő nano- és mikroinfluencerek száma globálisan nőtt. További világszintű trend a virtuális influencerekkel szembeni elköteleződési ráta erősödése volt. Az egyre intenzívebbé váló kapcsolat elsősorban az ázsiai régió esetében volt megfigyelhető, mely a közösségi hálózatok és az azokon jelenlévő véleményvezérek számára a legnagyobb piacot képezi. Meglátásunk szerint, az információs társadalom elvárásaival összhangban, a

digitális tartalomipar és marketing jövőjét a nano- és mikroinfluencerek, valamint a virtuális influencerek szerepének erősödése jelenti. Ezzel összefüggően, az elkövetkező években a nano- és mikroinfluencerek számának további növekedését és az elköteleződési arány erősödését feltételezzük. Véleményünk szerint, a virtuális influencerek hatása a fogyasztók befolyásolása terén szintén meghatározóbbá válik. A virtuális influencerekkel kapcsolatos elköteleződés folyamatos növekedése is ezt támasztja alá.

A COVID-19 VILÁGJÁRVÁNY KÖVETKEZMÉNYEKÉNT KIS ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK SZÁMÁRA HIRDETETT ÉLELMISZERIPARI DIGITALIZÁCIÓT CÉLZÓ PÁLYÁZATOK VIZSGÁLATA

FREUND ANNA

Tanársegéd, PhD hallgató

Budapesti Corvinus Egyetem, Logisztika és Ellátási Lánc Menedzsment Tanszék, Vállalatgazdaságtan

Intézet

anna.freund@uni-corvinus.hu

A 21. század technológiai eszköztárának köszönhetően a termelő iparágak számos területén fejlődés fedezhető fel a termékek, illetve folyamatok digitális támogatottságát illetően (Baksa, Freund, Demeter, & Losonci, 2021; Demeter & Losonci, 2020; Demeter et al., 2020). A kutatás Magyarország egyik meghatározó iparágban, az élelmiszeriparban valósul meg (Kürthy, Dudás, & Felkai, 2016). A választott iparág digitalizációs fejlesztésre vonatkozó jelentősége nemzetközileg is kiemelkedő (Casino et al., 2020; Kayikci, Subramanian, Dora, & Bhatia, 2020; Lin, Wang, Pei, & Wang, 2019; Wang, Han, & Beynon-Davies, 2019). A 2020 elején kibontakozó Covid-19 vírus következményeként megmutatkozott továbbá, mennyire fontos az élelmiszeripar hazánkban is. Előtérbe került az ország önellátó képességének fontossága, melynek fontos szereplői a kis és középvállalkozások. Ennek eredményeként 2021-től kezdődően számos pályázati forrás áll a vállalkozók rendelkezésére, amit fejlesztésre fordíthatnak (Pályázat honlap, 2021). A szerző a pályázatok vizsgálatát tűzte ki célul. Gazdasági szempontokat figyelembe véve megállapítható, hogy jelenleg az Ipar 4.0 korát éljük, amely nagy hatást gyakorol a gazdaság egészére (Nagy, 2019; Oláh, Popp, & Erdei, 2019). Az Ipar 4.0 megnyilvánulási formáinak nagy része az adatátvitel automatizáltságában valósul meg. A termékeket és folyamatokat jellemző adatok valós idejű továbbítása, elemzése, valamint értelmezése támogatója lehet a kiváló élelmiszerbiztonsági körülmények kialakításának (Prause, Hackfort, & Lindgren, 2020). A központi kutatási kérdés arra vonatkozik, hogy „A Covid helyzet a következményként megjelenő pályázati kiírások által felgyorsítja-e a digitalizációs eszközökbe történő beruházásokat? A támogatási lehetőségek milyen irányba ösztönzik a cégeket?”. A feltáró kutatás másodlagos források elemzésén alapszik, ami egyaránt magában foglalja a szakirodalmat, valamint a pályázati adatok elemzését. A kutatás eredményeiben látszik, hogy hazai élelmiszeripar támogatását a digitalizáció irányába tolják a pályázati lehetőségek is. A támogatható tevékenységek esetében megjelennek elsődlegesen fejlesztési irányok automatizált termelési rendszerekre, gyártási technológiákra, szenzor-, és vezérlés technológiákra vonatkozóan. Ezen kívül a fókuszban található akár robottechnológiához köthető vagy intelligens gyártási megoldásokat célzó beruházások megvalósítása (GINOP-1.2.12-21 pályázati

felhívás, 2021). Emellett a Covid-19 hullámra reagálva bővített lehetőségeket is kínálva a további fejlesztést, fennmaradást támogató pályázatok is megjelentek a magyar gazdasági szereplők számára 2021-ben (GINOP-PLUSZ-1.2.1-21 pályázati felhívás, 2021). Jelen tanulmány folytatása arra fókuszál, hogy kvalitatív módon, feltáró kutatás formájában (nyertes pályázókkal készített interjúkon keresztül) megvizsgálja, hogy a célzott és elnyert támogatások hozzájárulnak-e az élelmiszerbiztonság, az önellátás, vagy akár az ellátási biztonság digitalizációs fejlesztéséhez.

Felhasznált irodalom:

- Baksa, M., Freund, A., Demeter, K., & Losonci, D. (2021). *Üzlet 4.0 - magyarországi vállalati tapasztalatok*. Akadémiai Kiadó. <https://doi.org/10.1556/9789634546276>
- Casino, F., Kanakaris, V., Dasaklis, T. K., Moschuris, S., Stachtariis, S., Pagoni, M., & Rachaniotis, N. P. (2020). Blockchain-based food supply chain traceability: a case study in the dairy sector. *International Journal of Production Research*, 0(0), 1–13. <https://doi.org/10.1080/00207543.2020.1789238>
- Demeter, K., & Losonci, D. (2020). Business and technological perspectives of Industry 4.0 A framework for thinking with case illustration. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 51(5), 2–14. <https://doi.org/10.14267/veztud.2020.05.01>
- Demeter, K., Losonci, D., Marciniak, R., Nagy, J., Móricz, P., Matyusz, Z., ... Diófási-Kovács, O. (2020). Industry 4.0 through the lenses of technology, strategy, and organization A compilation of case study evidence. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 51(11), 14–25. <https://doi.org/10.14267/veztud.2020.11.02>
- GINOP-1.2.12-21 pályázati felhívás. (2021). Letöltés ideje, helye: 2022. 02. 10. <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-1212-21-lelmiszeripari-kzpvllalatok-komplex-beruhzsainak-tmogatsa#>
- GINOP-PLUSZ-1.2.1-21 pályázati felhívás. (2021). Letöltés ideje, helye: 2022. 02. 10. <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-plusz-121-21#>
- Kayikci, Y., Subramanian, N., Dora, M., & Bhatia, M. S. (2020). Food supply chain in the era of Industry 4.0: blockchain technology implementation opportunities and impediments from the perspective of people, process, performance, and technology. *Production Planning and Control*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1810757>
- Kürthy, G., Dudás, G., & Felkai, B. O. (2016). *A MAGYARORSZÁGI ÉLELMISZERIPAR HELYZETE ÉS JÖVŐKÉPE*. Agrárgazdasági Kutató Intézet.
- Lin, Q., Wang, H., Pei, X., & Wang, J. (2019). Food Safety Traceability System Based on Blockchain and EPCIS. *IEEE Access*, 7, 20698–20707. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2019.2897792>
- Nagy, J. (2019). Az ipar 4.0 fogalma és kritikus kérdései – vállalati interjúk alapján. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 50(1), 14–26. <https://doi.org/10.14267/veztud.2019.01.02>
- Oláh, J., Popp, J., & Erdei, E. (2019). A jövő kihívásai. *LOGISZTIKAI TRENDEK ÉS LEGJOBB GYAKORLATOK*, 5(1), 12–19. <https://doi.org/10.21405/logtrend.2019.5.1.12>
- Pályázat honlap. (2021). Megjelent a „GINOP-1.2.12-21 Élelmiszeripari közép vállalatok komplex beruházásainak támogatása” című felhívás. Letöltés ideje, helye: 2022. 02. 10. <https://www.palyazat.gov.hu/megjelent-a-ginop-1212-21-lelmiszeripari-kzpvllalatok-komplex-beruhzsainak-tmogatsa-cm-felhvs>
- Prause, L., Hackfort, S., & Lindgren, M. (2020). Digitalization and the third food regime. *Agriculture and Human Values*, (September). <https://doi.org/10.1007/s10460-020-10161-2>
- Wang, Y., Han, J. H., & Beynon-Davies, P. (2019). Understanding blockchain technology for future supply chains: a systematic literature review and research agenda. *Supply Chain Management*, 24(1), 62–84. <https://doi.org/10.1108/SCM-03-2018-0148>

Finanszírozás: A TANULMÁNY AZ INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI MINISZTERIUM ÚNKP-21-3 KÓDSZÁMÚ ÚJ NEMZETI KIVÁLÓSÁG PROGRAMJÁNAK A NEMZETI KUTATÁSI, FEJLESZTÉSI ÉS INNOVÁCIÓS ALAPBÓL FINANSZÍROZOTT SZAKMAI TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT.

A CONTROLLING FUNKCIÓ ELTERJEDÉSE ÉS FEJLESZTÉSÉNEK LEHETŐSÉGEI A HAZAI KIS- ÉS KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK KÖRÉBEN

BAJNAI PÉTER

PhD hallgató

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Számviteli és Pénzügyi Intézet, Controlling Tanszék
bajnai.peter@econ.unideb.hu

PROF. DR. FENYVES VERONIKA

Egyetemi tanár, tanszékvezető

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Számviteli és Pénzügyi Intézet, Controlling Tanszék
fenyves.veronika@econ.unideb.hu

A globalizáció, az erősödő verseny, a rohamosan változó fogyasztói igények és a digitális forradalom beköszönte a társadalom és a gazdaság szükségszerű változását hozza magával. A vállalatok a digitális transzformáció útjára kell, hogy lépjenek, és ez kiemelten igaz az adatokkal dolgozó, vezetői döntéshozatalt támogató controlling funkcióra. Egyértelmű előnyei ellenére a controlling rendszer nincs jelen minden vállalkozás életében, vagy ha jelen is van, feladatköre, szerepe, digitalizáltsága nem feltétlenül felel meg a szakirodalomban leírt legkorszerűbb jellemzésnek. A hazai és nemzetközi szakirodalom szerint a controllerek mára a menedzsment tagjaivá váló, az üzleti folyamatokat jól ismerő, proaktív business partnerekként működnek, eszköztárukban pedig megtalálhatóak a legfejlettebb üzleti intelligencia megoldások, prediktív elemzési eszközök, vagy a robotikus automatizáció. A hazai controllerek és controlling feladatokat ellátó vállalati vezetők részvételével lezajlott kérdőíves kutatás eredményei alapján képek kaphatunk a controlling szakma hazai helyzetéről, fejlettségi szintjéről, digitalizáltságának fokáról, a kapcsolódó jövőbeli elvárásokról. Az eredmények statisztikai módszerekkel történő elemzésével feltárulhat, hogy melyek azok a vállalati jellemzők, amelyek hatással vannak a controlling elterjedésére, fejlettségére, digitalizációjára. A kapott eredmények iránymutató jellegűek, segítséget nyújthatnak olyan jövőbeli kutatások lefolytatásában, amelyek alapján javaslatok tehetők a hazai kis- és középvállalkozásoknak a controlling rendszer fejlesztésével, illetve az általa használható, a vezetői döntéstámogatást gyorsabbá és hatékonyabbá alakítható digitális technológiák bevezetésével kapcsolatban.



**SESSION 5. VEZETŐ ÉS
VEZETŐFEJLESZTÉS (HUNGARIAN)**

VEZETŐI ARCHETÍPUSOK

BAKACSI GYULA

Egyetemi tanár

Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar

bakacsi.gyula@uni-bge.hu

Elméleti igényrel megfogalmazott tanulmányomban a vezetői szerepértelmezés két ősképet (archetípusát) írom le és értelmezem. A két archetípust az alapján különítem el, hogy ki az alaptevékenységi értelemben vett értékteremtő folyamatban az érdemi problémamegoldó. Az Archetípus #1 vezető maga a problémamegoldó, az Archetípus #2 vezető önálló problémamegoldásra képes munkatársakra támaszkodik. A kettő közötti választóvonal a munkavállaló felől megragadható: milyen mértékben rendelkezik olyan tudással, képességekkel és készségekkel (skill-ekkel), amelyek komplex, összetett problémák megoldására is alkalmassá teszik. A skill-hiányos munkavállalók esetében a vezető a probléma megoldója, amit szervezeti rendszerekkel, folyamat sztenderdizálással, szabályozással és utasításokkal transzformál le a munkatársakra, akik csupán kivitelezik azt (feladat végrehajtók). Az önálló problémamegoldásra alkalmas munkatársak vezetője ennek a problémamegoldásnak a szervezeti és erőforrás kereteit teremti meg.

Az archetípusok ilyen logika mentén történő szétválasztása lehetőséget kínál a menedzsment-leadership irodalom egy más értelmezési keretrendszerben való áttekintésére. A feladat- ill. kapcsolat-orientáltságon alapuló leadership elméleti vonulat egyértelműen az Archetípus #1-hez köthető vezetői szerepértelmezés – a feladat-orientáltság az önálló problémamegoldó munkatárs megjelenésével „okafogyottá válik”. Az Archetípus #2-höz kapcsolható leadership központi kihívása a skill-ekkel arányos döntés- és felelősség-átruházás (döntésközpont elméletek a participatívól az empowerment-ig). Az egyes kontroll típusok és jól köthetőek az archetípusokhoz: a magatartás kontroll egyértelműen az Archetípus #1-hez köthető, míg a teljesítmény és a klán kontroll az Archetípus #2-höz.

Tanulmányomban további elméleteket, modelleket helyezek el a két archetípus értelmezési keretrendszerében:

- Archetípus #1: IQ, extrinsic motivációk, Kotter-i manager szerep, karizmatikus vezető
- Archetípus #2: EQ, intrinsic motivációk, Kotter-i leader szerep, neo-karizmatikus vezető

A KARIZMATIKUS VEZETÉS HATÁSAINAK VIZSGÁLATA

KÁRPÁTI ZOLTÁN

PhD hallgató, tudományos segédmunkatárs
Budapesti Corvinus Egyetem, Vezetéstudományi Intézet
zoltan.karpati@uni-corvinus.hu

NÉMETH GERGELY

Docens, szakvezető
Budapesti Metropolitan Egyetem
gergely.nemeth@metropolitan.hu

A szakirodalom alapvetően egyetért abban, hogy a karizmatikus vezető pozitívan befolyásolja és motiválja az alkalmazottak magatartását, akik nem csak követik, hanem másolják is ezen viselkedési mintázatokat. Azonban az, hogy a karizmatikus vezetésnek milyen árnyoldalai, negatív hatásai lehetnek már egy sokkal kevésbé hangsúlyos, alulkutatott terület. Tanulmányunk olyan kérdésekre keresi a választ, hogy ha az első számú karizmatikus vezető magatartásmintáit szükségszerűen másolják a középvezetők, milyen hatásai vannak ennek egy autoriter vezetési stílus esetén? Befolyásolhatja-e a szervezet működését negatívan egy ilyen típusú vezető és ez milyen problémákat generálhat a szervezet különböző szintjein? Célunk, hogy a kutatásunkban szintetizáljuk, feltárjuk és konceptualizáljuk a szakirodalom álláspontjait a vezetés lehetséges pozitív és negatív hatásairól, ismertessük az egyetértéseket, ellentmondásokat. A tanulmány a szakirodalom feldolgozás klasszikus módszertanát követi, miszerint ismertetjük a kulcsszavas és célzott keresés találati eredményeit, valamint a szűkítési paramétereket, attribútumokat. A vezetés negatív hatásai várhatóan nehezen lesznek értelmezhetőek önmagukban, így fontos szempontnak tartjuk az empirikus vizsgálat során az adott vállalat kulturális környezetét, szocializációs hatásait is megvizsgálni. Megközelítésünk alapján több tényező együttes hatása okozza, ha a középvezetők a nem megfelelő magatartásmintákat másolják ill. tanulják el az első számú vezetőtől. A dolgozat legvégén összegezzük a szakirodalmi kutatás eredményeit és kitekintést adunk a kutatás folytatásával kapcsolatosan, ill. a lehetséges további kutatási irányokról.

MITŐL VÁLIK HÜBRISZSZE EGY VEZETŐ?

MÁRMAROSI ANDRÁS

Mester oktató

Vezetéstudományi Intézet, Vezetés és Stratégia Tanszék

andras.marmarosi@uni-corvinus.hu

NÉMETH GERGELY

Docens, szakvezető, KÜT

gergely.nemeth@metropolitan.hu

Hübrisztikus vezető-e Putyin? A kérdés elég akadémiai és megválaszolása jelenleg semmit nem segít a kialakult szomorú és válságos helyzetben. Ugyanakkor abban talán segíthet, hogy a jövőben el tudjuk kerülni hasonló - még ha nem is geopolitikai jelentőségű - helyzetek kialakulását.

Természetesen a fő fókuszunk az üzleti élet. Sem politológusok, sem biztonságpolitikai elemzők nem vagyunk.

Ezzel szemben szervezetfejlesztőként, szervezetpszichológusként közel negyven éve tanulmányozzuk az üzleti szervezeteket és vezetőiket. Láttunk sikereket és kudarccokat, felemelkedéseket és nagy bukásokat. A vezetői hübrisz kialakulásának nagy szakirodalma van az angolszász területeken (például: Wray 2016; Sandler-Smith 2016; Rodgers 2011, stb...). Magyarországon először egyik szerzőnk publikált a témában (Mármarosi 2020).

Jelen kutatásunkban 11 jelentős tapasztalattal rendelkező, szervezetfejlesztővel, coach-al készítettünk mélyinterjút. Tanulmányunkban/előadásunkban arra teszünk kísérletet, hogy bemutassuk a szakma reprezentatív szervezeteinek vezetői (SZMT, EMCC, ICF) hogyan látják, tapasztalják a hübrisztikus vezetés helyzetét Magyarországon.

Felhasznált irodalom:

Mármarosi, A. (2020). A vezetés sötét oldala (hübrisztikus vezetés)= The dark side of leadership–hubristic leadership. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 51(3), 30-42.

Sadler-Smith, E. (2016). *Hubris in business and management research: A 30-year review of studies*. In Garrard, P., & Robinson, G. (Eds.), *The Intoxication of Power: Interdisciplinary Insights* (pp. 39-74). London, UK: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137439666>

Rodgers, C. (2011). *Hubris syndrome: An emergent outcome of the complex social process of everyday interaction. The Daedalus Trust*. Retrieved from: <http://www.chrisrogers.com/img/papers-and-articles>

Wray, T. (2016). *The role of leader hubris in the decline of RBS and Lehman Brothers*. In Garrard, P., & Robinson, G. (Eds.), *The Intoxication of Power: Interdisciplinary* (p p. 229 -251).London, UK: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137439666>

A VEZETÉS ÉS A BIZALOM A TÉMA MEGKÖZELÍTÉSEI ÉS JELENTŐSÉGE A VEZETŐFEJLESZTÉSBEN

KURÁTH GABRIELLA

Egyetemi docens

Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

kurath.gabriella@tkk.pte.hu

HORNYÁK MIKLÓS

Egyetemi adjunktus

Kvantitatív Menedzsment Intézet

hornyakm@tkk.pte.hu

GYARMATINÉ BÁNYAI EDIT

Egyetemi docens

Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

banyai.edit@tkk.pte.hu

A mai gyorsan változó világunkban a vezetés és vezetőfejlesztés területén az egyik legfontosabb területnek a bizalmat tartják. Az elmúlt évtizedekben nagyon sok kutatás, tanulmány, szakkönyv született a témában, például arról, hogy miért és milyen módon alakul ki a bizalom a vezető iránt, vagy melyek azok a főbb tényezők, amelyek a vezetők iránti bizalom, elfogadás légkörét alakítják.

A tanulmányunk célja, hogy a témakörben az elmúlt évtizedben fellelt irodalmakat áttekintsük, elemezzük, megállapítsuk a főbb kutatási irányokat, kulcsterületeket, ezáltal a jövőbeli irányokra vonatkozóan is információkat nyerjünk. A feldolgozás során szövegbányászati adatfolyamat kialakításával szisztematikus irodalomkutatást végeztünk a megismételhető kutatási paradigma figyelembevételével, melyhez a „Business & Economics” kutatási terület Web of Science adatforrásaira támaszkodtunk. A szövegbányászati elemzésünket a cikkek absztraktja alapján, angol nyelvre készített algoritmusok felhasználásával végeztük. Tanulmányunkban közel 3000 cikket elemeztünk a leadership/leader és trust kulcsszavak mentén, amelyben a főbb kutatási témákra, a kiemelt kifejezésekre fókuszáltunk, ezek eredményeit foglaljuk össze, valamint a jövőbeli kutatási irányokra vonatkozóan is javaslatokat fogalmazunk meg a tanulmányban.

