

*Szigeti Cecília – Borzán Anita – Szekeres Bernadett –
Szászvári Karina*

Bérek, értékek és externáliák a jövő HR szakembereinek szemszögéből

Wages, Values and Externalities from the Perspective of Future HR Specialists



Összefoglalás

A fenntarthatóság, mint összetett célrendszer, sokféleképpen értelmezhető és megközelíthető, de egyre hangsúlyosabbá válik az az elképzelés, hogy a fenntarthatóbb világ megteremtésének egyik kulcskérdése az egyenlőtlenségek csökkentése. A munkáltatóknak közvetlen felelőssége és jelentős mozgásteret van a méltányos bérrendszerek kialakításában. A HR-szakemberek számára ennek gyakorlati megvalósítása komoly feladat, ezért tudásuk kulcsfontosságú tényező lehet a fenntarthatóbb jövedelmi viszonyok elérésében. Kutatásunkban arra kerestük a választ, hogy mit tudnak a jövő HR szakemberei az emberi teljesítmény számviteli mérhetőségéről, és hogyan vélekednek annak pénzbeli értékeléséről, tisztában vannak-e az ahhoz kapcsolódó externáliákkal. Véleményünk szerint azok a HR szakemberek, akik tisztában vannak az emberi teljesítmény mérésének kérdéseivel és felismerik az alapvető problémákat, jelentős szerepet játszhatnak az egyenlőtlenségek csökkentésében.

Kutatásunk során 410 egyetemi humánerőforrás-szakos hallgatót kérdeztünk meg két hónapon keresztül (2022. december elejétől 2023. január végéig) online kérdőív segítségével. A kérdőív a demográfiai adatok mellett zárt kérdéseket tartalmazott, de a kérdőív végén a hallgatók egy nyílt végű kérdésben is kifejehtették véleményüket a témával kapcsolatban.

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: D63, J01, J70

Kulcsszavak: fenntarthatóság, egyenlőtlenség, emberi erőforrás

DR. HABIL SZIGETI CECÍLIA, tudományos főmunkatárs, Budapesti Gazdasági Egyetem, Menedzsment és Vállalkozás Tanszék, CESIBUS (szigeti.cecilia@uni-bge.hu); DR. BORZÁN ANITA, egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem, Számvitel Tanszék (borzan.anita@uni-bge.hu); DR. SZEKERES BERNADETT, egyetemi adjunktus, ELTE, Pénzügy és Számvitel Tanszék (szekeres.bernadett@gtk.elte.hu); DR. SZÁSZVÁRI KARINA, tanszékvezető egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem, Vezetés és Emberi Erőforrás Fejlesztés Tanszék (szaszvari.karina.agnes@uni-bge.hu).

Summary

Sustainability, as a complex set of goals, can be interpreted and approached in many ways. Notwithstanding the idea that reducing inequalities is a key to creating a more sustainable world is becoming increasingly prominent. Employers have a direct responsibility and considerable room for manoeuvre in designing fair wage systems. For HR professionals, putting this into practice is a major task, and their knowledge can be a key factor in achieving more sustainable pay relations. In our research, we sought to find out what future HR professionals knew about the accounting measurability of human performance, how they perceived its monetary valuation, and if they were aware of the externalities associated with human resources. We believe that HR professionals that are aware of the issues of measuring human performance and can recognise the fundamental problems can play a significant role in reducing inequalities. In our research, we surveyed 410 university human resources students over a two-month period (from the beginning of December 2022 to the end of January 2023) using an online questionnaire. In addition to demographic data, the questionnaire contains closed questions, while at the end of the questionnaire, students could also express their views on the topic in response to an open-ended question.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: D63, J01, J70