HOGYAN GONDOLKODIK EGY VÁLLALKOZÓ?

NÉMETH GERGELY

Docens, szakvezető

METU KÜT

gergely.nemeth@metropolitan.hu

Az előadás alapját a még 2018-ban megvédett doktori disszertáció adja. Azóta további kiegészítésekkel és pontosításokkal egy könyvvé érett ez a mű, amely tervek szerint 2022-ben meg is jelentik az Akadémia kiadó gondozásában. A dolgozat témaköreiből egyet már korábban ezen konferencián is bemutattunk Torma Kálmánnal.

A kutatásom arról szól, hogy mik azok a gondolkodási mintázatok, amelyek sikeressé, vagy sikertelenné teszik a vállalkozást vezető egyént. Leegyszerűsítve kiből lesz a jó vállalkozó? Milyen kompetenciák, személyiség, vagy egyéb kell ahhoz, hogy egy ötletből vállalkozás legyen és azt sikerig eljusson – jelentsen is a siker most akár profitot, akár társadalmi hasznosságot, vagy bármit.

Kutatásom kiterjedt nem csak a személyiség vizsgálatára, de a kompetenciákra is. Foglalkoztam a vállalkozó szerepével a vállalkozáson belül és természetesen előkerültek a vállalkozások életciklus megközelítései is.

Az előadás fókusza ezen kutatási folyamaton belül most kifejezetten a vállalkozók döntési torzításokra fog irányulni. Ezen döntési anomáliákon keresztül mutatom be a vállalkozóvá válás útját és nehézségeit. A döntési torzítások közül vannak, amelyek nagyon hasznosak tudnak lenni egy döntéshozó életében adott pillanatban. Ugyanakkor ugyanezen torzítások más helyzetben kifejezetten akadályozó tényezők, sőt a szervezet bezárásához is vezethetnek. Emiatt a szituatív jelenségkör miatt is érdekes, hogy az egész megközelítést folyamat szempontból közelítem meg. A célom, hogy a jelenségek mélyebb megértésével jobban tudjuk megfogni a vállalkozóságot, így az üzleti tudományok oktatása során életszerűbb helyzetekre tudjuk felkészíteni a jövő vállalkozóit.



**SESSION 6. EMBERI ERŐFORRÁS
MENEDZSMENT, TÁVMUNKA ÉS
MUNKAERŐPIAC (HUNGARIAN)**

VÁLTOZÓ TANULÁSI UTAK A FELSŐOKTATÁSBAN

KAZAINÉ ÓNODI ANNAMÁRIA

Egyetemi docens

Budapesti Corvinus Egyetem, Vállalatgazdaságtan Intézet

annamaria.kazaineonodi@uni-corvinus.hu

A koronavírus járvány elleni védekezés, a kényszerű online oktatás jelentős hatást gyakorolt az egyetemi hallgatók tanulási szokásaira. A Budapesti Corvinus Egyetemen oktatott Vállalatgazdaságtan tantárgy minőségbiztosításának egyik eleme a hallgatói tantárgyértékelés. Kutatásunkban több mint 2300 hallgatói véleményt elemeztünk annak érdekében, hogy feltárjuk a tanulási utakban, illetve a hallgatók elégedettségét befolyásoló tényezőkben bekövetkezett változásokat. Elemzésünk során három időszakot különítettünk el. Az első időszakot 2017-2019, a hagyományos jelenléti oktatás jellemezte. 2020 rendkívüli időszak volt, szeptemberben online előadással és jelenléti szemináriummal kezdtünk, majd át kellett térni a teljes online oktatásra. 2021-ben az előadásokat online, a szemináriumokat hagyományos tantermi formában tartottuk meg.

Regresszió elemzés segítségével vizsgáltuk a hallgatók elégedettségét befolyásoló tényezőket. Továbbra is a szemináriumokkal való elégedettség a legmeghatározóbb ($\beta = 0,569$). A 2021-es adatok arra utalnak, hogy az előadások és a tankönyv oktatásban betöltött szerepe változóban. Az előadások szerepe megnőtt ($\beta = 0,256$; 2017-2019-es időszakban: $\beta = 0,091$). Az online előadások nézettsége meghaladta a korábbi előadásra járás gyakoriságát. 2021-ben a hallgatók 57%-a elégedett volt az online előadás és a jelenléti szeminárium párosítással, 43% szívesen részt vett volna személyesen az előadásokon, ha erre lehetősége lett volna. A tankönyv elégedettségét befolyásoló szerepe 2019 előtt még kimutatható volt ($\beta = 0,158$), 2021-ben már nem bizonyult szignifikánsnak. A tankönyv olvasás rendszeressége 2021-ben nagy mértékben csökkent, annak ellenére, hogy az elérhetősége könnyebbé vált, illetve a hallgatói megítélése nem romlott.

A szemináriumokkal való elégedettség meghatározó tényezőkben is megfigyelhettünk egy kisebb mértékű eltolódást. A szeminárium érdekessége, tanulásra ösztönző hatása ($\beta = 0,516$) és az összefüggések, gyakorlati alkalmazások bemutatása ($\beta = 0,205$) még fontosabbá váltak. Továbbra is szignifikáns tényező maradt a házi feladatok jellege ($\beta = 0,122$), és a szemináriumvezetőkkel való kapcsolat ($\beta = 0,150$). 2020-tól nyitott kérdésben is rákérdeztük,

hogy mit tartottak a legjobbnak a szemináriumok során. A négy leggyakrabban említett tényező a csoportos munka, a feladatok, a gyakorlati példák és a tanár személyisége.

A felmérésünk azt mutatja, hogy a hallgatóknak igényük van a személyes jelenlétű szemináriumi munkára. A csoportmunkák hozzájárulnak a szocializációjukhoz, illetve a gyakorlatorientált oktatásnak továbbra is meghatározó szerepe van. Az előadások online, kötetlen időben való megnézhetőségét a hallgatók kedvezően fogadták és a jövőben is igénylik ezt a rugalmasságot. További vizsgálati kérdés, hogy az ismeretek elsajátítását szolgáló írásbeli anyagok (tankönyvek) milyen szerepet fognak betölteni az egyetemi oktatásban, milyen jellemzőkkel rendelkezik majd a tanulást leghatékonyabban szolgáló okos tankönyv.

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉSSEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG A COVID VILÁGJÁRVÁNY ALATT

SIPOS NORBERT

Egyetemi adjunktus

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet

sipos.norbert@ktk.pte.hu

VENCZEL-SZAKÓ TÍMEA

Egyetemi tanársegéd

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet

szakot@ktk.pte.hu

JARJABKA ÁKOS

Egyetemi docens, intézetigazgató

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet

jarjabka.akos@ktk.pte.hu

Tanulmányunkban a COVID hatását mutatjuk be az otthoni munkavégzési formával való elégedettségre.

Jelen tanulmányunk *célja* bemutatni az otthoni munkavégzési formával való elégedettséget a különféle demográfiai változók mentén (nem, életkor, iskolai végzettség, lakhely, 12 évesnél fiatalabb gyermek a háztartásban).

A világjárvány, a jelenléti munka leállítása sok szektorban és ennek gazdasági vonatkozása miatt a home office, mint atipikus munkavégzési forma vizsgálata *aktuális és különösen fontos*. A home office fogalmát a járvány alatt mindenki megismerte, az is, aki előtte nem dolgozott otthonról. Ugyanakkor számos összefüggését nem ismerjük még

Kutatási kérdésünk, van-e kapcsolat a munkavállalók demográfiai jellemzői és a home office-szal való elégedettség között. A válaszadók neme, az életkor, az iskolai végzettség, a lakhely és a kiskorú (12 év alatti) gyermekek száma mind befolyással lehetnek arra, hogy a munkavállaló hogyan vélekedik az otthoni munkavégzésről (Devine et al.,1997; Bailey & Kurland,2002; Golden, Veiga és Simsek, 2006; Gajendran – Harrison, 2007; Noé, 2004; Becker-Kaerkes, 2006).

A fentiek alapján *hipotézisünk*, hogy a munkavállalók demográfiai jellemzői és a home office-szal való elégedettség között összefüggés van. Hipotézisünk szerint a nők elégedettebbek a home office-szal, mint a férfiak; a fiatalabbak (35 év alattiak) elégedettebbek a home office-szal, mint a 35 év felettiak; a főiskolai/egyetemi végzettséggel rendelkezők elégedettebbek a home office-szal, mint a felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők; a vidéken élők elégedettebbek a home office-szal, mint a fővárosban élők; illetve a 12 évesnél fiatalabb gyerekeket nevelők elégedettebbek a home office-szal, mint akik nem nevelnek 12 év alatti gyermeket.

A kutatás során 600 olyan 18-64 éves magyar lakost kérdeztünk meg online kérdőíves megkérdezéssel, aki dolgozott valaha összesen legalább 3 hónapon keresztül otthoni munkarendben, azaz home-office-ban. A kutatás a COVID 3. hulláma végén, 2021. május és június között zajlott.

Az *adatokat* SPSS szoftver segítségével értékeltük ki. A hipotézis teszteléséhez Levene-tesztet, Welch próbát, Mann-Whitney, Wilcoxon W, Z-próbát és lineáris regressziót alkalmaztunk.

A demográfiai változókat vizsgálva *megállapítható*, hogy a nők elégedettebbek a home office-szal, mint a férfiak. A többi demográfiai mutató tekintetében azonban nem tudtunk szignifikáns kapcsolatot kimutatni.

A TUDÁS FENNTARTHATÓSÁGÁHOZ VEZETŐ ÚT

BENCSIK ANDREA

Egyetemi tanár

Pannon Egyetem Veszprém, GTK Szervezési és Vezetési Intézeti Tanszék

bencsik.andrea@gtk.uni-pannon.hu

A fenntartható tudás és tudásmenedzsment túlmutat a fenntarthatóság általában jellemző elvárásain, (mint a környezet megőrzése, a megújuló energiaforrások szükségszerű alkalmazása, stb) és olyan léptékben gondolkodik, mely nem csak a fizikai feltételeket és elvi lehetőségeket kívánja megteremteni, de az innovatív jövő feltételeit a szervezeti, erre építve a társadalmi jóllét (boldogság) elérésével egyidejűleg képviseli el.

A szervezeti siker mérésére használt indexek között napjainkban felértékelődött a soft tényezők szerepe. Közülük kiemelt jelentőséggel bír a well-being és a szervezeti boldogság, mely jellemzők a pandémiát követően egyre hangsúlyozottabb szerepet kapnak. Mérésük kihívást jelent a menedzsment számára, hiszen a rendelkezésre álló, korábbi években kidolgozott módszerek/indexek csak részben fedik le az értékelendő területeket.

A tudásmenedzsment alapvető ismereteire építve egyértelmű, hogy a tudás megszerzése, megosztása különösen, de annak használata és hosszútávon történő megőrzése csak bizalomra épülő kultúra keretei között, megelégedett, kiegyensúlyozott, boldog munkatársakkal lehetséges. Itt kapcsolódik össze a tudás fenntarthatóságának igénye a szervezeti bizalom, jóllét és boldogság elvárásaival. Mivel a szervezetek működése a társadalmi jóllétet is befolyásolja, olyan modell megalkotása szükséges, mely mind a két szintet képviselni tudja.

Ezen gondolatokra építve a kutatás célja egy fenntartható tudásmenedzsment modell kialakítása, melynek működési elve a következő. A múlt hibáiból tanulva a jelenlegi tudás megőrzésének módszertani megoldása, (fókuszálva a digitális jóllét kihívásaira és problémáira), mely a korszerű, innovációra épülő gazdasági működést a szervezet, majd a társadalom egészének boldogság érzésére/elégedettségére alapozza. A kutatás végigvezeti az utat a jelenlegi tudás megőrzésére alkalmas megoldásoktól a jövő elvárásaira építő technikai feltételek igényéig, ahol a Bhutáni Királyság által először alkalmazott (azóta számos további országban is bevezetett GNH of Business értékelési módszerre építve biztosítja a gazdaság és társadalom (párhuzamos és folyamatos) helyes fejlődési irányainak meghatározási lehetőségét. Felhasználva a már kidolgozott és 2008 óta társadalmi, majd 2017 óta szervezeti szinten alkalmazott módszert, annak hazai feltételekre történő adaptálását, a mérhető paramétereket és a mérés módszerének kialakítását célozza a kidolgozandó modell.

AZ IMPOSZTOR-SZINDRÓMA MUNKAERŐ-PIACI RELEVANCIÁJA

BARAKONYI ESZTER

Egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar

barakonyie@tkk.pte.hu

ÁSVÁNYI ZSÓFIA

egyetemi adjunktus

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar

asvanyizs@tkk.pte.hu

RIEDEMAYER BERNADETT

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

riedelmayer.bernadett@tkk.pte.hu

Pszichológiai értelemben az imposztor-szindróma egy kognitív torzulás, mely megakadályozza, hogy a munkavállaló megélje a munkateljesítményéhez kapcsolódó sikerélményt. Az állapotot először 1978-ban azonosították Paulin Rose Clance és Suzanne Imes pszichológusok, akik kezdetben úgy gondolták, hogy ez főként a nőket érintő jelenség. A későbbiekben végzett kutatások eredménye szerint viszont az imposztor-szindróma a munkavállalók mintegy 70 százalékát érinti a pályafutása során. Tanulmányunkban arra keressük a választ, hogy a jelenség a mai magyar munkaerő-piaci viszonyok között mennyire elterjedt, illetve kiket érint elsősorban, és nem utolsósorban, hogy milyen hatással van az a munka életpályájukra, előmenetelükre. Ennek során vizsgáljuk a nemek közötti megoszlást, életkorra és végzettségi szintre tekintettel egyaránt. Szintén fontos célkitűzése a kutatásnak, hogy felmérjük mennyire hátráltató, vagy éppenséggel motiváló a szindróma hatása a munkateljesítményre.

A VEZETÉS, MINT SZÜKSÉGSZERŰSÉG

MÁRTA ERIK

PhD hallgató

Debreceni Egyetem, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

marta.erik@econ.unideb.hu

BERDE CSABA

Professzor emeritus

Debreceni Egyetem, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

berde.csaba@econ.unideb.hu

A vezetés egy alig 100 éves múltra visszatekintő tudomány, mellyel rengeteg kutatás és vizsgálat foglalkozik, mert mind a definiálásával, mind pedig a természetével kapcsolatban sok a bizonytalanság. Ha abból a feltételezésből indulunk ki, hogy a vezetés a társadalmi és gazdasági folyamatok megvalósításának alapja és feltétele, akkor kijelenthető, hogy a vezetés nem más, mint az ezekből fakadó szükségszerűség. A szükségszerűség a mindenre kiterjedő összefüggések egyik formája, ami a dolgoknak és jelenségeknek lényegéből elkerülhetetlenül következik.

A szükségszerűség társadalomtudományi szinten tehát implicit, vagy explicit elvárásként is értelmezhető, ami a folyamatok összehangolására, célok elérésére irányul. A vezetéstudományban a legfontosabb és legismertebb elvárások a vezető felé irányulnak, leginkább a közvetlen környezet által (alkalmazottak). A vezetői szerepeket, vezetőik felé támasztott elvárásokat Henry Mintzberg is vizsgálta, melynek során három fő szerepcsoportot, valamint ezekhez tartozó tíz vezetői szerepet azonosított. Elméletét a felső szintű vezetők munkálkodásának vizsgálatai alapján fogalmazta meg, amit a későbbiekben számos kutató támasztott alá.

A vezetés folyamatát a vezetői szerepek vizsgálatán keresztül kutatom, hogy közelebb jussak ahhoz a megállapításhoz, hogy a vezetés a csoportok, társadalmak fennmaradásának, hatékonyságának és eredményességének alapvető szükségszerűségéből fakad.

"A tanulmány az EFOP3.6.3-VEKOP-16-2017-00007-"Tehetségből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült."

"Acknowledgements: The publication of this study was supported by the EU-funded Hungarian grant EFOP-3.6.3.-VEKOP-16-2017-00007, for the project entitled "From Talent to Young Researchers" – Supporting the Career-developing Activities of Researchers in Higher Education."

A HIBRID TÁVMUNKA JELENTŐSÉGE A Z GENERÁCIÓ MOTIVÁLÁSÁBAN

KAZAINÉ ÓNODI ANNAMÁRIA

Egyetemi docens

Budapesti Corvinus Egyetem, Vállalatgazdaságtan Intézet

annamaria.kazaineonodi@uni-corvinus.hu

HOLLÓ SÁNDOR

Cégvezető

Cont-Corax Bt.

contcor@yahoo.com

A 2019-ben kitört koronavírus járvány megfékezése érdekében hozott korlátozások jelentős hatást gyakoroltak a munka világára. A hibrid távmunka jövőbeli relevanciáját hangsúlyozta a Microsoft 2021-es tanulmánya, amely több mint 30.000 munkavállaló véleményét dolgozta fel.-A megkérdezett vezetők 66%-ánál tervezik a munkakörnyezet alkalmassá tételét a hibrid munkavégzésre. Az alkalmazottak 73%-a szeretne rugalmas távmunkában dolgozni, ugyanakkor 67% szeretne több személyes munkakapcsolatot. A Z generációt (18 - 25 éves) emelték ki, mint akik a leginkább megszenvedték a kényszer távmunka időszakát. Ők birkóztak meg a legkevésbé az elszigeteltséggel, a magánnyal, a motiváltság hiányával és nekik volt a legnehezebb a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése. Kutatási kérdésünk az volt, hogy az elmúlt évek korlátozásai hogyan hatottak a Z generáció munkavállalási preferenciáira. A Budapesti Corvinus Egyetem hallgatói körében 2016. februárjában végeztünk egy kérdőíves felmérést a munkavállalói preferenciának megismerése érdekében (lásd Kazainé 2016). Ezt a kérdőíves felmérést ismételtük meg 2021. novemberében 100 fő részvételével. A 2021-ben megkérdezett első éves hallgatók, már több mint másfél éve hibrid oktatási formában tanultak. 2016 és 2021 között jelentős eltolódást azonosítottunk a hibrid távmunkavégzés irányába. 2016-ban a hallgatók 35%-a teljes mértékben elutasította a távmunkát, ez az arány 2021-re 5%-ra csökkent. A távmunkát preferálók aránya 30%-ról 92%-ra nőtt, ezzel a leginkább preferált munkavégzési formává vált. Az eredmények megfelelő értelmezése érdekében fontos hangsúlyozni, hogy a 2021-es felmérésben a távmunkavégzés három fő formáját (állandó távmunka, előre szabályozott hibrid munkavégzés és rugalmas hibrid munkavégzés lehetősége) külön szerepeltettük és az összehasonlíthatóság végett vontuk össze az elemzéshez egy kategóriába. A távmunkán belül a rugalmas hibrid munkavégzést részesítették előnybe a hallgatók, az állandó távmunka továbbra is átlag alatti értékelést kapott. A másik szembetűnő változás, hogy a hagyományos 8 órás kötött munkavégzést 2021-

ben a hallgatók 49%-as teljesen elutasította (2016-ban az arány 21%), illetve csak 22% preferálta (2016-ban 47%).

A munkavállalói preferenciákat vizsgálva, továbbra is a magas jövedelem bizonyult a legfontosabbnak, viszont közvetlen ezután 2021-ben a munka és magánélet egyensúlya következett, megelőzve a stabil, biztos jövedelmet és a fejlődési lehetőséget. Szinte egyáltalán nem tekintették fontosnak a kockázatsökkentést, illetve nem bizonyult fontosnak a csapatban végzett munka, a közösséghez tartozás sem.

A hallgatók munkavállalói preferenciáinak vizsgálata egyértelműen alátámasztotta a hibrid távmunkavégzésben rejlő lehetőségét. Ha a vállalatoknak egy olyan rendszert sikerül kialakítaniuk, amely megfelelően szolgálja a munka-magánélet egyensúlyát, akkor ez egy fontos motivációs eszközzé válhat a tehetséges fiatal munkavállalók megtartásához.

Felhasznált irodalom:

Kazainé Ónodi A. (2016): Munkavállalói preferenciák az egyetemi hallgatók körében 159. sz. műhelytanulmány [Kazai_159.pdf \(uni-corvinus.hu\)](#)

Microsoft (2021): 2021 Work Trend Index: Annual Report. The next great disruption is hybrid work – Are we ready? [2021 Microsoft WTI Report March.pdf \(azureedge.net\)](#)

VÁLTOZTATÁS VEZETŐI ÉS DOLGOZÓI SZEMSZÖGBŐL

FILEP ROLAND

PhD hallgató

Debreceni Egyetem, Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola

filep.roland@econ.unideb.hu

BARIZSNÉ HADHÁZI EDIT

Egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem, Gazdálkodástudományi Kar

barizsne.hadhazi.edit@econ.unideb.hu

UJHELYI MÁRIA

Egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Gazdálkodástudományi Kar

ujhelyi.maria@econ.unideb.hu

A szervezetek életében a sikeres változtatás az utóbbi turbulensen változó évtizedekben különösen fontos szerepet kap, a folyamat megvalósítása során a teljesítmény fenntartása érdekében figyelmet kell fordítani a vezető-követő kapcsolatokra is. A szakirodalom szerint ajánlott, hogy a vezető a saját változtatási elképzeléseit tudatosabban, strukturált formában, változás-menedzselési lépéseket követve, a beosztottak szükségleteit figyelembe véve valósítsa meg. A változásmenedzselés sikerességének vizsgálatához a kutatók körében az egyik legismertebb eszközt, Kotter nyolclépéses változás-modelljét alkalmaztam. Egy szolgáltató szervezet körében vizsgáltam meg, hogy vezetői és dolgozó szemszögből melyek azok a lépések, amelyek végrehajtása sikeressé teszi a változásokat. A megtervezett stratégia és az eredmények megszilárdítása lépések alkalmazása mindkét fél szerint segíti a változtatás sikerességét. Vezetőknél a jövőkép kommunikálása állt még pozitív kapcsolatban a sikerességgel, a dolgozók hatalommal történő felruházása lépéssel pedig negatív volt az összefüggés. Dolgozóknál még az új megoldások meggyökerezése segíti elő a sikerességet, a sürgetettség érzésével viszont fordított irányú a kapcsolat. Az eredmények alapján mindkét fél részéről pozitív, ha a változtatási folyamat jól körülírható keretek között működik, vagyis van egy markáns kezdeti lépés a stratégia megalkotásával és egy lezáró lépés az eredmények megszilárdításával. Javasolt még a vezetőknek arra is odafigyelni, hogy kezdeti lépésnél a sürgetettséget ne a szorongás, hanem az új lehetőségekkel kapcsolatos várakozás jellemezze. A folyamat végén pedig a megszilárdított újítások gyökeret verjenek a szervezet kultúrájában. "A tanulmány az EFOP3.6.3-VEKOP-16-2017-00007-"Tehetségéből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült."

A HUMÁN TŐKE ELMÉLET ÉS KRITIKÁI

SZÉCSKAINÉ NÉMETH JULIANNA

PhD hallgató, tanársegéd

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

nemethj@tk.pte.hu

A humán tőke elmélet bizonyítottan hatással volt különböző tudományos diszciplínákra, a közgazdaságtantól kezdve az oktatáson át, a szociológiáig bezárólag. A humán tőke elmélet (angolul: human capital theory, továbbiakban HCT) alapvetően a közgazdaságtan alapfogalmaiból indult ki, de annál egy sokkal átfogóbb képet alkot.

A humán tőke fogalma nem rendelkezik időben egyértelműen meghatározható kezdetekkel (lásd A humán tőke fogalma alfejezet), csupán a 20. század közepén alakult ki az első pontos fogalmi és formai definíciója, amelyről a különböző kutatók véleménye megoszlik. Az elméleti háttérét nagyrészt a Chicago-i Egyetem kutatói, Theodore W. Schultz, és Gary S. Becker alkották meg. *Becker* humán tőke számításával kapcsolatos munkája azzal kezdődött, hogy megpróbálta kiszámolni mind az egyéni, mind pedig a társadalmi megtérülését annak, ha befektetünk az oktatás különböző szintjeibe. Annak érdekében, hogy meghatározza a pontos értékeket egy szűkebb elméletet alkotott a humán tőke befektetéséről. Ahogy a vizsgálódásba kezdett észlelte, hogy bár számos korábban említett kutatás (Smith, Mill, Marshall, Friedman, Stigler) áll rendelkezésre a témában, egy sem konkrétan ezzel foglalkozott. Számára megvalósíthatónak tűnt egy olyan humán tőke elmélet felállítása, amely olyan általános, hogy mindenki számára érthetővé válik, magába foglalja a vállalatokat, egyéneket, és a makrogazdasági hatásokat is figyelembe veszi. (Becker, 1992)

IRODA 4.0 MILYEN LEGYEN EGY HIBRID MUNKAHELY? OFFICE

4.0 HOW A HYBRID WORKPLACE SHOULD BE?

MAJÓ-PETRI ZOLTÁN

Egyetemi docens
SZTE Gazdaságtudományi Kar
majoz@eco.u-szeged.hu

KÜRTÖSI ZSÓFIA

Egyetemi docens
SZTE Gazdaságtudományi Kar
zsofia.kurtosi@eco.u-szeged.hu

Brammer és szerzőtársai az Academy of Management Perspectives 2020 novemberi számában három forgatókönyv mentén képzeltek el a kilábalást a COVID 19 válság után: Visszatérés a normális helyzethez (Let's get back to normal), amikor azt vonalat képviseljük, hogy egyszer majd abba kell hagyni a védekezést, és meg kell nyitni a gazdaságot. Nem lehet visszatérni a normál helyzethez (There's no going back to normal) felfogás azt jelenti, hogy olyan teljesen új szabályokat kell bevezetni, amelyek felkészítik a társadalmat arra, hogy hasonló globális járvány ne törhessen ki a világban. A jelenleginél jobb és új normalitáshoz térjünk vissza (Let's strive for a new and better normal) irányvonal pedig azon a tapasztalatokon alapszik, hogy a COVID-19 olyan magas szintű összefogást és együttműködést eredményezett a társadalmi-gazdasági élet különböző területein, amelyekre új, eddig nem alkalmazott szabályozásokat lehet építeni.

Eredményeink alapján az irodai munka kapcsán a fenti harmadik forgatókönyv irányába haladunk. Az iroda, mint a munka világának helyszíne az üzem mellett az egyik legstabilabb intézmény volt az 1720-as évek óta. Ugyan sokféleképpen próbálták a struktúráját alakítani, de az stabil maradt, mint befoglaló forma. A digitalizáció és Covid 19 válság elhozott egy „menedzsment forradalmat” virtualizálva az iroda falait.

Természetesen ez sem volt előzmény nélküli, hiszen az otthoni munkavégzés / digitális nomád / közösségi munkahely már bőven a járvány előtt gazdagította az atipikus foglalkoztatási formákat. Állításunk szerint a munka világában egy ilyen „új normális” kialakulása felé mutatnak a hibrid munkavégzés kialakuló feltételei, mely egyben a válságból történő kilábalás eszközszerzőként is alkalmazható. Ez beleillik a formálódó platform gazdaság koncepciókba (Makó et al (2020); Greber – Krzywdzinski (2019)) másrészt abba a diskurzusba, hogy a munkahelyi sokszínűség (workplace diversity) versenyelőnyt hordoz a megszokott munkahelyi monokultúrákkal szemben (Zadori et al, 2021).

Írásunkban ennek a formálódó kereteit szeretnénk bemutatni szakirodalmi, netnográfiai és mélyinterjú tapasztalatok alapján. Milyen motívumok mentén látható elmozdulás és változás, ha a munkaadó és munkavállaló nem egy helyen és egy időben végzi a munkát? Ezek közül a motívumok közül kiemelkedő a felhatalmazás motívuma. Melyik irányba induljunk egy hibrid munkahelyen a munkavállalói felhatalmazása kapcsán? Lehet-e pontosabb meghatározása a feladatnak és a tényleges céloknak (felprogramozás); vagy időt kell fordítani és megértetni a feladat lényegét és hagyni hogy megoldási javaslattal álljon elő a munkatárs (delegálás) vagy a mikor, hol és hogyan dolgozott, helyett egyszerűen a kimeneteket kell definiálni.



**SESSION 7. TEHETSÉGGONDOZÁS ÉS
KOMPETENCIAFEJLESZTÉS
(HUNGARIAN)**

A GAZDASÁGI KOMPETENCIAFEJLESZTÉS TANÓRÁN KÍVÜLI LEHETŐSÉGEI A DUNAÚJVÁROSI EGYETEMEN

BALÁZS LÁSZLÓ

Egyetemi docens, oktatási rektor helyettes

Dunaújvárosi Egyetem

balazsl@uniduna.hu

RAJCSÁNYI-MOLNÁR MÓNIKA

Főiskolai tanár, intézményfejlesztési és általános rektor helyettes

Dunaújvárosi Egyetem

molnarmo@uniduna.hu

ANDRÁS ISTVÁN

Főiskolai tanár, rektor

Dunaújvárosi Egyetem

andras@uniduna.hu

Napjainkban a menedzsment és gazdasági oktatás számos kihívással néz szembe, melyek kiterjednek mind a tartalmi-tantervi, mind a módszertani-oktatási folyamat elemeire. Az új generációk oktatásában fontos, hogy hangsúlyosabban megjelenjenek a tevékenység- és élményalapú tanulási formák, a digitális eszközhasználat, a kooperatív és interaktív technikák (lásd például Molnár-Pap, 2017). A hagyományos tanár-központú oktatás mellett/helyett egyre hangsúlyosabbá válik a hallgató-központú képzés, melynek folyamatában az ismeretközlésről a tudáskonstrukcióra (Csépe, 2017; de Jong, 2002), a készségek fejlesztésére helyeződik át a hangsúly. Az előadás célja egy, a 2018–2022 között, két támogatási program jóvoltából megvalósult extrakurrikuláris gazdasági kompetenciafejlesztési programnak és eredményeinek bemutatása. A megvalósítás során olyan ismeretek átadására került sor magyar és angol nyelven, gazdálkodás és menedzsment tudományterületen tanuló hallgatók számára, amelyek egy részével közvetlenül munkájuk, más részével pedig közéleti szerepvállalásaik során találkozhatnak. A közel három éves folyamat két ütemben, mindegy hét elemet tartalmazott: online kurzusok kidolgozása és lefolytatása meghatározott tématerületeken, műhelykonferenciák szervezése, oktatói és hallgatói mobilitás, nyári egyetem szervezése, ösztöndíjak kiírása, könyvtárfejlesztés és kutatási projektek támogatása. Az online kompetenciafejlesztő kurzusok az egyénre, a társadalomra, az újszerű gazdasági törekvésekre, a fenntartható közgazdaságtan problémakörére koncentráltak. A konferenciák fókuszában gazdasági kompetenciák fejlesztése, az innováció és a fenntarthatóság közgazdasági, társadalmi vetületei kerültek. A mobilitás, az ösztöndíjak és a kutatási projektek támogatása egyazon célt szolgált:

olyan tapasztalatokkal és ismeretanyagokkal felruházni a hallgatóinkat és oktatóinkat, mely naprakész, az ipar számára is fontos felkészültséget biztosít.

Az előadás bemutatja a program tapasztalatait, módszertani kihívásait és eredményeit, illetve azoknak az oktatásban felhasználható további eredményeit. Kitér a program jövőjére, javaslatot tesz olyan képzések megvalósítására, melyek a frissen végzett gazdasz hallgatókkal szembeni elvárásokra reflektálnak.

ÁLTALÁNOS ÉLETCÉLOK ÉS MUNKAÉRTÉKEK A TEHETSÉGES HALLGATÓK KÖRÉBEN - KÉT EGYETEMI TEHETSÉGGONDOZÓ PROGRAM ÖSSZEHASONLÍTÓ VIZSGÁLATA

MÁNDY ZSUZSANNA

PhD hallgató

Debreceni Egyetem, Ihrig Károly Gazdálkodás- és szervezéstudományok Doktori Iskola
mandy.zsuzsanna@unideb.hu

DAJNOKI KRISZTINA

Egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet,
dajnoki.krisztina@econ.unideb.hu

A tehetségelméletek, tehetségmenedzsment projektek nagy része a tehetségek azonosítását és gondozását lezárja a fiatal felnőttkorral, azaz az egyetemi hallgatókat már vagy tehetségesnek gondolja, akik elérték kitűzött céljaikat, azaz bekerültek a vágyott szakjaikra, vagy úgy véli feltérképezetlen és fejlesztendő tehetségterület már nem jelentkezik 18 éves kor után. Ezt cáfolja Dávid és mtsai (2014) kutatása, miszerint akár az egyetemi évek alatt is felbukkanhat olyan tehetségterület, aminek a fejlesztésével a tehetségígéretet magasabb szinten tudnának teljesíteni. A munkahelyi tehetséggondozást egyre nagyobb érdeklődés övezi, a munkáltatók szívesen átalakítják HR folyamataikat, hogy kiváló munkaerőket tudjon toborozni, majd megtartani. A kutatás általános célja a felsőoktatás tehetségmenedzsmentjének és a vállalatok HR stratégiáinak közelítése. Az egyetemi tehetséggondozás és a piaci tehetségmenedzsment között szakadék tátong. Míg az egyetemi tálumok gondozása főként az akadémiai pályát jelenti, addig a munkaadók olyan tehetségekkel szeretnének dolgozni, akik bizonyos kompetenciáknak a birtokában vannak, és nem feltétlen a magas szintű többlettudást honorálják egy fiatal munkavállaló kapcsán, hanem azt, hogy a munkafolyamatokat gyorsan és hatékonyan tudja megtanulni, újításokat képesek a szervezet számára rövid időn belül megvalósítani. Kutatásunk célja bemutatni, hogy a munkaerőpiacra kilépő, az egyetemi évek alatt többletmunkára hajlandó, többlettudásra szert tevő hallgatók életcéljai és munkaérték preferenciái összhangban vannak azzal, amit egy munkáltató elvárna egy fiatal tehetséges munkavállalójától. Vizsgálatunkban a Pécsi Tudományegyetem és a Debreceni Egyetem

Tehetséggondozó Programjában részt vevő hallgatókat (n=89; n=369) kérdeztük meg. A kutatás alapját a Super-féle munkaérték kérdőív és a Rövidített Aspirációs Index adta. Az eredmények alapján a jövő munkavállalói számára legfőbb értéket a változatosság hordozza és az, hogy céljaikhoz igazodóan tudják megvalósítani önmagukat. Legkevésbé jelentősnek az esztétikum megjelenését a munkában és a vezetés iránti vágyat jelölték meg. Általános életcélok közül leginkább a kapcsolatok erőssége és milyensége fontos, míg legkevésbé a hírnevet tartották fontosnak a válaszadók.

HUMÁN ERŐFORRÁS MENEDZSMENT TÁMOGATÁS A KKV SZEKTORBAN – FÓKUSZBAN EGY HAZAI HR INKUBÁTOR SZOLGÁLTATÓ

TÖRÖK-KMOSKÓ JUDIT

PhD hallgató

Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és szervezéstudományok Doktori Iskola
judit@kmosko.eu

DAJNOKI KRISZTINA

Egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet
dajnoki.krisztina@econ.unideb.hu

A kis- és középvállalkozások emberi erőforrás gazdálkodás gyakorlatára általánosságban jellemző, hogy kevésbé kiforrott, elsősorban a tradicionális HR funkciók működnek, de azok fejlettsége eltérő. A kis- és közepes méretű szervezetek tulajdonosai nem szívesen áldoznak arra, hogy belső HR osztályt üzemeltessenek, illetve majd csak egy későbbi érettségi fázisban, minimális létszámmal jön létre, ahol a stratégiai helyett az operatív szerep dominál.

A hazai KKV szektor sajátos környezetben működik, specifikus szabályozási rendszerekkel. A szakirodalmi áttekintés célja a hazai és nemzetközi HR sajátosságok, a KKV szektorra jellemző problémák feltárása, valamint a vizsgált környezetben alkalmazott módszertan, gyakorlat bemutatása. A kutatás általános célja a hazai KKV szektor emberi erőforrás menedzselési gyakorlatának vizsgálata és az ennek kapcsán létrejött újszerű HR szolgáltatás bemutatása. Célunk olyan kis- és középvállalkozások HRM gyakorlatainak feltárása, amelyek az elmúlt 5 évben alakítottak ki Humánerőforrás osztályt, vagy még nem volt erre példa a szervezet életében, azaz a HR feladatokat a vezető látja el. A kutatás során esettanulmány módszerrel megvizsgáljuk a HR Inkubátor Kft. működési modelljét, mely gyakorlati példaként szolgál a kutatási probléma HR szolgáltató szektor szemszögéből történő bemutatásnak. A megfigyelés, valamint dokumentumelemzés módszerek lehetőséget adnak az információ gyűjtésre, több hazai kis- és középvállalkozás HRM gyakorlatait vizsgálva. Az elemzések a vállalatok belső folyamataira (elsősorban HRM gyakorlatokat, folyamatokat, toborzás-kiválasztási, fejlesztési gyakorlatait) és dokumentumaira (szabályzatok, belső előmeneteli rendszerek, munkaköri leírások) terjedtek ki. A HR Inkubátor Kft. sajátos működési modelljét megvizsgálva a HR szolgáltatói szektor szemszögéből is feltártuk a kutatási problémát. A HR Inkubátor Kft. olyan hazai kis- és középvállalkozásokat segít komplex HR tanácsadással, ahol első számú kihívás a HR gyakorlatok bevezetése és fenntartása, a jelenlegi munkavállalói állomány megsokszorozása, valamint a vezetői

réteg fejlesztése. A szervezet audit módszerének vizsgálata esettanulmány szinten enged belátást a KKV-k hiányos emberi erőforrás menedzselési gyakorlatainak bemutatására és az ezekre tett javaslatok feltárására. Az eredmények alapján olyan újító kezdeményezéseket és szolgáltatásokat ismertetünk, amelyekkel a HR Inkubátor sikeresen támogat több hazai kis-és középvállalkozást, valamint, feltártuk, hogy a módszerek milyen előnyei vannak a már ismert, külsős szolgáltatótól igénybe vehető HR szolgáltatásokkal szemben. A vizsgálatok arra is kiterjedtek, hogy rávilágítsunk a kkv szervezetek növekedési fázisaira, mely alapján a HR Inkubátor előnyös és hiánypótló szolgáltatás.

ELVÁRÁSOK ÉS VALÓSÁG - KOMPETENCIÁK FONTOSSÁGÁNAK VIZSGÁLATA AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK ALAPSZAKHOZ KAPCSOLÓDÓAN

BOGDÁNY ESZTER

Egyetemi docens

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar, Menedzsment Intézet

bogdany.eszter@gtk.uni-pannon.hu

DABRONAKI-PRISZINGER KRISZTINA

Ügyvivő szakértő

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi Kar

priszinger.krisztina@gtk.uni-pannon.hu

A munkaadók által elvárt kompetenciák és az egyetemen frissen végzett hallgatók tényleges kompetenciái között hiány, eltérés tapasztalható. A munkaerő-piaci elvárásokhoz való megfelelő szintű illeszkedés eléréshez elsődleges, hogy célcsoportokra szabott egyedi megoldásokon, a munkaerő-piaci elvárások alapján összeállított kompetencia-felméréseken és fejlesztéseken alapuló képzési programok alakuljanak ki.

Jelen tanulmány elsődleges célja esettanulmány módszert felhasználva bemutatni az Emberi erőforrás alapszakhoz kapcsolódó kompetencia-felmérés folyamatát és eredményeit. További célja, hogy rávilágítsunk a képzési követelmények és a munkaadók elvárásai alapján legfontosabbnak vélt kompetenciákra. A cél elérése érdekében kvalitatív (fókuszcsoportos interjúk) és kvantitatív (kérdőíves felmérés) adatgyűjtési módszereket alkalmaztunk, primer és szekunder adatokra egyaránt támaszkodtunk. Adatgyűjtésünk során áttekintettük a szakhoz kapcsolódó képzési kimeneti követelményeket, és a szakirodalom által megjelölt jövőben elvárható legfontosabb kompetenciákat. Álláshirdetések és munkaadókkal készült fókuszcsoportos interjúk alapján megvizsgáltuk a munkaerő-piac által elvárható kompetenciákat. Kérdőíves vizsgálatunk pedig rámutatott ezek fontosságának rangsorára.