Keywords: sustainability, inequality, human resources

BEVEZETÉS

A fenntarthatósági kérdések gazdasági, társadalmi folyamatokban való tükröződésével számos kutatás foglalkozik (Boros et al., 2022; Lentner et al., 2015). Egyre nagyobb hangsúly helyeződik arra a kérdésre is, hogy az egyetemi hallgatók hogyan vélekednek a fenntarthatósági kérdésekről, mennyire vesznek részt a körforgásos gazdaságban (Szigeti et al., 2023). A fenntarthatóság egyik kulskérdése az egyenlőség - egyenlőtlenség kérdésköre, ami az ENSZ fenntartható fejlődési céljai között is megtalálható. Az egyenlőtlenség egyik fontos megjelenési formája a bérekben, jövedelmekben tapasztalható eltérés (Harangozó, G. 2020). Kutatásunk középpontjában az a kérdés áll, hogy az egyetemi hallgatók mennyire tájékozottak az emberi tőke értelmezésével és értékelésével kapcsolatban, egyetértenek-e az ember és az emberi tevékenység pénzbeli értékelésének gyakorlatával, mennyire látják ennek ellentmondásait. Kutatásunk során emberi erőforrás szakos egyetemi hallgatókat kérdeztünk meg. Hipotézisünk szerint a hallgatók tisztában vannak a HR és a számvitel alapjaival is, és képesek árnyaltan értékelni a tudományterületek lehetőségeit és korlátait. A vizsgálat társadalmi szempontból is kiemelkedő jelentőségű, mert a jövő HR szakemberei jelentős hatást gyakorolhatnak az egyenlőtlenségek felszámolását célzó fenntarthatósági célok teljesítésére.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Humán erőforrás értelmezése

A vállalatok emberi tényezővel foglalkozó modern szemléletmódjában az elmúlt két évtizedben egyre gyakrabban találkozunk az emberi tőke fogalmával és az emberi erőforrások stratégiai szintű megközelítésével (Margherita, 2022). A közgazdaságtani szemléletű emberi tőke fogalom történetileg Beer és munkatársaitól (1984) származik, amely szerint az embereket sokkal inkább vállalati vagyonnak kell tekintenünk, mint költségnak, sőt a bennük lévő képességek lehető legjobb felhasználásával a vállalati versenyelőny alapját képezhetik.

Az emberi erőforrás kifejezés menedzsment gyökerekre tekint vissza, és azt képviseli, hogy az emberekkel való bánásmód a bennük lévő lehetőségek eredményes kihasználását teszi lehetővé. Annak felismerése, hogy az emberek a bennük rejlő tudás és munkavégző képesség révén értéket teremtenek a vállalat számára, utóbbi erőforrás kezelésére egy új fajta szemléletmódot igényelt. Szemben az emberi erőforrások korábbi, adminisztratív jellegű, majd erőforrásszemléletű megközelítésével, a jelenlegi annak stratégiai és értékteremtő jellegét hangsúlyozza. Tehát a vállalatok versenyelőnye tulajdonképpen abból származik, ahogy a vállalat a rá jellemző módon megszerzi, fejleszti és felhasználja a humán tőkét. A humán erőforrás-gazdálkodás területén a kommunikáció fejlesztése nagymértékben hozzájárul a vállalat versenyelőnyéhez, mivel a jó kommunikációs készségek növelik az alkalmazottak elégedettségét és jólétét, illetve szilárd alapot biztosítanak az erősebb önérvényesítésnek (Makkos, 2019). A versenyelőnnyel szemben a humán tőke nem megfelelő menedzselése kockázatot jelent a vállalat számára, amellyel vagyona egy jelentős részének elvesztését kockáztatja. (Amit–Belcourt, 1999, Bakacsi et al., 2006, Armstrong, 2006). A stratégiai emberi erőforrás menedzsment olyan integrált megközelítés, amely az üzleti stratégia megvalósításának szerves részét képezi, sőt olyan kritikus tényezőként kezelendő, amelyben a költséghatékonyság és az eredményesség szempontjai egyaránt érvényesülnek. Politikákat, folyamatokat és módszereket jelent, amellyel a vállalat versenyelőnyt szerez (Bakacsi et al., 2006).