A képzési kimeneti követelmények és a munkaadói elvárások közötti kompetencia-preferencia eltérések az ismeret-jellegű kompetenciák dominanciája mellett az olyan képességek esetében is megnyilvánulnak, mint az asszertív kommunikáció, problémamegoldó-képesség, emellett az olyan attitűd jellegű kompetenciák esetén is, mint a reziliencia vagy a nyitottság mások iránt, fogékonyság az új információk befogadása iránt.

Kutatásunk jövőbeni célja a kompetencia-rangsorok Q-módszerrel történő további vizsgálata, valamint ehhez kapcsolódóan a kérdőíves felmérés elemszámának további bővítése, annak érdekében, hogy

módszertanilag is alátámasztott kompetencia-rangsorokat tudjunk felállítani. Gyakorlati szempontból eredményeink felhasználhatóak a kompetencia-alapú oktatás kialakításában, továbbá alapszakokhoz kapcsolódó kompetencia-térképek összeállításában, és belső – a munkaerő-piaci elvárásoknak is megfelelő –fejlesztési programok kialakításában is.

Jelen publikáció/kutatás az Innovációs Technológiai Minisztérium, és a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs Hivatal által támogatott NLP-08 azonosító számú "Társadalmi Innovációs Nemzeti Laboratórium" című projekt keretében jött létre.

SZERVEZETI NÖVEKEDÉS A NONPROFIT SZERVEZETEKBEN – A NÖVEKEDÉS CIVIL ELMÉLETEI

PÓTÓ JUDIT

PhD hallgató, tanársegéd

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar

poto.judit@tkk.pte.hu

Az a gondolat, hogy a vállalatoknak életciklusa van, mintha csak élőlények lennének, elterjedt nézőpont, amelyre számos vállalati növekedési modell épült rá. A különböző modellek azonban már számosságukkal is jelzik azt, hogy ha van is ilyen vállalati életciklus, ennek a leírása, a jellemzők azonosítása vagy a különböző szakaszok lehatárolása egyáltalán nem egyértelmű. A különböző modellek eltérnek egymástól abban is, hogy hány szakaszt különítenek el, milyen jellemzőket tartanak kulcsfontosságúnak ill. (kutatómódszertani szempontból) empirikus alátámasztással rendelkeznek-e vagy nem.

Az idők során egyre több olyan növekedésmélet született, amely igekszik megragadni a szervezetek növekedését, és belső struktúrájának változását a növekedés hatására. Ezek azonban csak korlátozottan, az absztrakció különböző fokának segítségével alkalmazhatóak a nonprofit (és azon belül különösen a civil) szervezetekre. A nonprofit szektor szervezetei ugyanis rendkívül heterogének, akár a jogi megjelenést, akár a munkaformát, akár a formalizáció szintjét vagy a tevékenység területeit illetve céljait vizsgáljuk. Ráadásul mivel a szervezetek eredményessége nem írható le a forprofit vállalatok esetében használt általános mérőszámokkal, a szervezetek struktúrája, munkaszervezése, szolgáltatáspalettája és szervezeti kultúrája eltérő módon rendeződik össze. A forprofit növekedésméletek használhatóságát tovább korlátozza a speciális szervezeti funkciók megjelenése (úgy mint az önkéntesek menedzsmentje, a forrásteremtés, vagy a professzionális menedzsment-funkciókhoz való sajátos viszony).

A tanulmány célja a nonprofit növekedésméletek összefoglaló bemutatása. A szakirodalmi áttekintés sorra veszi a nonprofit szervezetek speciális jellemzőit, majd bemutatja a főbb növekedési modelleket, amelyek a nonprofit – és azon belül a civil – szervezetek születésének és fejlődésének útját írják le. A tanulmány rávilágít a különböző modellek eltérő erősségeire attól függően, hogy milyen nézőpontból vizsgálják a szervezeti növekedést; ill. a kritikai összegzésen túl kísérletet tesz a nonprofit szervezetek felemelkedésének összefoglaló leírására.



**SESSION 8. MENEDZSMENT KIHÍVÁSOK
ÉS GYAKORLATOK (ENGLISH &
HUNGARIAN)**

THE IMPACT OF GOVERNMENT CRISIS MANAGEMENT MEASURES ON HEADCOUNT REDUCTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC

KINGA KEREKES

Associate professor
Babeş-Bolyai University
kinga.kerekes@ubbcluj.ro

JÓZSEF POÓR

Professor
J. Selye University
poorjf@t-online.hu

MONICA ZAHARIE

Associate professor
Babeş-Bolyai University
monica.zaharie@ubbcluj.ro

Although companies deal with crisis situations in different ways, many of them try to survive by headcount reduction. Massive layoffs can lead to the increase of unemployment and heavy burdens on social security. Governments try to prevent these unwanted consequences by different support measures directed towards the companies hit by the crisis. After the burst of the Covid-19 pandemic, European governments launched several crisis management measures.

The aim of our paper is to study the effectiveness of government support measures in preventing massive layoffs during the Covid-19 pandemic. To achieve our aim, we use data collected through a survey carried out at the end of 2020 and the beginning of 2021 in six Central and Eastern European countries (Austria, Bosnia and Herzegovina, Bulgaria, Hungary, Romania, and Slovakia) related to the challenges and changes caused by the Covid-19 pandemic in the field of Human Resource Management. We specifically analyse the relationship between the use of government crisis management measures and headcount reductions undertaken in the over 1000 organizations responding to the survey.

Our results show that less than a third of respondents experienced headcount reduction in their organizations. Using statistical methods, we try to figure out which government measures (wage subsidies, rent freeze, loan moratorium, preferential loans or others) were used more extensively by the respondent companies and in what degree their use had prevented staff layoffs.

MERRE TOVÁBB B2B KAPCSOLATI MENEDZSMENT?

HETESI ERZSÉBET

egyetemi tanár

SZTE –GTK, Üzleti Tudományok Intézete

hetesi@eco.u-szeged.hu

A tanulmány célja szintézist teremteni az üzleti kapcsolatok előzményei, és napjaink új trendjei között, és ezek összevetésével kísérletet tenni a kapcsolati menedzsment lehetséges perspektíváinak felvázolására. Az alapvető kérdés az, hogy mikor mit is jelentett az üzleti kapcsolat mögöttes viszonyrendszere, azaz az éppen adott kontextusok mennyire befolyásolták a kialakuló kapcsolati menedzsment koncepciókat.

A kapcsolati menedzsment kutatási irányok időbeli változásának követésére a szakirodalmi feldolgozást választottuk, kiemelve az egyes szakaszok főbb jellemzőit: a racionális közgazdasági elmélettől, a viselkedéseméleten és az ipari marketingen át jut el az elemzés az IMP csoport és hálózatelmélet legfontosabb megállapításaihoz, valamint az elmúlt évtizedekben bekövetkezett változásokhoz. A tanulmány mindezt annak tükrében vizsgálja, hogy a különböző szakaszokban mennyire voltak jelen a beágyazottság és a komplexitás kérdései a kutatási koncepciókban. Az eredmények alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy bár a B2B kapcsolati kutatások mindig is igyekeztek az adott időszakok kontextusában vizsgálni a kapcsolatokat befolyásoló különböző dimenziókat, a beágyazottság széles értelmezése soha nem volt kellően hangsúlyos. Napjainkban a B2B kapcsolatok kutatásainál további gondot jelent a fragmentálódás, a túlzott specializálódás az egyes megközelítésekben, ahol nehezen lelhetők fel az érintkezési pontok a kutatási eredmények között. Úgy tűnik, hogy az új körülmények valóságos paradigmaváltást igényelnek a kapcsolati menedzsmentben, amelynek egyszerre kell választ adnia a digitális transzformációra, az üzleti ökoszisztémára, az SDL koncepcióra és sok más radikális változásra. Az új trendek számos dilemmát vetnek fel, amelyek megválaszolására nélkülözhetetlen lesz a széles körű beágyazottság fokozott figyelembe vétele, az alapvető szempontok integrálása egy átfogó, komplex logikába. Ez pedig nem lesz könnyű: szükség lesz a korábbiaknál sokkal tágabb multidiszciplináris megközelítésre, az evolúciós közgazdaságtan, a gazdaságszociológia, a viselkedésgazdaságtan és akár más tudományterületek bevonására is. Ezek nélkül a komplex megközelítés perspektívája nem lehet sikeres.

SZERVEZETI VÁLASZOK A COVID-19 VÁLSÁGRA

KÓMÜVES ZSOLT

Egyetemi docens

Mate Kaposvári campus

komuves.zsolt.sandor@uni-mate.hu

POÓR JÓZSEF

Egyetemi tanár

Selye János Egyetem

poorjf@t-online.hu

SZABÓ SZILVIA

Egyetemi docens

Budapesti Metropolitan Egyetem

szszabo@metropolitan.hu

A 2008-as gazdasági válságot követően erőteljes gazdasági növekedés volt megfigyelhető Európában és Magyarországon is. A Covid-19 ezen a kedvező állapoton változtatott. A koronavírus olyan szakmai és emberi kihívás elé állított minden szervezetet, mellyel korábban nem találkozhatott. Az ehhez hasonló soktényezős, globális válság úgy igényli a legmagasabb fokú figyelmet, hogy közben a kezeléséhez szükséges minimális tapasztalatunk sincs meg, ám ha véletlen adottak is az eszközök, a tudásunk akkor is tesztelésre vár. A pandémia következményeként végrehajtott korlátozási intézkedések és a mobilitási korlátozások jelentősen átalakították a munkaerő-piacon általánossá vált HR gyakorlatokat. A szervezeti válaszreakciók a home office-ra való áttérés, leépítés, a munkaidőrendszerek átdolgozásával, illetve egyéb HR funkciók megváltozásával jártak együtt. A leírtaknak megfelelően e kutatásban azokkal a kérdésekkel foglalkozunk, hogy a pandémia megjelenésével és az általa okozott változásokkal szemben a szervezetek milyen válaszokat, megoldási utakat és gyakorlatokat alkalmaztak. Jellemzően problémaként vagy kihívásként, esetleg lehetőségként élik/élték-e meg a válságot?

KoronaHR nemzetközi kutatás gesztoraiként több ütemben vizsgáltuk a járvány gazdasági hatásait és az arra adott szervezeti válaszokat. Az adatgyűjtés megközelítőleg 3000 szervezetet magába foglaló adatbázison nyugszik.

A kutatási eredményeink felhívják a figyelmet arra, hogy a válság egyben pozitív hozadékkal is bírhat a szervezetek életére nézve, de kiemel olyan fejlesztendő területeket is, amely a krízis helyzet eredményeképpen a figyelem középpontjába került.

SZERVEZETI ATTITÚDOK ÉS MENEDZSMENT DÖNTÉSEK A MUNKAVÁLLALÓK VÍRUSSEL SZEMBENI VÉDETTSÉGÉHEZ

HOLLÓSY-VADÁSZ GÁBOR

Egyetemi adjunktus
Budapesti Metropolitan Egyetem
ghollosyvadasz@metropolitan.hu

SZABÓ-SZENTGRÓTI GÁBOR

Egyetemi docens
Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
szabo-szentgroti.gabor@uni-mate.hu

POÓR JOZSEF

Egyetemi tanár, professor emeritus
Selye János Egyetem
poorj@uj.s.sk

A vilájárvány minden országban és közösségben megzavarta az életet és negatívan befolyásolta a globális gazdasági növekedést 2020-ban. A COVID-19 vilájárvány a munkaerőpiacot sem hagyta érintetlenül, hatása iparáganként változó, mindemelett a vállalatok menedzsment folyamataiban is jelentős változások történtek. A vállalkozások életben maradásának feltétele, hogy képesek legyenek olyan válaszokat adni a megváltozott gazdasági-társadalmi kihívásokra, amelyek a hosszú távú fennmaradást, stabilitást képesek garantálni. A pandémiás válság begyűrűzése a gazdasági élet szereplőitől folyamatos alkalmazkodást, sok esetben radikális változtatásokat kíván. Tanulmányunkban arra a kérdésre keressük a választ, hogyan alakultak a szervezetek pandémia okozta válsághoz kapcsolódó attitűdjei. Milyen válaszokat adtak a szervezetek a válság nélkül is kihívásokkal teli munkaerőpiacon felmerülő újabb kérdésekre? Jellemzően milyen a szervezetek viszonyulása a munkavállalók vírussal szembeni védettségéhez? A 2020. július 1. és november 30. közötti időszakban megvalósított online kérdőíves lekérdezés és a hólabda típusú adatfelvétel során 1183 vállalattól és intézménytől kaptunk elemezhető válaszokat. Kutatási eredményeinek alátámasztják, hogy a koronavírus gazdasági hatásai az ország egyes részeit eltérően érintik, amelynek mértéke nagyban függ attól, hogy az ottani gazdasági-társadalmi szerkezet milyen jellemzőkkel bír, illetve a leginkább érintett területek vagy csoportok mekkora súlyt képviselnek a térségben. a

vállalaton belüli oltástámogatás a Nyugat-dunántúli (57,4%), valamint az Észak-alföldi (52,5%) régiókra volt leginkább jellemző. Eredményeinek alapján úgy ítéljük meg, hogy a magyarországi cégek azon szervezetek közé tartoznak, amelyekben felmerül az igény arra, hogy munkavállalóik beoltassák magukat, mindemellett korrekten, empatikusan viszonyulnak a munkavállalók védettséggel kapcsolatban felmerülő problémáihoz. A válságnak a pozitív hozadékát is szükséges értékelni, mivel az emberek a szokásostól eltérő tapasztalatokat szereznek, a szervezetek új módszereket vezetnek be, a kormányzatok pedig gyors és hatékony megoldásokat keresnek a veszélyhelyzet kezelésére.

A TUNGSRAM NAGYVÁLLALAT HAZAI INNOVÁCIÓS ÖKOSZISZTÉMA MENEDZSMENTJÉNEK GYAKORLATI TAPASZTALATAI

HORVÁTH KLAUDIA GABRIELLA

kutató

Tungsrám Operations Kft.

horvath.klaudia.gabriella@uni-nke.hu

Az innováció a fenntartható gazdasági fejlődés egyik fő mozgatórugója. Arra tekintettel azonban, hogy az innováció általánosságban drága és bizonytalan folyamat, a gazdasági szereplők különböző együttműködések hoznak létre az innovációs tevékenység költségeinek és kockázatainak csökkentése érdekében. Ezen kooperációk egyik típusának tekinthetők az innovációs ökoszisztémák.

Annak ellenére, hogy az innovációs ökoszisztémák témája mind a tudományos, mind pedig a kormányzati-és vállalati döntéshozói körökben egyre népszerűbb kérdéskör, Magyarországon ezidáig nagyon kevés, tudományos igényű esettanulmány készült az ökoszisztéma menedzsment hazai gyakorlatáról. Ezzel összefüggésben az előadás egy nagy múltra visszatekintő magyar nagyvállalat, a Tungsrám agrár-innovációs üzletága köré szervezett ökoszisztémás együttműködés tapasztalatait mutatja be. A kutatás keretén belül Szerző 24 db anonim, félig strukturált interjút készített a vállalat, illetve az ökoszisztémában résztvevő állami, piaci és akadémiai szereplőkkel. Az interjúk során Szerző többek között arra kereste a választ, hogy a partnereket milyen szempontok alapján választotta ki az együttműködést vezető vállalat, a kooperáció célja hogyan változott a projekt megvalósítása során, valamint milyen előnyeit és hátrányait érzékelik a résztvevők a nyitott innováción alapuló együttműködésnek.

A kvalitatív vizsgálat eredményeiből egyrészt az a következtetés vonható le, hogy Magyarországon az ökoszisztémás együttműködésekhez szükséges szervezeti gyakorlat kevéssé kialakult, a piaci szereplők és a felsőoktatási intézmények közötti kooperációt akadályozza a bürokrácia, illetve a hazai tudományos szereplők és a vállalati partnerek közötti kapcsolatokat elsősorban a bizalmatlanság jellemzi. Másrészt a kutatás arra is rávilágít, hogy az ökoszisztéma struktúrájának kialakítása csak az együttműködés egyfajta „érettségét” követően releváns kérdés – a stabil ökoszisztémás együttműködés kialakításának elsődleges feltételei tehát olyan „puha tényezők”, mint a bizalom, a hitelesség, az elkötelezettség és a szaktudás.

VEZETÉSI PARADIGMÁK ÉS HALLGATÓI VEZETŐFEJLESZTÉS AVAGY MELYEK AZ EREDMÉNYES FELSŐOKTATÁSI PROGRAMOK?

KURÁTH GABRIELLA

Egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

kurath.gabriella@tk.pte.hu

BENKE MARIANN

Adjunktus

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

benkem@tk.pte.hu

A mai körülmények között kimagasló jelentőséggel bír a gazdasági felsőoktatási intézményekben tanuló hallgatók vezetői kompetenciáinak és képességeinek fejlesztésére. A bevezető fejezet leírja a legfontosabb vezetélméletben ismeretes paradigmákat (Kispál-Vitai 2013), valamint foglalkozik a fontosabb vezetőfejlesztési módszerekkel (Rajcsányi-Molnár et al. 2019).

A cikk utolsó fontosabb egysége az empirikus kutatás bemutatására teszi a hangsúlyt, amelynek alapját képezi egy kvantitatív kérdőív feldolgozása, amely alapjául a Diplomás Pályakövető Rendszer eredményei szolgáltak. A minta két fontos részből állt, az első a végzett hallgatók (N:6233) válaszára fókuszált – összesen 1029 válasz –, akik szerint legfontosabb fejlesztési módszerek: (1) a szakértői előadások, tréningek és workshopok; (2) az elméleti tudás átadása; (3) és a vezetői tanácsadási kurzusok. A minta második része a jelenleg is a képzésben részt vevő hallgatók véleményét kérdezte le (N:14361) – ahol az összes válasz 1924 volt –, ezek a válaszok sorrendben: (1) tréningek és workshopok; (2) szakértői előadások; (3) menedzsment tanácsadási kurzusok; (4) elméleti tudás átadása.

MUNKÁVAL SZEMBENI ELVÁRÁSOK VIZSGÁLATA A KANO- MODELL ALAPJÁN

KOTSIS ÁGNES

egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar

kotsis.agnes@econ.unideb.hu

DARNAI BALÁZS

tudományos segédmunkatárs

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar

darnai.balazs@econ.unideb.hu

A Kano modellt Noriaki Kano és szerzőtársai 1984-ben publikálta, először. Alapvető célja a termék tulajdonságok kategorizálása attól függően, hogy milyen módon befolyásolják a vevő elégedettségét. Eszerint lehetnek alapelvárások, teljesítmény jellemzők, extra, semleges és hátrányos tulajdonságok. Az elmúlt időszakban a modell egyre növekvő népszerűsége miatt a minőségmenedzsment területén, és a termék jellemzők mellett olyan szolgáltatások kapcsán is alkalmazták, mint az oktatás vagy a turizmus. Mindemellett számos továbbfejlesztett verziója is megjelent. Jelen kutatásban az álláskeresőkkel kapcsolatosan alkalmazzuk, és azt vizsgáljuk, hogy hogyan hatnak a munkalehetőségek bizonyos jellemzői, végzős gazdasági alap és vegyész-mérnök mester hallgatók elégedettségére, azaz mely jellemzőket tekintik alapelvárásnak, teljesítményjellemzőnek, extrának, melyek azok, amelyek hátrányos jellemzők, és melyek azok, amelyek nem befolyásolják kifejezetten az elégedettségüket. A kutatás során vizsgáltuk a tudás kihasználása, a munka üteme, a főnökkel való kapcsolat, a foglalkoztatás időtartama, a munka szakterületének illeszkedése, a változatos munkavégzés, az újszerű munkakörnyezet, a multinacionális tulajdonos, a karrier, a képességek kihasználása, a home office, a végzettség szintjének való megfelelés, a kisvállalati méret, az állami szférában való elhelyezkedés elégedettségre gyakorolt hatását. Moderátor változóként a nemet vontuk be. A hagyományos Kano modell kategóriáinak meghatározása mellett vizsgáltuk a DI (elégedetlenségi index) és SI (elégedettségi index) értékek különbözőségét is.

"A tanulmány az EFOP3.6.3-VEKOP-16-2017-00007-"Tehetségből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült."

ÚJRAGONDOLT MENEDZSMENTTUDOMÁNY

ZIEGLER ÉVA

Rendszerkutató, szakmérnök

eva.ziegler@zieglercons.com

Miért szükséges a menedzsmenttudomány átfogó fogalmának újra gondolása a 21. század forradalmi lehetőségeinek és szorító követelményeinek figyelembevételével:

Van már megfelelő minőségű és mennyiségű elméleti, tudományos „muníciónk” a valós világról megszerzett, minőségi tudományos ugrást jelentő fizikai, természettudományi, tárgyi ismereteinkben, amelyek ajtót nyitottak a menedzsment-tudomány fejleszthetőségének új – nemcsak az üzleti élet és a közgazdaságtudomány fejlődésében rejtlő – elméleti aspektusai számára is.

Van már egy korábban soha nem ismert valós, gyakorlati eszközünk: egy szinte „real-time” ismeretszerzésre és kapcsolattartásra lehetőséget adó technikai, technológiai háttérünk, benne a világhálónk;

Van egy felismert és értelemszerű célrendszerünk: Az emberiség túlélése és életének javítása a környezetünk fenntartásával és javításával összehangoltan;

Van egy, a fenti területek bármely vetület szerinti összekapcsolását, közös modellezését és integrálását is biztosítani képes – bár a történelmi tudományágakhoz képest új és különös – tudományágunk, a rendszertudomány.

Nincs még átfogó, tudományos igényt kielégítő képzetes modellünk a földön élő társadalom által elérendő valós célállapot/-sorozat meghatározására;

Nincs még megfelelően kidolgozott új, képzetes modellezési eszközcsoomagunk a fenti lehetőségek megfelelő kihasználására és integrálására a társadalomtudományokba – ezen belül is kiemelten az összes emberi tudományban és cselekvésben szükségszerűen jelenlévő menedzselés tudományába – ugyanolyan magas szinten, mint amit a természettudományok már elértek (többek között az irányítás fogalmában rejtlő első- és másodfajú hiba figyelmen kívül hagyását, a valós és képzetes rendszerek nem megfelelő megkülönböztetését, a rendszerirányítás két alapvető típusának, a versengő és a koordinatív típusú irányítási fajták alapvetően hibás kezelését, a valós hatásgyakorlás és a képzetes információ fogalmainak rendkívül gyakori összekeverését, a matematikai eszköztár esetenként nem megfelelő alkalmazásait értve ezalatt);

Nincs még – a fenti célállapot és eszköz hiányában – kellő tudományos érv és erő a menedzsmenttudomány képviselőinek kezében a közös és koordinatív működés megvalósításra (...kikényszerítésére?), és így különösen nincsen kellő ismeret – és szándék sem – az emberiség legmagasabb szintű koordinatív irányítását (rendszerpolitikai szintet) elvileg biztosító képviselőkben (köznyelvi formában: politikusokban) sem.

Ha a menedzsmenttudomány ajtót nyit a valós rendszerek tudományának, akkor még időben vagyunk, hogy az élére álljunk a földi környezet és az emberi társadalom egyensúlyba hozásának, a „normalitás” visszaállítási folyamatának. Még ki tudunk fejleszteni olyan konkrét és működőképes modelleket, még tudunk adni a koordinatív irányítók kezébe olyan „jövőképet”, amelyek visszaállítják a tudományos igénybe vetett bizalmat, amelyek a valós rendszerek természettudományos működését figyelembevéve igazi megoldásokat adnak és amelyekkel – ha lassabban is, de – gyökeresen megváltoztatható a jelenleg nem kifejezetten jó irányba haladó általános társadalmi állapotunk.

**TUDJÁK-E A HALLGATÓK, HOGY MENNYIT (NEM) TUDNAK? – A
DUNNING–KRUGER-HATÁS VIZSGÁLATA MENEDZSMENT
SZAKOKON TANULÓ FELSŐOKTATÁSI SZAKKÉPZÉSES
HALLGATÓK KÖRÉBEN**

KUN ANDRÁS ISTVÁN

Egyetemi docens

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi

Erőforrás Menedzsment Tanszék

kun.andras.istvan@econ.unideb.hu

KOTSIS ÁGNES

Egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Szervezés és

Kommunikáció Tanszék

kotsis.agnes@econ.unideb.hu

BOROS JÓZSEF

PhD hallgató

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori

Iskola

boros.jozsef@econ.unideb.hu

A Dunning–Kruger-hatás (DKH) a pszichológia, az oktatáskutatás, a menedzsment kurrens, és egyre jobban kutatott témái közé tartozik (a Scopus ban 2019-ben 19, 2020-ban 27, 2021-ben 30, 2022-ben februárig 8 direkt találat). E jelenség lényege, hogy a felkészültség, illetve alkalmasság és az egyén megítélése saját felkészültségéről, alkalmasságáról fordított kapcsolatban van. Minél kevésbé felkészült valaki, annál kevésbé észleli ezt. Jelen tanulmány egy korábbi magyar kutatás adatfelvételi és elemzési módszerét adaptálja, és egy kurzus nappali és levelező tagozatos hallgatóinak teljeskörű lekérdezéséből származó mintán a 2021. őszi vizsgaidőszakból ($N = 456$) vizsgálja meg a DKH két összetevőjét: a kevésbé felkészültek (alacsonyabb pontszámot elérők) túlértékelési tendenciáját (a saját becslés és a valós pontszám különbsége nő a valódi pontszám csökkenésével) és kisebb értékelési pontosságát (az előbbi különbség abszolút értéke is nő a valós pontszámmal). Ehhez két mérést használtunk: a vizsgapontszámra a hallgató által tett vizsga előtti és a vizsga befejezését követő becsléseket. A DKH-t mindkét becslésre meghatároztuk, illetve ezek változását (a vizsga előtti és utáni becslések eltérését) is vizsgáltuk. Az elemzési módszer többváltozós lineáris regresszió volt, melyben kontrollváltozóként a

nemet, a munkarendet, a próbálkozások számát és a szakot vontuk be (a vizsgaalkalom szerint pedig sztenderdizáltuk az adatokat). Fő eredményünk, hogy a DKH szignifikáns volt a vizsga előtti és a vizsga utáni becslések esetében is, mind a túlbecslési tendencia, mind a pontosság tekintetében. A magasabb pontszámot elérők kevésbé voltak hajlamosak pontszámukat túlbecsülni, és kisebb volt az elkövetett hiba mértéke is). Továbbá a magasabb pontszámot elért hallgatók vizsga utáni becslése jobban emelkedett, és pontatlanabbá vált a vizsgát megelőzőhöz képest, mint az alacsonyabb pontot szerzőké (a vizsga során „magabiztosabbá” váltak). Nem találtunk lényeges eltérést sem a nők és férfiak, sem a levelezős és nappalis vizsgázók közt. Az eredmények alapján a DKH-t figyelembe kell venni a curriculum kialakításnál ebben a hallgatói rétegben is.

"A tanulmány az EFOP3.6.3-VEKOP-16-2017-00007-"Tehetségből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült."

EFQM 2020 ALAPÚ ÉRTÉKELÉSI MODELL ALKALMAZÁSI LEHETŐSÉGE INDULÓ VÁLLALKOZÁSOKNÁL

DARNAI BALÁZS

Ügyvivő-szakértő

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar

darnai.balazs@econ.unideb.hu

KOTSIS ÁGNES

Egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar

kotsis.agnes@econ.unideb.hu

Hazánkban évről-évre folyamatosan növekszik a vállalkozások, valamint az egyéni vállalkozások száma. Ezen belül különösen az egyszerűsített vállalkozási adót választók aránya nőtt meg az elmúlt években, melyek háttérében a kedvező szabályozási környezet áll. A tendencia árnyoldala, hogy az éves szinten mintegy 100.000 új vállalkozásból még háromnegyedük sem éli túl az első két évet. Számos kutató foglalkozott és írta le a vállalatok életciklusait, jellemezte egyes szakaszait és hívta fel a figyelmet a vállalkozások növekedésével együtt járó „halálos” krízis időszakokra. A modellek kulcsa így az egyes életút szakaszok azonosításában van. Amennyiben a vállalkozások életszakaszai nyomon követhetővé válnak, normál működési körülmények mellett hozzárendelhetők olyan tényezők, amelyek révén hamarabb tud reagálni a változásra, be tud avatkozni, amelynek révén elkerülhető a vállalkozás mortalitása. A kutatási kérdésünk az, hogy lehetséges-e egy olyan egységes keretrendszer, illetve modell felállítása, amely segítségével megállapíthatók ezen vállalkozások fejlesztendő területei, illetve milyen tényezők segítenek abban hogy ezen vállalkozások működőképessé és fenntarthatóvá váljanak. Az értékelő modell felállításának alapját a 2020-ban jelentősen átdolgozott EFQM modell jelentette. A modell kritériumrendszerét felhasználva fókuszcsoportos megkérdezéssel alakítottuk ki, kifejezetten az induló vállalkozások jellemzőinek és adottságainak figyelembe vétele mellett. A kutatás eredményeként létrejött EFQM alapú értékelő modell véleményünk szerint alkalmas lehet az induló és start-up vállalkozások és életszakaszának azonosításra, amelyet a későbbiekben egy kvantitatív kutatás keretében szeretnénk megerősíteni.

"A tanulmány az EFOP3.6.3-VEKOP-16-2017-00007-"Tehetségből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült."



SESSION 9.
KOMMUNIKÁCIÓMENEDZSMENT
(ENGLISH & HUNGARIAN)

ROLE OF MISSION STATEMENT IN CREATING COLLECTIVE IDENTITY AND EMBEDDING TRUST AND COLLABORATION IN ORGANIZATIONAL NARRATIVE

PIROSKA HOFFMANN

PhD student

Széchenyi University

hoffmann.piroska@sze.hu

PROF. ZOLTÁN BARACSKAI DSC

Professor, Academic Director

Széchenyi University

baracscai zoltan@sze.hu

Building a common corporate identity is a generally recognized opportunity for an organization to strengthen its common sense internally. Identity has an impact on the development of socialization in the organization and helps stakeholders accept and learn the norms and the company culture on both individual and collective levels. Externally, corporate identity management helps differentiate the company and provides a competitive advantage while building the collective values within the supply and the value chain. Corporate identity is communicated in the mission and the vision statement, where history, organizational values, culture, and ethical values predict the perception of the organization.

The qualitative analysis of six corporate mission and vision statement aims to evaluate how companies use the most common social narrative methods to establish a favorable image and how the companies' mission statement supports personal identification, strength trust, accelerate knowledge sharing, ensure collective goals and identity building within the organization.

We identified many good examples how companies use the main elements of social narrative science in building their stories. Regarding the story type, function, and knowledge embodied each statement fulfils their fundament goals, and narratives convey value as describing organizational purpose, expected behaviors and values. On the other hand, a significant gap was observed in consistency and conscious narrative building. Statements are not clearly targeted

stakeholders, the persona of narrator is not clear, which may inhibit personal involvement and responsibility.

Appropriate corporate identity appoints questions like "Who are you?" and "What is your role in the world?". Only those mission and vision statements can fulfill their role that are able to answer to these questions while help the stakeholders' attachment to the organization. These mission and vision statements connect to the employees and support them to tell this story as their personal narrative.

A KOMMUNIKÁCIÓ-MENEDZSMENT SZEREPE AZ IPAR FELÉ NYITÁSBAN EGY HAZAI FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNY PÉLDÁJÁN

NAGY GÁBORNÉ

PhD hallgató

Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola
nagygaborne@uniduna.hu

ANDRÁS ISTVÁN

Főiskolai tanár, rektor

Dunaújvárosi Egyetem

kabinet@uniduna.hu

KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI MÁRTA

Egyetemi tanár

Széchenyi István Egyetem

A felsőoktatás átalakulása, az ágazati irányítás iparközeli elképzeléseinek megjelenése új működési modell kialakítására adott lehetőséget az egyetemek számára. Ott, ahol a felsőoktatás és az ipar innovatív, inspiráló kapcsolatot tud kialakítani egymás között, stratégiai ágazati szerepkör alakulhat ki, és az intézmény ebben a térben központi tényezővé válhat. Mindezen folyamatok során a menedzsment működése vállalati attitűdökkel bővíthet.

A tanulmány *célja* annak bemutatása egy alkalmazott tudományok egyetem példáján keresztül, hogy az ipari közelség megteremtése „menedzsment forradalmon” keresztül vezet-e, vagyis milyen folyamatok vezettek az új kapcsolatok kialakításához. Az alkalmazott *módszer* a vizsgált egyetem dokumentumainak elemzése. Azt vizsgáltuk, hogy szervezeti szinten a menedzsment milyen változásokat eszközölt az attitűddel való összhang megteremtése érdekében, és az hogyan hatott az ipari kapcsolatok kialakítására. Bemutatásra kerül, hogy a folyamat milyen hazai és nemzetközi dinamikákat hozhat az intézmény életében, és ennek kapcsán kitérünk a vezetés új feladataira mind a szakképzés, mind pedig a felsőoktatás vonatkozásában.

Mindezen vezetői és intézményi feladatok és kapcsolatok során a kommunikáció-menedzsment professzionális alkalmazásának gyakorlati jelentősége nagyon széles területeken kézzelfogható: a stratégiaalkotástól kezdve, módszerfejlesztésen, komplexebb folyamatkezelésen, új tartalmi elemeken és eszközökön át a kommunikáció intenzitásának növeléséig.

DIGITÁLIS KOMMUNIKÁCIÓS KOMPETENCIÁK ÉS ELVÁRÁSOK A KÖZÉPFOKÚ OKTATÁSBAN

KASZALIK ZITA

PhD-hallgató

Széchenyi István Egyetem, Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola

kaszalikz@gmail.com

A közgazdasági szakemberek már régóta elkülönítik a materiális és az immateriális tőkeelemeket. Az immateriális elemek, mint az intellektuális vagy szellemi tőke, a humán tőke, a szervezeti tőke, a strukturális tőke, valamint a kapcsolati tőke hozzáadott láthatatlan értékükkel a szervezetek piaci értékét növelik, tehát kikerülhetetlen tényezők. Napjainkban a sikeres vállalatok legnagyobb értéke nem a gépekben, berendezésekben, ingatlanokban, hanem a humán tőkében és a kommunikáció gazdag eszköztárában rejlik.

A szellemi tőkére történő investálás, a kommunikáció technikájának, technológiájának a fejlődése, az információáramlás, a kommunikációs zavarok kiküszöbölése, a nyelvi képzés nem csak kizárólag a vállalati működést elősegítő tényezők, hanem ma már a korszerű oktatás irányában is jogosan megjelenő elvárások. Az új típusú tudás megszerzéséhez szükséges kompetenciák elsajátításához, a megfelelő digitális ismeretek és készségek megszerzéséhez tehetséges szakemberekre, nemzetközi idegennyelvű programokra, együttműködésre, a jó gyakorlatok megosztására van szükség mind vállalati, mind oktatási, képzési területeken is.

A tanulmány ezeknek a problémáknak a bemutatására vállalkozik, egyrészt szemléleti módok feltárásán keresztül, másrészt kérdőíves kutatás segítségével. A kérdőív középiskolás diákok körében tárná fel tapasztalataikat és elvárásaikat az oktatás modernizációs irányvonalával kapcsolatban. Ezzel egy időben a gazdaság is folyamatosan megfogalmazza igényeit a középfokú oktatás iránt az elvárt, illetve szükséges munkaerő-kompetenciák, kiemelten a digitális kommunikációs kompetenciák vonatkozásában.

A DIGITÁLIS KOMMUNIKÁCIÓS KOMPETENCIÁK ÉS AZ INNOVATÍV VÁLLALATMENEDZSMENT SZEREPE EGY FORRADALMI SZOLGÁLTATÁS, A VIRTUÁLIS ASSZISZTENCIA ESETÉBEN

GULYÁS KRISZTINA

PhD hallgató

Széchenyi István Egyetem Regionális Gazdaságtudományi Doktori Iskola

krisztinagulyas1981@gmail.com

Doktori disszertációm, kutatásom témája a családi kis- és középvállalkozások mindennapi kihívásaira adott válaszainak elemzése és összehasonlítása Magyarország, Ausztria és Olaszország viszonylatában. A kutatási terület egyik szegmense a digitális kihívásokkal foglalkozik (az egyik fejezet e dilemmát elemzi): az elmúlt években a vállalkozások előtt álló digitális kihívásokat és a lehetséges megoldásokat elemzem (pl. a virtuális asszisztens –a továbbiakban VA- szolgáltatás elterjedése és ennek hatásai a vállalkozásokra). E fejezet hazánkat érintő részének feldolgozásához a magyarországi egyik legnagyobb VA szakmai csoport segítségével sikerült egy 100 fős VA közösséget elérnem, s körükben egy kérdőíves felmérést készítenem, illetve nekik köszönhetően anonim módon az ő megrendelőik bevonásával a megrendelői KKV oldal hozzáállását, véleményét is megismernem (54 hiánytalanul beérkezett, kiértékelhető online kérdőív válaszait kielemezve).

Így derült fény arra, hogy mekkora lendületet adott a pandémiás időszak a kereslet és a kínálat találkozásának a VA szektor és családi KKV-k kapcsolatában, melynek alapvető tere az online, a digitális kommunikáció, s feltétele az innovatív vállaltmenedzsment. Egy olyan forradalom zajlott le a vállalati kommunikáció és menedzsment területén az elmúlt két évben Magyarországon, amely komoly előnyhöz jutott nem csupán meglévő családi KKV-kat, hanem egyúttal lehetőséget teremtett rengeteg, a pandémia miatt munkahelyét elveszítő, vagy a családi kötelezettségeket nehezen teljesítő (gyermek otthoni oktatása, folyamatos karanténok stb.), kiválóan képzett, nagyrészt vidéken élő nőnek az alternatív és sikeres karrierépítésre, az önmegvalósításra, komoly értékteremtés mellett.

Továbbra is gyerekcipőben jár még a virtuális asszisztencia mind keresleti, mind kínálati oldalról, azonban már egyre inkább tudatos edukáció folyik a munkavégzési forma népszerűsítésére vonatkozóan, és egyre több KKV ismeri fel a számszerűsíthető előnyeit is az ilyen új típusú munkavégzésnek.

Disszertációm elkészítésekor a tervezett mélyinterjúkban mindhárom ország esetében ki fogok térni erre a kérdéskörre, az innovatív menedzsment és a digitális kommunikáció lehetőségeire, s kíváncsian várom a nemzetközi trendekből a tanulságok leszűrésének lehetőségét.

KOMMUNIKÁCIÓ A VÁLLALATI TÁVMUNKA SORÁN AZ IDŐ ÉS A FOGLALKOZÁS PERSPEKTÍVÁJÁBÓL

BORGULYA ISTVÁNNÉ VETŐ ÁGNES

Egyetemi magántanár

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

borgulya.istvanne@tkk.pte.hu

KONCZOSNÉ SZOMBATHELYI MÁRTA

Egyetemi tanár

Széchenyi István Egyetem, Kautz Gyula Gazdaságtudományi Kar, Vezetéstudományi és Szervezeti,

Kommunikáció Tanszék

kszm@sze.hu

BALOGH GÁBOR

Egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

baloghg@tkk.pte.hu

Kutatásunk alapkérdése, hogy hogyan élték meg a vállalati szférában a munkavállalók a vállalaton belüli kommunikáció megváltozását a COVID-19 következtében bevezetett otthonról dolgozás során. Befolyásolja-e a munkaköri tevékenység és a távmunkában eltöltött idő a vállalaton belüli kommunikáció értékelését és bizonyos ehhez kapcsolódó tényezőket?

A kutatás célja, hogy a gyakorlatból szerzett ismerettel hozzájáruljunk a vezetői döntésekhez arról, hogy mely munkakörben célszerű a távmunka hosszú távú fenntartása, illetve kiterjesztése, figyelembe véve a munkavállalók tapasztalatait, változó attitűdjét is.

A véletlenszerűen kiválasztott, online mintavétel vállalatokra terjedt ki az ipari (jármű- és gépipar), az informatikai és a szolgáltatási szektorban. Az elemzésbe azon válaszadók adatai kerültek be, akik informatikai, műszaki–mérnöki, vállalati üzleti és humán szolgáltatási munkakörökben dolgoznak (összesen 982 fő).

Fő megállapítások: A távmunka bevezetésével a belső kommunikáció jelentős átalakuláson ment át. Elsősorban online meetingek váltották fel a korábban élőszóban zajló (közvetlen személyközi) kommunikációt, de az elektronikus levelezés és a telefonos munkamegbeszélések is jelentős szerepet kaptak a közvetlen személyközi kommunikáció helyettesítésében.

A következményeket illetően arra kerestünk választ, hogy a kommunikáció megváltozása hogyan érinti a mindennapi munkavégzést, a kommunikáció hatékonyságát, és az érzelmi állapotot. Összességében a

munkavállalók többsége nem érzi úgy, hogy a távmunkára átállás következtében csökkent volna a munkateljesítménye, sőt, közel háromnegyedük teljesítménynövekedést érzékel saját magánál.

Az érzelmi hatások között az elszigeteltség, magára hagyottság érzése jelenik meg a megkérdezettek többségénél, közel egyharmad azonban nem említ ilyen változást. Igen magas azoknak az aránya, akik hiányolják az informális beszélgetéseket, a napi csevegéseket, és úgy érzik, hogy távolabb kerültek munkatársaiktól. Mindent összevetve kétharmad azok aránya, akik szeretnék mielőbb visszatérni a jelenléti munkára.

A foglalkozási csoportok szerinti összehasonlításból figyelemre méltó különbségek derültek ki a „humán orientációjú” munkacsoport, a vállalati üzleti területen dolgozók, az informatikusok és a mérnökök között, mind a technikai, mind a lelki problémák terén.

Az időtényező nagyon fontos a kutatás tanulsága alapján. Azt vizsgáltuk, hogy mennyire tér el a több mint hat hónapot, illetve a kevesebb, mint hat hónapot távmunkában dolgozók véleménye arról, hogy a kommunikáció megváltozása hogyan hatott a mindennapi munkavégzésére, a kommunikáció hatékonyságára és az érzelmi állapotra.

Az tűnik ki, hogy a tanulással befolyásolható negatív hatások az idő múlásával csökkennek, az érzelmi hatások azonban stabilabbnak mutatkoztak távmunkában töltött idő növekedése mellett is. A válaszadók számos további hasznos tapasztalatukról számoltak be, amelyeket tanulmányunkban részletezünk.

KÉT INFORMATIKAI KISVÁLLALKOZÁS KULTURÁLIS INTELLIGENCIA FELMÉRÉSE, ILLETVE INTERKULTURÁLIS KOMMUNIKÁCIÓS KONFLIKTUSAINAK ELEMZÉSE

FALKNÉ BÁNÓ KLÁRA

Főiskolai tanár

BGE, Külkereskedelmi Kar, Kommunikáció Tanszék

falk.cs@t-online.hu

KOLLÁTH KATALIN

Főiskolai tanár

BGE, Külkereskedelmi Kar, Kommunikáció Tanszék

Kollath.Katalin@uni-bge.hu

Mai globalizált világunkban alapvető fontosságú készség az interkulturális kompetencia, vagy kulturális intelligencia. Ennek mérése és tudatos fejlesztése az üzleti élet nemzetköziesedésének fokozódásával a vállalatok hatékonyságához, jobb teljesítményéhez vezető úton ma már elengedhetetlen tényező az egész világon. A nagy nemzetközi vállalatok esetében az interkulturális menedzsment aspektusok nyilvánvalóan alapvető részét képezik a nemzetközi vállalati vezetésnek illetve az egész vállalati kommunikációs rendszernek, ugyanakkor egyre jobban teret kapnak a kis- és középvállalatok életében is.

Dolgozatunkban egy esettanulmány keretében ezt szeretnénk bemutatni egy magyar és egy francia tulajdonú informatikai kisvállalkozás vezetői és alkalmazottai kulturális intelligencia szintjének felméréseivel, valamint meg kívánjuk vizsgálni ennek hatását kommunikációjuk hatékonyságára nemzetközi tevékenységük során, illetve tervezzük hosszabb távon interkulturális kommunikációs tréningen való részvétel után a cégek üzleti teljesítményére való esetleges hatását is elemezni.

A felmérést 2022 január-februárban kérdőíves módszerrel végeztük el, valamint az egyik vállalat vezetőivel interjúkat is készítettünk. A válaszok alapján mindkét vállalatnál a válaszadóknak a legtöbb problémát a testbeszéd megváltoztatása jelenti más kultúrájú személyekkel való kommunikáció során, a beszédstílus megváltoztatása, illetve az, hogy kevésbé voltak biztosak abban, jól tudnak-e bánni más kultúrák képviselőivel.

A két vezetővel készült interjúkból úgy tűnik, a legpregnásabban az alacsony -, illetve magas kontextusú kultúrák közötti kommunikációs problémák okozzák a legtöbb konfliktushelyzetet a külföldi partnerekkel.

EGY GYŐRI TECHNIKUM DUÁLIS KAPCSOLATI HÁLÓJA ÉS KOMMUNIKÁCIÓS MODELLJE

HATOS HAJNALKA

PhD hallgató

Széchenyi István Egyetem, Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola

hajnalka.hatos@gmail.com

A tanulmány a győri PÁGISZ és a duális képzésben részt vállaló gazdasági szereplők kapcsolatait, kommunikációját vizsgálja meg és fejlesztési lehetőségeit tárja fel.

Célja, hogy a vizsgált technikum, a munkaerőpiaci igényeket figyelembe véve, továbbra is sikeresen képezze – a régió gazdasági szereplőivel szorosán együttműködve – a jövő villamos szakembereit, a szakirányú oktatás időszakában iskolán kívüli képzési helyszínen.

A témaválasztás legfontosabb indoka a szakképzés kiemelt fontossága. A jelenlegi szabályozás számtalan változást tesz szükségessé, így a partneri kör bővítését is a sikeres szakmai oktatás, képzés megvalósítása érdekében. A bővítéshez a jelenlegi helyzetet kell először elemezni, továbbá feltárni annak erősségeit, valamint fejlesztési lehetőségeit, a szakképzésben oktatási feladatot vállaló vállalkozások együttműködési hajlandóságát, formáit, tartalmát. Szintén fontos tanulmányozni a kommunikációnak az együttműködésben játszott szerepét, benne a kapcsolattartás formáit, a működő jó gyakorlatokat.

A tanulmány megírását segítik a duális partner cégek vezetőivel készülő mélyinterjúk, amelyekben kitérünk a sikeres együttműködés kulcstényezőire, a kommunikáció szerepére és formáira, az időtényezőre, a meghatározó szereplőkre és a kiemelt feladatokra.

A kutatás eredménye egyrészt a jelenleg működtetett modell leírása lehet. Másrészt a kívánt, az elképzelt működő képzési rend felvázolása, a vállalkozások kimenetvezérelt, az oktatási intézményekkel összehangolt oktatási tevékenysége, egységes teljesítmény alapú értékelése lehet.



**SESSION 10. KIS- ÉS
KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK
MENEDZSMENTJE (HUNGARIAN)**

A MAGYAR KKV-K HELYZETE AZ IPAR 4.0 KÜSZÖBEN

OBERMAYER NÓRA

Egyetemi docens, tanszékvezető

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi kar, Menedzsment Intézet, Szervezési és Vezetési Intézeti

Tanszék

obermayer.nora@gtk.uni-pannon.hu

TÓTH ERIKA VIKTÓRIA

PhD hallgató

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi kar, Menedzsment Intézet, Szervezési és Vezetési Intézeti

Tanszék

toth.viktoria@gtk.uni-pannon.hu

CSIZMADIA TIBOR

Egyetemi docens, intézetigazgató

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi kar, Menedzsment Intézet, Szervezési és Vezetési Intézeti

Tanszék

csizmadia.tibor@gtk.uni-pannon.hu

PURNHAUSER PÁL

Címzetes egyetemi docens

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi kar, Menedzsment Intézet, Szervezési és Vezetési Intézeti

Tanszék

palpurnhauser@gmail.com

LEKSZIKOV KITTI

PhD hallgató

Pannon Egyetem, Gazdaságtudományi kar, Menedzsment Intézet, Szervezési és Vezetési Intézeti

Tanszék

lekszikov.kitti@gtk.uni-pannon.hu

A digitalizáció és az Ipar 4.0 alapjaiban változtatja meg életünket és a szervezetek működését. Sok vállalat lépett a digitális transzformáció útjára, amely radikális változásokat vetít előre, beleértve a technológia és az emberi erőforrás menedzsment területét, továbbá előtérbe kerül az információ és a tudás menedzselésének kérdése is. A Covid-19 gazdasági hatásaival való szembesülés után a

digitalizáció felé történő elmozdulás elengedhetetlenné vált a vállalatok, köztük a KKV-k számára is. A vírushelyzet mélyebben érintette a KKV-kat, a digitális technológiák azonban lehetővé tehetik számukra, hogy csökkentsék az üzletmenetben bekövetkező fennakadások kockázatát és folytathassák működésüket. A kutatás célja, hogy feltárja az Ipar 4.0 technológiák bevezetésének főbb okait a 250 főt meg nem haladó Magyarországon működő KKV-k esetében. A felmérés során kérdésként merült fel, hogy az Ipar 4.0 technológiák bevezetése támogatja-e a KKV-k munkavállalóit vagy munkájuk kiváltására törekszenek, illetve hogyan hat a digitális technológiák bevezetése a tudásmegosztásra és a tudástárolásra a KKV-k esetében. Az adatokat 122 kitöltött kérdőívvel nyertük. Az elemzés kvantitatív módszertanon alapult, amelyben leíró statisztikákat és összefüggés vizsgálatokat alkalmaztunk. A változók közötti összefüggés feltárására keresztábra elemzést végeztünk Cramer-féle V együtthatóval. Az online kérdőíves kutatás 2021-ben zajlott magyar KKV-k vezetőinek részvételével. Kutatásunk eredetiségét az adja, hogy ez volt az első olyan tanulmány, amely az Ipar 4.0 technológiák szempontjait vizsgálja a magyar KKV-k humánerőforrás- és tudásmenedzsment szempontjából. Az eredmények alapján megállapítható, hogy az Ipar 4.0 technológiák bevezetésének oka inkább a humán munkaerő támogatása, nem pedig a kiváltása. Emellett a tanulmányból kiderül, hogy az Ipar 4.0 technológiák megvalósításának nem a tudásmegosztás és -tárolás az elsődleges célja, ugyanakkor a kutatás azonosítja azokat az Ipar 4.0 technológiákat, amelyeket a KKV-k be tudnak építeni a mindennapi működésükbe, támogatva ezáltal a munkavállalók tevékenységét.

MA LESZ A HOLNAP TEGNAPJA? - A CSALÁDI BORÁSZATOK INNOVÁCIÓS KÉRDÉSEI A HAGYOMÁNYOK TÜKRÉBEN

HEIDRICH BALÁZS

Egyetemi tanár, rektor

Budapesti Gazdasági Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar, Menedzsment Tanszék

heidrich.balazs@uni-bge.hu

VAJDOVICH NÓRA

PhD hallgató

Budapesti Gazdasági Egyetem, Vállalkozás- és Gazdálkodástudományi Doktori Iskola

vajdovich.nora.10@unibge.hu

NÉMETH SZILÁRD

Főiskolai docens

Budapesti Gazdasági Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar, Menedzsment Tanszék

nemeth.szilard@uni-bge.hu

NÉMETH KRISZTINA

Főiskolai docens

Budapesti Gazdasági Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar, Számvitel Tanszék

nemeth.krisztina2@uni-bge.hu

Kutatásunk célja a hazai családi borászatok vállalat- és családorientált gazdasági és nem gazdasági céljainak feltérképezése és részletes elemzése volt. Kutatási eredményeink elemzésekor azonosításra kerültek a hazai borászatok céljai, amelyeket a Basco-modell struktúrájának megfelelően csoportosítottunk. Interjúk lekérdezésünk azonban mélyebb megértést tett lehetővé, így a kapott eredményeket több szempontból is vizsgálhattuk. A célok azonosításán túl, többek között az innovációs tevékenységekről és tervekről is képet kaptunk.

Az ellentétes fogalmaknak tűnő innováció és hagyományok markánsan jelentek meg a vizsgált vállalatok különböző működési területein, Mindkettő kulcsfontosságúnak bizonyult a családi vállalkozások számára.

Arra a megállapításra jutottunk, hogy a családi vállalkozások előnyt élvezhetnek a többi vállalkozással szemben azon kiváltságos helyzetükből kifolyólag, hogy hozzáférnek múltbeli, gyakran tacit tudáshoz.

A hagyományok hasznosítása sikeres termékek vagy szolgáltatások kifejlesztésében és/vagy újraértelmezésében lehet a vállalkozások legnagyobb segítségére. Ezek a hagyományok tudás, kompetenciák, anyagok, gyártási folyamatok vagy értékek lehetnek. A hagyományokhoz való ragaszkodás azonban nehézségeket is előidézhet a vállalkozás különböző működési területein.

Eredményeink mélyebb elemzésekor három csoportot különítettünk el. Vizsgáltuk a termékekhez, a folyamatokhoz, valamint a szervezethez kapcsolódó hagyományon alapuló innovációt. Huszonegy hazai borászattal készítettünk félig strukturált interjút. Az interjúalanyok kiválasztása hólabdamódszerrel történt.

Eredményeink azt bizonyítják, hogy az innováció sokféle módon építhető be a családi vállalkozások működésébe. A borászatok az innováción elsősorban a termék minőségének javítását és a technológiai újításokat értik. Mindezt főként a szőlőtermesztés és a borkészítés területén értelmezik. Emellett említésre kerültek a kereskedelemhez, egyéb szolgáltatásokhoz, valamint környezeti fenntarthatóságához kapcsolódó innovációs tevékenységek is. Azonban a vizsgált családi borászatok még a generációváltás kapcsán sem gondolkodtak jelentős szervezeti fejlesztésben, ami akadályt jelenthet már ismert növekedési igényeik ismeretében.

A KKV-K GENERÁCIÓVÁLTÁSI FOLYAMATÁNAK KAPCSOLATI PROBLÉMÁI ÉS KEZELÉSI LEHETŐSÉGEIK NEM CSAK A VAGYON SORSA A TÉT

TITKOS CSABA

Egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi

Intézet

titkos.csaba@tkk.pte.hu

Magyarországon a múlt század kilencvenes éveiben tömegesen születtek családi vállalkozások. Generációváltási kényszerük a 2020-as évek KKV-inak tipikus jelensége. A nyugati országok statisztikái azt mutatják, hogy a családi vállalkozások többsége ezt a váltást nem éli túl, azaz az alapító halálát követően egy, másfél éven belül csődbe megy. Vagy azért, mert nincs utód, vagy azért, mert az utód vagy maga a vállalkozás nem alkalmas, nincs felkészítve az átadásra. A hazai kutatások eredménye szerint ma úgy vagyunk egy „generációváltási boomban”, hogy a magyar családi vállalkozások több mint fele egyáltalán nem rendelkezik utódlási stratégiával. Ráadásul az utódlás kérdése nemcsak technikai folyamat, hanem érzelmi is, és egyiket sem lehet sikeresen végigvinni a másik nélkül. Sok olyan döntést kell meghozni, melynek mindkét aspektusa képes konfliktusokat generálni, mert a folyamatok szereplői éveken át gyűjtik magukban frusztrációikat, feltételezéseiket, sérelmeiket. A generációváltásban egyszerre vannak jelen strukturális és érzelmi problémák. Az utóbbit azonban sokszor elfojtják az érintettek, aminek aztán gyakori következménye, hogy ezek az érzelmek (elfojtott tartalmak) váratlanul és romboló erővel jelennek meg a céges színpadon.

A generációváltás tipikus krízishelyzet, mégpedig többszereplős. Valószínűleg minden családtag érintett, sőt a környezetük is. A szorongás, a félelem nagysága, témája, megküzdési módja és esélye azonban szerep- és személyfüggő. Tanulmányomban a szerepekkel foglalkozom: az alapítók, az utódok, majd környezetük szereplőit vizsgálva sorra veszem lehetséges elakadásait, félelmeiket, kérdéseiket. Ezt követően az elakadások kezelésének néhány általában érvényes, segítő nézőpontját, módszerét, folyamatát és gondolatát osztom meg. Természetesen az elakadásainkat aktuálisan egyedinek, személyesnek éljük meg, és ezért a gyógy mód is személyes kell legyen. A tanulmány a megértést, az elfogadást, az önsegítő hozzáállást támogatja, és azt a felismerést, ami a professzionális segítőhöz vezet.

A VEZETŐI AGILITÁS, VÁLLALKOZÓI ATTITÚD HATÁSAI A MENEDZSMENT TELJESÍTMÉNYÉRE A MAGYARORSZÁGON MŰKÖDŐ KÖZÉPVÁLLALATOK VISZONYLATÁBAN

VARGA VIVIEN

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

varga.vivien@ktk.pte.hu

VAJKAI ANDRÁS

Adjunktus

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

vajkai.andras@ktk.pte.hu

Egy vállalat vezetőinek agilitása, vállalkozói attitűdje sok esetben versenyelőnyt jelent a szervezet számára. A kockázatvállalás és a kockázatos döntések meghozatala gyakran elkerülhetetlen napjaink turbolens gazdasági környezetében. A vezetői döntések piaci megtérülése gyakran kétséges. Még a várható előnyök, vagy eredmény ismeretében is – új, innovatív termékek és szolgáltatások piacra vitele általi versenyelőny – a menedzsment döntések jelentős mértékben különböznek egymástól. Tanulmányunk elsődleges célja a hazai középvállalatok menedzsmentjének vállalkozó attitűdje, agilitása, vezetői innovációs potenciálja és a menedzsment teljesítménye, valamint hatékonysága közötti kapcsolatok vizsgálata. Vizsgálatunk során megpróbáltuk kimutatni, hogy ezen összefüggések milyen módon hatnak a vállalat menedzsmentjének döntéseire. Vizsgálatunkban a Magyarországon működő középvállalatok felső és középvezetőire (potenciális döntéshozók) fókuszáltunk. Az online és papír alapú kérdőívek feldolgozása során kapott eredmények igazolták hipotéziseinket, miszerint a vállalatok vezetőinek agilitásában és vezetői attitűdjében (egyszóval a vállalkozói szellem) lévő különbségek jelentősen befolyásolják - pozitív korreláció - a menedzserek döntéseit és a menedzsment hatékonyságát. A vezetők teljesítménye pedig közvetlen hatással van a vállalat tervezési, K+F, termelési, kereskedelmi teljesítményére. Minden vállalatnak különös figyelmet kell fordítania tehát a vezetőiben rejlő, ki nem használt, gyakran elnyomott agilitásának, innovációs potenciáljának kiaknázására. A vállalat versenyképessége jelentős mértékben a menedzsment „versenyképességén” múlik, ami nem adottság, hanem fejleszthető.



**SESSION 11. REGIONÁLIS ÉS
TURISZTIKAI MENEDZSMENT
(HUNGARIAN)**

A KULTÚRA HATÁSA A TERÜLETI TŐKÉRE

LAKOSY DÓRA

PhD hallgató

Széchenyi István Egyetem Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola

dora.lakosy@gmail.com

ABLONCZYNÉ MIHÁLYKA LÍVIA

Egyetemi tanár, társadalmi kapcsolatokért felelős elnöki megbízott

Apáczai Csere János Kar, Nemzetközi Tanulmányok és Kommunikáció Tanszék

ablne@sze.hu

SZŐKE JÚLIA

Egyetemi docens, tanszékvezető

Apáczai Csere János Kar, Nemzetközi Tanulmányok és Kommunikáció Tanszék

szokej@sze.hu

A különböző tudományterületeken átívelő interdiszciplináris kutatások korszakát éljük. Jelen tanulmány is egy ilyen témával foglalkozik, ugyanis a kultúra és az interkulturális menedzsment, illetve a regionális tudomány területét foglalja magában. A kultúra rendkívül komplex képződmény, amelynek egyes szintjei, mint a nemzeti és vállalati kultúra hatást gyakorolnak a társadalomra, valamint annak térbeli elhelyezkedésére. Következésképpen a tanulmány célkitűzése a kultúra területi tőkére gyakorolt hatásának feltárása és bemutatása. A kutatás fókuszában a nemzeti és vállalati kultúra hatásainak bemutatása áll egy adott régió területi tőkéjére. A területi tőke számottevő tőkeösszetevőt foglal magában, melyek illeszkednek egymáshoz, valamint rendszerszerűen tagolódnak. Korábban csupán a közgazdaságilag könnyen mérhető változókat, materiális javakat elemezték részletesen a területi tőke vonatkozásában. A paradigma komplex gyűjtőfogalom, mellyel a gazdasági térszerkezet vonzókéességét, valamint mélyebb összefüggésrendszerét lehet vizsgálni. Mindebből adódóan, a helyi versenyképességet meghatározó immateriális tőkeelemeket vizsgálja a tanulmány. Az eredmények bemutatása és a következtetések megfogalmazása során a kultúra és a területi tőke közötti összefüggésekre, kölcsönhatásokra az interkulturális menedzsment aspektusából is kitér a tanulmány. Jelen kutatás szekunder forrásokra, azon belül is főként szakirodalmi és kisebb részt korábbi primer kutatások eredményeire támaszkodva valósult meg.

AZ IDŐTÁVOLSÁG ÉS IDŐTÉR ASZIMMETRIÁJA A SZUBURBANIZÁCIÓ ÉS A VÁROSI TERJESZKEDÉS TÜKRÉBEN

PÁLFFY ZSUZSANNA

PhD hallgató, egyetemi tanársegéd

Széchenyi István Egyetem, Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola és Apáczai Csere János
Kar, Nemzetközi Tanulmányok és Kommunikáció Tanszék
palfy.zsuzsanna@sze.hu

ABLONCZYNÉ MIHÁLYKA LÍVIA

Egyetemi tanár

Széchenyi István Egyetem, Apáczai Csere János Kar, Nemzetközi Tanulmányok és Kommunikáció
Tanszék
ablne@sze.hu

KECSKÉS PETRA PHD

Adjunktus

Széchenyi István Egyetem, Apáczai Csere János Kar, Nemzetközi Tanulmányok és Kommunikáció
Tanszék
kecskes.petra@sze.hu

Az időtávolság és időterek jelentős aszimmetriát mutathatnak a városon belüli közlekedésben, kiváltképp a belváros szuburbán térségekből történő megközelítése során. A városterjeszkedés során kialakuló új városrészek városhoz való közelségük ellenére jelentős forgalmi, közlekedési nehézségekkel terheltek. A csúcsidőszakokban városba beáramló népesség közúti forgalomra gyakorolt hatása egy szembetűnő negatívuma a szuburbán térségek optimálistól elmaradó terjeszkedésének. A tanulmány elméleti áttekintés és szintézis formájában ismerteti a közelség fogalmának értelmezési lehetőségeit, korlátozódva jelen esetben annak csupán hagyományos, számokkal egyértelműen kifejezhető és mérhető formáira, valamint kísérletet tesz ezen közelségértelmezést a szuburbanizáció és városi terjeszkedés folyamataihoz kötni. Célja továbbá a közelségdimenziókat összekapcsolni a szimmetriaaxióma, azon belül is főként az idő aszimmetria fogalmával, lévén, hogy napjainkban a közlekedés javulása és javítása, valamint a megközelíthetőség kiemelt prioritás a városok számára. A szerzők Győr szuburbán térségei alapján szemléltetik az időtér aszimmetriájának fennállását azáltal, hogy a Waze applikáció által kalkulált menetidők vizsgálatával tárnak fel időeltéréseket. Az alkalmazás által számított menetidők összehasonlítása jól szemlélteti a vizsgált térségek és Győr belvárosa közti

időeltéréseket, és azok délelőtti, illetve délutáni óráinak különbségeit. A tanulmány későbbi empirikus kutatás megalapozását jelenti, és vázolja a további lehetséges kutatási irányokat.

GAZDASÁGFEJLESZTÉSI ZÓNÁK MAGYARORSZÁGON: „FELTÁMADNAK ÉS FELZÁRKÓZNAK A RÉGIÓK?”

MERZA PÉTER

Adjunktus

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

merza.peter@tkk.pte.hu

Az 1990-es években megkezdődött társadalmi-gazdasági-politikai változások részeként a középszint fejlesztésére, felzárkóztatására több kísérlet történt mind az 1990-es, mind a 2000-es években. Ebben a folyamatban máig legnagyobb hatással a regionális fejlesztési tanácsok és a munkaszervezetként működő ügynökségeket tevékenységét tekinthetjük, amely azonban a 2010 utáni években jogszabályi változások mentén teljes átalakuláson ment keresztül. Ezek a változások gyakorlatilag a 2020-as évekre azt eredményezték, hogy Magyarországon nincs középszintű stratégiai- és gazdaságfejlesztési tervezés, az egyetlen ide sorolható tevékenységnek a megyei önkormányzatok jogszabályban előírt területi tervezési feladatait, valamint kisebb részben a 2014-2020 közötti uniós források lehívásához szükséges tervezést tekinthetjük.

2020 nyarán a Kormány jogszabályt alkotott a „gazdaságfejlesztési zónák” kijelöléséről, illetve a zónák fejlesztésének koordinálására kormánybiztosok kerültek kinevezésre. A tanulmány célja, hogy bemutassa, hogy a zónák létrehozása óta eltelt másfél évben milyen eredmények születtek, mi tekinthető előrelépésnek a 2010-es évek gyakorlatához képest, illetve melyek azok a szükségletek, problémák, melyek miatt a munka folytatása mindenképpen indokolt. A tapasztalatok a Dél-Dunántúli Gazdaságfejlesztési Zóna példáján keresztül kerülnek bemutatásra (melynek szakmai vezetője a cikk szerzője), elemezve a zónák szervezeti kereteit, erőforrásait, döntési kompetenciáit, a megvalósult tevékenységeket, illetve az elkészült dokumentumokat.

Összegezve azt mondhatjuk, hogy a zónák létrehozása indokolt volt (sőt, bizonyos szempontból megkésettnek is tekinthetjük), azonban a szervezeti- és egyéb erőforrások tekintetében a feladat mértékéhez képest nem álltak-állnak rendelkezésre megfelelő nagyságú erőforrások, az eredmények pedig a külső szemlélők számára nem láthatók, nem érzékelhetők, akár a hivatalos döntések, akár a tényleges gazdaságfejlesztési eredmények szempontjából. A zónák nem régiók (nem is akarnak azok lenni), vélhetőleg „pólusok” szeretnének lenni, de a kompetenciáik és az erőforrásaik ezt jelenleg nem teszik lehetővé.

A tanulmány végső következtetése, hogy a 2021-2027 közötti uniós fejlesztési ciklusban (illetve az ezzel párhuzamos kormányzati ciklusokban) a program folytatása csak megerősített kompetenciákkal, kibővített erőforrásokkal és a központi döntéshozatali mechanizmusokba magasabb fokú integrációval indokolt, azonban mindenképpen szükséges egy olyan tervezési és fejlesztési szint, amely a települési

és nemzeti szint között segíti a térségek fejlődést, felzárkózását. A tanulmány zárásaként javaslat kerül megfogalmazásra a program folytatására, illetve átalakítására az eredmények és a hosszútávú hatások perspektívájából.

AZ INFRASTRUKTÚRA TERÜLETFEJLESZTÉSRE GYAKOROLT HATÁSA SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYÉBEN

MAKSZIM GYÖRGYNÉ DR. NAGY TÍMEA

Adjunktus

Nyíregyházi Egyetem, Gazdálkodástudományi Intézet

makszim.gyorgyne@nye.hu

SZILÁGYI DÉNES

Főiskolai docens

Nyíregyházi Egyetem, Műszaki és Agrártudományi Intézet

szilagyidenes@nye.hu

KOVÁCS ZOLTÁN

Főiskolai tanár

Nyíregyházi Egyetem, Műszaki és Agrártudományi Intézet

zoltan.kovacs@nye.hu

A területfejlesztés fogalma szorosan összefügg az életminőséggel és a versenyképességgel. Egy térség fejlődésében számos gazdasági, társadalmi tényező játszik szerepet, melyek hatása komplex és összetett. A befolyásoló tényezők közül tanulmányunkban kizárólag az infrastruktúra területfejlesztésben betöltött szerepét vizsgáljuk Szabolcs-Szatmár-Bereg megye példáján keresztül.

Célunk kijelölni az infrastruktúra azon elemeit, amelyek a területfejlesztés meghatározó pillérei lehetnek. Kísérletet teszünk azoknak a befolyásoló tényezőknek a feltárására, amelyek az infrastruktúra oldaláról döntő szerepet játszanak Szabolcs-Szatmár-Bereg megye járásainak területfejlesztésében. Ehhez járási szinten elemezzük az infrastruktúra főbb indikátorait, majd klaszteranalízis segítségével Szabolcs-Szatmár-Bereg megye járásait csoportokba/klaszterekbe soroljuk területi infrastrukturális fejlettségük alapján. (A klaszter elnevezés tanulmányunkban a csoportképzésre vonatkozik.)

Kutatásunk során az alábbi kérdésekre keressük a választ:

- Milyen infrastrukturális jellemzők játszanak döntő szerepet a klaszterek létrejöttében?
- Szabolcs-Szatmár-Bereg megye járásai milyen típusba/klaszterbe sorolhatók infrastrukturális fejlettségük alapján.

A klaszteranalízis eredményeként Szabolcs-Szatmár-Bereg megye járásait négy kategóriába rendeztük. A klaszterképzés szempontjait széleskörű előzetes statisztikai számítások (elsősorban összefüggés-vizsgálatok) alapozták meg, melyek során az SPSS program által létrehozott klaszterváltozót minőségi változóként kezelve kapcsolatszorosságot kerestünk a vizsgálatba bevont többi változóval. A megye

fejlődéséhez egyértelműen a második klaszter járásai, azaz a „*agglomerálódók*” járulnak hozzá, melyek kedvező infrastrukturális jellemzőik alapján a legmagasabb foglalkoztatást biztosítják. Két járás tartozik ebbe a klaszterbe: a nyíregyházi és a mátészalkai. Jellemző ebben a két járásban autópálya közvetlen elérhetősége, az ipari parkok jelenléte, illetve a magas vállalkozássűrűség és a kedvező foglalkoztatási adatok. Az első klaszterbe („autópálya centrikusak”) a nagykállói, baktalórántházi és a vásárosnaményi járások tartoznak. Ennek a klaszternek a létrejöttében az autópálya jelenlétéből adódó pozitív externáliaként értelmezhető lehetőségek játszanak meghatározó szerepet. A harmadik klaszterbe a csengeri, az ibrányi, a kemecsei és a kisvárdai járások sorolhatók, melyekben egyáltalán nincs közvetlen autópálya elérhetőség. Végül a negyedik klaszterbe a fehérgyarmati, a nyírbátori, a tiszavasvári, a záhonyi járások kerültek, amelyekben szinten nincs közvetlen autópálya elérhetőség, ugyanakkor ipari parkok jelen vannak.

Kutatásunk rámutatott arra, hogy Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a klaszterek kialakulásában elsősorban az autópálya jelenlétének vagy éppen hiányának van meghatározó szerepe, amely egyben megerősíti a területfejlesztésben betöltött szerepét is.

TELEPHELYVÁLASZTÁSI MOTIVÁCIÓK A GYŐR PEREMTERÜLETEIN ELHELYEZKEDŐ VÁLLALATOK KÖRÉBEN

HORVÁTH PATRÍCIA

PhD hallgató

Széchenyi István Egyetem, Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola

horvath.patricia@sze.hu

PONGRÁCZ ATTILA PHD

Egyetemi docens, tanszékvezető, dékán

Széchenyi István Egyetem, Apáczai Csere János Kar, Bölcsészettudományi és Humánerőforrás-

fejlesztési Tanszék

pongracz.attila@sze.hu

KECSKÉS PETRA PHD

Adjunktus

Széchenyi István Egyetem, Apáczai Csere János Kar, Nemzetközi Tanulmányok és Kommunikáció

Tanszék

kecskes.petra@sze.hu

A térbeli elhelyezkedés kérdésének felértékelődése következtében a regionális tudomány mellett a közgazdaságtan is egyre nagyobb figyelmet fordít a gazdasági tevékenységek térbeli szerveződésére. A napjainkban is zajló szuburbanizációs folyamatoknak két aspektusáról számol be a szakirodalom: a lakosság szuburbanizációja mellett a vállalatok peremvidékekre történő települése, kiköltözése is megfigyelhető. A gazdasági szereplők térbeli mozgásának jelentősége ellenére, a magyar kutatások középpontjában a népességgel kapcsolatos folyamatok állnak. Jelen tanulmány a relatív dekoncentráció mögött húzódó tényezőket kívánja feltárni, annak kizárólag gazdasági aspektusára fókuszálva. A kutatás két részből tevődik össze: szekunder és primer adatok feldolgozásával fő célunk a gazdasági tevékenységek szuburbanizációjának, annak előnyeinek és hátrányainak, illetve az eddigi vonatkozó kutatások eredményeinek bemutatása, melyet a magyar és külföldi szakirodalmak szintetizálása révén kapott elméleti bázisra alapozva egy primer kutatás eredményeinek ismertetése követ. A vizsgálat során a győri agglomeráció peremterületein elhelyezkedő vállalatok felkeresése feltáró interjúk formájában valósult meg. A vizsgálat a gazdasági egységek telephelyválasztása mögött rejlő motivációik, attitűdök és a szuburbán területeken való elhelyezkedésükhöz kapcsolódó és érzékelhető előnyök és hátrányok feltárására irányult. A tanulmány az elkészített interjúkat mutatja be esettanulmány formájában, mellyel

hozzájárul a gazdasági szuburbanizáció magyar viszonylatokban történő kutatásával foglalkozó szakirodalmak bővítéséhez.

INNOVÁCIÓS ÖKOSZISZTÉMÁK BETELEPÜLÉSI INTENZITÁSÁNAK VIZSGÁLATA

TÓTH CSILLA

Projekt koordinátor, kutató
ZalaZONE Ipari Park Zrt.
csilla.toth@zalazonepark.hu

HÁRY ANDRÁS

Vezérigazgató
ZalaZONE Ipari Park Zrt.
andras.hary@apnb.hu

Az innovációs ökoszisztémákat a kapcsolódó kutatások rendszerint az innovációs környezet leírásának egyik módjaként tekintik. A kifejezés mára nemcsak egyes technológiai cégek programjaihoz és ágazatokhoz kötődő térségfejlesztési kezdeményezésekhez köthető, hanem földrajzilag koncentrált ökoszisztémák jellemzésére is szolgál. Az innovációs ökoszisztémákkal kapcsolatos korai kutatások vezettek el a tudományos és innovációs parkok fogalmi megalapozásához. Ezek olyan innovációs környezetet teremtenek, amely keret ad a különböző szereplők tudásalapú, innovációorientált fejlődéséhez, különös tekintettel a közöttük kialakuló együttműködésekre. A kapcsolódó kutatások és irodalmi definíciók alapján megállapítható, hogy az innovációs ökoszisztéma nem egy abszolút fogalom, annak a gyakorlatban többféle megjelenési formája létezik.

A jelen kutatás a tudományos és innovációs parkok oldaláról vizsgálja az innovációs ökoszisztémák egyes sajátosságait. A kutatás célja megvizsgálni, hogy milyen összefüggés van a különböző típusú innovációs ökoszisztémák és a parkba betelepülők száma között, figyelembe véve az ökoszisztéma korát is. Ennek érdekében, elsőként a kapcsolódó kutatások fogalmi megközelítéseinek áttekintése alapján meghatározásra kerültek az alapvető innovációs ökoszisztéma típusok. Ezt követően a vizsgálat feldolgozta 92 európai tudományos és innovációs park jellemző adatait és a releváns információkat, amelyek alapján a parkok besorolásra kerültek a meghatározott ökoszisztéma típusokba. A vizsgálat során az egyes típusokhoz kapcsolódóan vizsgálta a kutatás a parkok kora és a betelepültek száma közötti összefüggést.

A kutatás eredményei az egyes innovációs ökoszisztéma típusokhoz kapcsolódóan rámutattak az eltérő betelepülési intenzitásra, mint egyik fontos jellemzőre. Egyúttal, a vizsgálat eredményei alapján kijelölhetők azok a további kutatási irányok, amelyek mentén az ökoszisztémák típusai, a betelepülési intenzitáshoz kapcsolódó faktorok vagy egyéb ökoszisztéma jellemzők tovább vizsgálhatók.

VEZETŐI STÍLUS ELMÉLETBEN ÉS GYAKORLATBAN, VIZSGÁLATOK EGY SZÁLLODÁBAN

OLVASZTÓ ZSÓFIA

Ügyvivő szakértő

Debreceni Egyetem, Tudományos Igazgatóság

olvaszto.zsafia@unideb.hu

JUHÁSZ CSILLA

Egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Vezetés és Szervezéstudományi Intézet

juhasz.csilla@econ.unideb.hu

A munkahelyi légkör minősége sok ember számára ok lehet a munkahelyváltásra. Ennek elkerülése érdekében fontos, hogy egy szervezetnél megfelelő legyen a vezetési stílus, hiszen az kihat a légkörre, a munkavállalók teljesítményére, ezáltal pedig a szervezet teljesítményére is. Témánk vizsgálata egy szálloda esetében kifejezetten hasznos lehet, mivel a turizmus-vendéglátás iparágában jellemző, hogy a személyzet alapján értékeli a vendégek a szállodát. Felvetődik a kérdés, vajon a gyakorlatban mennyire ismerik a vezetők és a beosztottjaik a vezetési stílust, annak fogalmát, alkalmazását, hatását. Kutatásunkban egy hajdúszoboszlói négy csillagos szállodánál vizsgáltuk a vezetési stílust vezetői és beosztotti szempontból. A téma szakirodalmi áttekintését követően a vezetők véleményének megismerésére félig strukturált interjút folytattunk le. Az interjú feldolgozása és eredményeinek kiértékelése után, készítettük el a kérdőíves vizsgálatunkat, amellyel a szálloda dolgozóinak attitűdjét ismerhettük meg. Kutatásunk eredményeképpen megtudtuk, hogy ugyan megfogalmazni nem tudták a szálloda dolgozói mi a vezetési stílus, de fontosnak gondolják. Igénylik, hogy a megfelelő vezetési stílus legyen jelen a szervezet mindennapjaiban. Megismertük továbbá, hogy a beosztottakban a vezetési stílust befolyásoló tényezők közül a vezető személyiségét és szakmai tapasztalatát vélik meghatározónak, valamint a Hersey – Blanchard modell alapján a felettesekre jellemző vezetési stílus a bevonó. Az eredmények értékelése alapján is megfogalmazódik az a következtetés, hogy a megfelelően alkalmazott vezetési stílus számos előnnyel jár egy szervezet mindennapjaiban.

"A tanulmány az EFOP3.6.3-VEKOP-16-2017-00007-"Tehetségből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült."

VEZETŐI STÍLUS ÉS KOMMUNIKÁCIÓS VIZSGÁLATOK EGY SZÁLLODÁBAN

JUHÁSZ CSILLA

Egyetemi docens

Debreceni Egyetem, Vezetés és Szervezéstudományi Intézet

juhasz.csilla@econ.unideb.hu

OLVASZTÓ ZSÓFIA

Ügyvivő szakértő

Debreceni Egyetem, Tudományos Igazgatóság

olvaszto.zsafia@unideb.hu

A vezetői stílus meghatározza a kommunikáció módját, formáját és hatékonyságát is. Különösen meghatározó jelentőségű ez egy szálloda életében, amely szervezetet a munkavállalók után is minősítenek a vendégek. Felvetődhet a kérdés, vajon a gyakorlatban a vezetői kommunikáció mennyire határozza meg a beosztottak elégedettségét, arra van-e hatása? Hogyan határozza meg a vezetői stílust a szervezeti kommunikáció. Kutató munkánk során egy patinás, hajdúszoboszlói négy csillagos szállodánál vizsgáltuk a vezetési stílust és a kommunikációt meghatározó tényezőket vezetői és beosztotti nézőpontból. A szakirodalmi áttekintést követően a vezetőkkel félig strukturált interjút készítettünk a véleményük megismerése érdekében. Az interjú alapján, készítettük el a kérdőíves vizsgálatunkat, amellyel a szálloda dolgozóinak attitűdjét ismerhettük meg. Kutatásunkból többek között megtudtuk, hogy a beosztottak a vezetői kommunikációval inkább elégedettek, mint elégedetlenek, hiszen a megkérdezettek harmada semleges, fele elégedett vagy nagyon elégedett választ adott a feltett kérdésre. A kommunikációval való elégedettség megadhatja a vezető munkájával való elégedettséget is. A megfelelő vezetői stílus magával hozza a megfelelő kommunikációt is, amely elégedetté és hatékonyá teszi a munkaerőt. Ezek összessége pedig eredményessé teszik a vizsgált szervezetet.

"A tanulmány az EFOP3.6.3-VEKOP-16-2017-00007-"Tehetségből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült."



SESSION 12. COACHING (HUNGARIAN)

A COACHING EREDMÉNYESSÉGÉNEK MÉRÉSE

BÁNYAI EDIT

Egyetemi docens

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

banyai.edit@ktk.pte.hu

SZABÓ-BÁLINT BRIGITTA

Adjunktus

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

balintb@ktk.pte.hu

VENCZEL-SZAKÓ TÍMEA

Egyetemi tanársegéd

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

szakot@ktk.pte.hu

RÁCZ-PUTZER PETRA

Adjunktus

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Marketing és Turizmus Intézet

putzerp@ktk.pte.hu

Tanulmányunkban a business coaching eredményességének mérhetőségét, illetve a coaching egyéni és szervezeti szinten is érzékelhető hatását vizsgáljuk. A coaching a vezetőfejlesztés költséges formája, így kézenfekvő, hogy a munkatársak, vezetők fejlődésére szánt összeg megtérülése központi kérdés. A coaching eredményének számszerűsítése, mérése azonban nem egyszerű és sok módszertani kérdést vet fel. A vonatkozó irodalmak feldolgozása mellett bemutatjuk a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara által indított Business Coach képzés hallgatói által coacholt ügyfelek körében végzett kérdőíves kutatás eredményeit, melyek egy hosszabb távú kutatási folyamat első két évére vonatkoznak. A vizsgálat központi kérdése az volt, hogy a coaching folyamatok milyen hasznot, eredményt hoztak az ügyfelek számára.

Az eredmények alátámasztják, hogy rendkívül sokrétű hozadéka lehet egy coaching beszélgetésnek vagy folyamatnak, amelynek nem csupán az ügyfél a haszonélvezője, hanem közvetetten a munkaadó is profitálhat belőle. A vizsgálatunk eredménye alapján a legnagyobb hasznot az önismeret terén érzékelték a coacholt személyek, ami a hatékony munkavégzés szempontjából is nagyon lényeges.

Továbbá jelentős pozitív változás következett be a kollégákkal és felettesekkel való kommunikáció, együttműködés terén is a coachingnak köszönhetően.

Tanulmányunk az átfogó irodalom feldolgozásának és a hazai piacon végzett kutatásnak köszönhetően hozzájárul a hazai coaching témakörében született irodalmak gazdagításához és további kutatási területek meghatározásához.

COACHING SZEMLELETŰ VEZETÉS COACH ÉS VEZETŐ SZEMSZÖGÉBŐL NÉZVE. HASZNOS VAGY SZIMPLÁN TRENDI?

KOVÁCS LAURA

Csoportvezető

ExxonMobil

laurakovacs9010@gmail.com

Előadásomban arra keresem a választ, hogy a multinacionális környezetben a vezetésben hogyan tud jelen lenni a coaching szemlélet, mennyire beszélhetünk csak egy aktuálisan felkapott trendről, ami napjainkban egyre jobban elvárásként lebeg a vezetők feje felett, vagy hasznos és valóban hatásos készségről van szó, ami elősegíti a csapat és az egyén fejlődését.

A témaválasztást saját karrierutam inspirálta, ahol találkoznak és egyszerre működnek a coach és a vezető szerepek.

Kutatásomat saját szakmai tapasztalataim és dilemmáim is motiválták. Belső coachként az volt a fantáziám, hogy odafigyelés nélkül fog menni a coach szerepem működtetése a csapatommal, ami helytelen feltevésnek bizonyult a gyakorlatban. Mindemellett kíváncsi vagyok a szektor felé, érdekel, hogy más cégeknél, hogy van jelen a coaching.

Mélyinterjúim célja a feltáráson túl annak feltérképezése, hogy a vezetőknek szükség van-e sorvezetőhöz a szemléletmód beépítéséhez. Erre ráépítve célozok, a konkrét ajánlások összegzése alapján elkészített eszköztár, ami, segítséget és iránymutatást nyújthat vezetőtársaimnak a coaching szemlélet gyakorlati beépítéséhez.

A tanulmány elkészítése és a témában végzett kutatás ösztönzőleg hat rám, hogy önreflexiót gyakorolva általam kreált elvárások nélkül éljek a szemlélettel és tapasztaljam meg, hogy ha használom a coachingot, ami partnerségben megy már az egyéni folyamatoknál, akkor miben gyakorol más hatást az egyénre, annál mintha problémamegoldó stílusban vezetnék tovább minden helyzetben.

KIERKEGAARD ÉS AZ EGZISZTENCIÁLIS COACHING

KISS OLGA

Adjunktus

Budapesti Corvinus Egyetem, Nemzetközi, Politikai és Regionális Tanulmányok Intézete

kissolga@uni-corvinus.hu

Az egzisztenciális coaching a mindennapi élet problémáival az élet nagy kérdéseinek perspektívájából foglalkozik. Olyan szituációkkal kapcsolja össze ezeket, amelyekkel mindannyian szembekerülünk életünk során, ám hiába foglalkoznak vele több ezer éve bölcsek és filozófusok, lelkipásztorok, pszichológusok, írók és költők, a maga válaszát mégis mindenkinek saját magának kell megtalálnia. Szervezeti kontextusban ez a vezető számára olyan problémákban testesül meg, mint az autentikus élet, a hitelesség, a tevékenysége értelme (vagy épp értelmetlensége), a szervezeti abszurditás, vagy az egzisztenciális szorongás, amit gyakran összetévesztünk a stresszel.

Az egzisztenciális coaching sokszínű, sokféle területtel, technikával, módszerrel dolgozik, ahogy a filozófiai háttere is sokszínű. Søren Kierkegaard maga nem volt egzisztencialista gondolkodó, ám az ő gondolatai jelentették az egzisztencializmus ősforrását. Az egzisztenciális coachinggal foglalkozó szerzők ritkán mennek vissza elemzéseikben egészen Kierkegaard-ig. Érthető módon sokkal több figyelmet kapnak az egzisztencializmus klasszikusai, Heidegger, Sartre, de még a fenomenológiát kidolgozó Husserl is. Éppen ezért lehet érdekes mélyebbre menni az időben – és a gondolatokban.

E tanulmányban arra a kérdésre keresem a választ, hogyan formálta Kierkegaard filozófiája a XX. századi fenomenológia és egzisztencializmus közvetítésével a mai egzisztenciális coaching alaptémáit és fő megközelítésmódjait. Mi az, amit jobban megérthetünk, ha visszanyúlunk e megközelítésmód eredeti filozófiai gyökereihez?



**SESSION 13. MENEDZSMENT DÖNTÉSEK
ÉS PÉNZÜGYI SZEMPONTOK
(HUNGARIAN)**

TECHNOLÓGIA VÁLTOZÁSOK HATÁSAINAK ÉRTÉKELÉSE AZ IDŐVEZÉRELT TEVÉKENYSÉG ALAPÚ KÖLTSÉGSZÁMÍTÁS NÉZŐPONTJÁBÓL

VILMÁNYI MÁRTON

Egyetemi docens

Szegedi Tudományegyetem, Gazdaságtudományi Kar, Üzleti Tudományok Intézet
vilmanyi@eco.u-szeged.hu

MÁTÓ ÁGNES RÉKA

PhD hallgató

Szegedi Tudományegyetem, Gazdaságtudományi Kar, Üzleti Tudományok Intézet
mato.agnes@eco.u-szeged.hu

TARJÁNYI MARGIT

Egyetemi tanársegéd

Szegedi Tudományegyetem, Gazdaságtudományi Kar, Üzleti Tudományok Intézet
tarjanyi.margit@eco.u-szeged.hu

KÁLMÁN MELITTA

Egyetemi tanársegéd

Szegedi Tudományegyetem, Gazdaságtudományi Kar, Üzleti Tudományok Intézet
kalman.melitta@eco.u-szeged.hu

Az egészségügyi szervezetek napjainkban egyre nagyobb teljesítmény-nyomás alatt dolgoznak, különösen így van ez a COVID-19 okozta világjárvány eredményeként. A teljesítmény-nyomás számos érdekelt felől jelentkezik, mely a betegek elégedettségétől a technológiai korszerűségeken át a költséghatékony működésig megannyi, néha egymásnak ellentmondó, sokszor széttartó cél teljesítésében ölt testet. Az egészségügyi szervezetek e problémát a páciensek számára teremtendő érték, mint felettes cél maximalizálásával oldhatják fel. Az érték maximalizálása érdekében, a ráfordítások kontrollálásának biztosítására széles körben alkalmazott megoldás az idővezérelt tevékenység alapú költségszámítás (TDABC). Ugyanakkor a költségek kontrollálása, a páciensek felé nyújtandó érték fejlesztése nem valósítható meg hatékony erőforrás-menedzsment nélkül, mely az egészségügyi intézmények részéről folyamatos tanulást igényel. A fejlesztések eredményeként bevont új erőforrások viszont gyakorta nem kezelhetők önállóan, hiszen egy erőforrás használatáról szóló döntés újabb

erőforrások behívását, a meglévő erőforrás-felhasználás átalakulását eredményezi. E jelenségek TDABC-ben való kezelésére a szakirodalom egyelőre kevés válasszal szolgál.

Kutatásunkban öt esettanulmányon keresztül vizsgáltuk a technológia változásának hatását az erőforrások összetételére. Arra voltunk kíváncsiak, hogy a TDABC módszertanának alkalmazása érdekében hogyan lehet azonosítani a technológia változások hatásainak kiterjedtségét. Vizsgálati terepünket egészségügyi protokollok jelentették, ahol új (telemedicina) technológia bevezetése mellett tanulmányoztuk az erőforrások összetételének és interakcióinak megváltozását. Elemzésünk során folyamati perspektívát alkalmaztunk, melynek keretében a vizuális térképezés módszertanát használtuk. Eredményeink megerősítik, hogy új technológia bevezetése széles körű hatást gyakorol a szervezeti folyamatokra. Új tevékenységeket hív életre, új erőforrásokat, vagy új erőforrás-kombinációkat követel meg, miközben új szereplők bevonását, meglévő szereplők szerepének átalakulását eredményezi. Kutatási eredményeink ugyanakkor arra is rámutatnak, hogy az információs pályák megfigyelése közvetlen segítséget nyújt az átalakulás kiterjedtségének detektálásához, mely közvetlen módszertani hozzájárulást jelent a TDABC módszertanának egészségügyi alkalmazása során.

A KIEGÉSZÍTŐ MELLÉKLET SZEREPE A HITELEZÉSI DÖNTÉSTÁMOGATÁSBAN

ÁGOSTON NORBERT

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Regionális Politika és Gazdaságtan

Doktori Iskola

agoston.norbert@tkk.pte.hu

A vállalati fizetéképtelenség- és csőd okainak feltárása napjainkban is valóságos kihívás a kutatók számára. A fizetőképesség megítéléséhez alapvetően a vállalatok pénzügyi információit alkalmazhatjuk, amely előkészítheti a hitelezési döntések meghozatalát. A pénzügyi információk a vállalatok által időszakonként kibocsátott beszámolóiból származnak, ilyen szempontból a legfőbb jelentés a mérleg és az eredménykimutatás. A kiegészítő melléklet egy további jelentés, amely szöveges formában törekszik valós képet festeni a vállalat működéséről. Tanulmányomban szövegbányászati módszerekkel a kiegészítő mellékletek tartalmi összetevőit vizsgálom. A pécsi városrégió kis- és középvállalatainak mintáját felhasználva, arra a kérdésre keresem a választ, hogy a kiegészítő mellékletek adataiból a vállalatok fizetéképtelensége megbecsülhető-e. Ennélfogva feleletet kaphatunk arra, hogy a partner vállalatok kiegészítő mellékleteiből származó információk képesek-e támogatni a vállalatvezetőket kereskedelmi hitelnyújtási döntéseik meghozatalában.

A KOCKÁZTATOTT ÉRTÉK ALKALMAZÁSA VÁLSÁGOS IDŐKBEN

BÁNHEGYI NORBERT

PhD hallgató

Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Gazdálkodástani Doktori Iskola

banhegyi.norbert@ktk.pte.hu

A befektetések kockázatának mérése mind a magánszemélyek, mind az intézmények számára kritikus fontosságú. Az egyéni befektetők nem kívánnak váratlan veszteségeket elszenvedni, a pénzügyi szolgáltatókat pedig a jogszabályok kötelezik a tőkekövetelmények betartására és a globális kitétségek közlésére. A „kockázatos érték” vagy angol nevének (Value at Risk) rövidítése a VaR, a leggyakrabban használt és a módszertanilag legteljesebb kockázati mutató. Népszerűségének oka, hogy közérthető, hiszen az elveszithető konkrét tőkeösszeget adja meg, illetve visszatesztelhető, vagyis az aktuális gazdasági folyamatokhoz igazítható. A VaR legnagyobb gyengesége azonban éppen akkor vált világossá, amikor a legnagyobb szükség lett volna a kockázatok pontos mérésére. Válságos időszakban ugyanis az árfolyamhozamok nagyobb valószínűséggel vehetnek fel extrém értékeket, mint általában. A kockázatos érték használata azonban nem veszi figyelembe a VaR-t meghaladó veszteségeket, vagyis vastagszélű eloszlások esetén pontatlan. A tanulmány az előzőekben felvázolt veszteség-előrejelzési problémát oldja fel azáltal, hogy bemutatja, miként jelezhető előre a válság a normális eloszlás és a q-Gauss eloszlás alkalmazásával számított VaR különbségével. A módszer előnye továbbá, hogy az egyes részvénypiacokat az egymásra gyakorolt hatásuk alapján rendszerbe helyezi, emellett a VaR alulbecslési hibáját is megszünteti. Annak ellenére, hogy a q-Gauss eloszlás a statisztikai mechanika régóta fontos eszköze, az utóbbi években kevés empirikus tanulmány látott napvilágot közgazdasági vetületben. A tanulmány ennek értelmében figyelemfelhívás a jövőbeli kutatások számára.

A NEGYEDIK IPARI FORRADALOM ÉS ANNAK HATÁSA A SZÁMVITELI SZAKMÁRA – EGY ROMÁNIAI ESETTANULMÁNY

FÁBIÁN ISTVÁN

PhD hallgató

Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Kar

istvan.fabian@econ.ubbcluj.ro

BENEDEK BOTOND

Adjunktus

Babeş-Bolyai Tudományegyetem, Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Kar

botond.benedek@econ.ubbcluj.ro

A kutatásunk célja, megvizsgálni a negyedik ipari forradalom hatásait a számviteli szakmára. Mára nem jelent újdonságot, hogy okostelefonjaink segítségével majdnem bármit megoldhatunk, ahogyan az sem, hogy a vállalat mindennapi teendőit és a vállalati döntéshozatalt mindenféle technológiai megoldások segítik. Ez alól nem kivétel a számviteli szakma sem, mely az egyik legalapvetőbb és legősibb szakterület, hiszen minden egyes vállalatnak, vállalkozónak szüksége van arra, hogy a vagyoni helyzetéről kimutatás készüljön. Ezeknek a kimutatásoknak az elkészítésében, a gazdasági események rögzítésében, az adatok tárolásában és feldolgozásában mára már az ipar 4.0 eszköztárának számos technológiai megoldása a segítségünkre áll. Mindazonáltal az elmúlt években nem készült olyan tanulmány a romániai vállalatok körében, amely az ipar 4.0 hatásait átfogóan vizsgálná a számvitel területén. Kutatásunk egyik első célkitűzése az volt, hogy beazonosítsa az ipar 4.0 eszköztárának azon eszközeit, melyeket a számviteli szakma képviselői eredményesen alkalmaznak a mindennapi tevékenységük során. Ezt követően vállalati interjúk segítségével felmértük, hogy egy multinacionális energiaszolgáltató vállalat, amely világszinten 40 000 alkalmazottat foglalkoztat és melynek számviteli feladatai nagyrészt a romániai kirendeltség végzi, milyen mértékben tudja alkalmazni a szakirodalomban bemutatott ipar 4.0 eszköztárat. A vállalat egyebek mellett könyvelő robotokat alkalmaz, melyek képesek az ismétlődő, rutinszerű számviteli feladatok hatékony és precíz elvégzésére. A vállalati interjúk során felmértük ezen ipar 4.0 megoldások gazdasági/pénzügyi valamint humán erőforrásra gyakorolt hatásait, majd összehasonlítottuk ezeket a szakirodalommal. Az eredmények a legtöbb esetben összhangban állnak a szakirodalommal. A kezdeti implementálási és betanulási nehézségek után a könyvelőrobotok hatékonyan és gazdaságosan végeznek el bizonyos részfeladatokat, mindazonáltal a jelenleg alkalmazott megoldások nem helyettesíthetik teljes mértékben az embert. Természetesen vannak további fejlesztési lehetőségek, például a mesterséges intelligencia által vezérelt problémamegoldás beépítése a számviteli folyamatokba, de egyelőre a vállalat számításai szerint ez nem

lenne gazdaságos megoldás. Itt egy kisebb ellentmondást figyelhetünk meg a szakirodalommal, mindazonáltal ha figyelembe vesszük, hogy a legtöbb eddigi tanulmány a fejlett országokban készült, ahol a munkaerő költsége sokkal magasabb, máris érthető ez az ellentmondás, ugyanis egy már működésben lévő robot karbantartási és működtetési költsége nem sokkal marad el egy alkalmazott bérköltségétől Romániában. A humán erőforrás szempontjából elmondhatjuk, hogy a megfelelő vállalati politika mellett, a humán erőforrás átképzésével a vállalat képes megtartani addigi alkalmazottait. Sőt bizonyos szempontból magasabb színvonalú szolgáltatást képes biztosítani az ipar 4.0 eszközök és a továbbképzett alkalmazottak együttes munkájának eredményeként.

Összefoglalva elmondható, hogy bár az ipar 4.0 eszköztárban fellelhető megoldások többségének implementálása kezdetben komoly kihívást jelent a számviteli szakma számára, úgy a fejlett gazdaságokban, mint Romániában, a kezdeti nehézségek után, gazdaságos és hasznos megoldásnak bizonyulnak.

A SZELLEMI TŐKE HATÁSA A NEMZETKÖZIESEDETT KÖZÉP- ÉS NAGYVÁLLALATOK VERSENYKÉPESSÉGÉRE

STOCKER MIKLÓS

Egyetemi docens, tanszékvezető

Budapesti Corvinus Egyetem, Üzleti Gazdaságtan Tanszék

miklos.stocker@uni-corvinus.hu

Célkitűzések: Az erőforrás alapú vállalatelméletből kifejlődve a tudás alapú vállalatelmélet az 1990-es évek közepe óta vizsgálja a tudás, a szellemi tőke, valamint a tudásmenedzsment szerepét, helyét, formáit a vállalat működésében és sikerességében. A szellemi tőke erőforrások a vállalatok túlnyomó részében a tárgyasult erőforrásoknál értékesebbek, így közvetlen hatásuk a vállalat sikerességében alapfeltevésként értelmezhető. Ezen kutatás célja annak vizsgálata, hogy a szellemi tőke hogyan járul hozzá a vállalati versenyképességhez a nemzetköziesedett hazai közép- és nagyvállalatok esetében.

Anyag és módszerek: A kutatás alapját a Versenyképesség kutatás 2019. évi vállalati felmérése nyújtja. A versenyképességi adatbázis az adattisztítás után 209 hazai közép- és nagyvállalat percepciós adatait (~1300 változó) és 5 évre vonatkozó pénzügyi adatait (~1400 változó) tartalmazza. A kutatási kérdés alapján a versenyképességi adatbázis szűkítésre került a nemzetköziesedett közép- és nagyvállalatok mintájára (n=119). A minta méret és exportárbevétel tekintetében reprezentatív a magyarországi közép- és nagyvállalati populációra. A kutatás során alkalmazott módszerek a faktorelemzés és a regresszió elemzés, amely alapján a szellemi tőke erőforrások és a tudásmenedzsment tevékenységek három faktorba rendeződtek (tudásmenedzsment $\alpha=0,852$; emberi-, és szervezeti tőke erőforrások $\alpha=0,863$; és kapcsolati tőke erőforrások $\alpha=0,755$).

Eredmények: A tudásmenedzsment, az emberi- és szervezeti tőke erőforrások és a kapcsolati tőke erőforrások szignifikánsan hatással bírnak a vállalati versenyképességre ($R^2=0,193$), valamint annak tényezőire a változóképességre ($R^2=0,208$), a működőképességre ($R^2=0,139$) és a teljesítményre ($R^2=0,183$) egyaránt.

Következtetés: A nemzetköziesedett közép- és nagyvállalatok tudásmenedzsment tevékenysége, valamint az emberi-, és szervezeti tőke erőforrásaik és a kapcsolati tőke erőforrásaik szignifikáns pozitív hatással vannak a versenyképességükre. A szellemi tőkébe való beruházások tehát bizonyítottan növelik a vállalati versenyképességet.