Az emberi tőke magában foglalja a szervezeten belül a munkavállalók tudását és tapasztalatát, amelyet valaha megszereztek az oktatás során, az élettapasztalaton vagy a munkatapasztalaton keresztül. A humán tőke képzés-fejlesztéssel növelhető. Sőt vállalati példák bizonyítják az emberi tőkébe való befektetés megtérülését (Li et al., 2021). Olyan módszereket találtak eredményesnek, mint a határozatlan idejű foglalkoztatás, a munkaköri rotáció, a képzés-fejlesztés, vagy a vállalati beilleszkedést elősegítő programok (Johnson, 1988; Hitt et al., 1994; Varga–Csiszárík–Kocsir, 2016; 2017). Ugyanakkor a kis hatalmi távolság, és munkavállalók fejlesztését előtérbe helyező szemlélet a humán tőke szempontjából a vállalati kultúra jelentőségére is felhívják a figyelmet (Armstrong, 2006). Az egyéni és a szervezeti érdekek összeegyeztetésének egyik kulcsterülete a hosszútávú tervezés, amellyel a munkavállalókba történő befektetéssel a vállalat a szükséges tudás és készségek birtokába kerül.

Az emberi erőforrások stratégiai szemlélete kezdetektől törekszik a költséghatékonyság és az eredményesség azonosítására, hiszen elvárássá vált, hogy a vállalati stratégiai célokhoz való hozzájárulásáról számot tudjon adni. Ugyanakkor az immateriális stratégiai erő-

források, úgy, mint a humán tőke mérése komoly kihívást jelent (Garai-Fodor et al., 2023). A változások állandóan jelen vannak a szervezetben (Kurucz–Remsei, 2016) és ehhez a HR folyamatait is szinkronizálni kell. A fenntarthatósági szempontoknak a pénzügyekben, vállalati jelentésekben való megjelenése hozzájárul ahhoz, hogy a humán erőforrást kellő súllyal vegyék figyelembe a vállalati döntéshozatalban (Győri–Csillag, 2019; Saáry–Csiszárík-Kocsir, 2021; Saáry et al., 2021). Különösen a tudásalapú iparágakban fokozódik az igény arra, hogy ezt a kritikus jelentőséggel bíró vagyont megfelelően értékeljék és a vállalati vagyon megítélésében figyelembe vegyék (Harangozó, 2020).

Humán erőforrás a számvitelben

Annak ellenére, hogy az emberi erőforrás is vállalati erőforrás, nem jelenik meg ugyanúgy a számviteli dokumentumokban, mint a többi eszköz. A vagyonelemek besorolásának logikáját követve az emberi erőforrásnak, mint humán vagyonnak az immateriális javak, azaz a tevékenységet egy évnél hosszabb ideig szolgáló nem anyagi eszközök között a helye. Ugyanakkor a mérlegben, az emberi erőforrás értékének méréséhez kapcsolódó mérlegesorok nem kerültek elkülönítésre.

Az emberi erőforrás egyre inkább felértékelődik, azért kerül több tudományos kutatás fókuszába. A felértékelődés azzal magyarázható, hogy a társadalmi-gazdasági életben az ember által létrehozott érték alapú tevékenységek jelentősége nő, a fizikai tőkefelhalmozást felváltó humántőke-felhalmozás a növekedés elsődleges motorjává lép elő és teremti meg a fejlődés alapját (Oded–Omer, 2004).

Ma az egyetlen igazán értékes erőforrás az egyének és a társadalom számára egyaránt a tudás. A tudással minden mást meg lehet teremteni. A tudás termelőeszközzé vált (Gyökér, 2004).

Ezt bizonyítja az is, hogy az üzleti modell eszközök is mind számba veszik az emberi tőkét, mint a vállalati értékteremtés elengedhetetlen részét (Győri et al., 2021). A szakirodalomban számos példa található az üzleti modellek megfogalmazására, amelyekről jó áttekintést nyújt Snihur és Bocken (2022). Az üzleti modelleket olyan eszközökként írják le, amelyek mellett, hogy segítenek megérteni a vállalat működését, elemzésre, összehasonlításra, teljesítményértékelésre, menedzsmentre, kommunikációra és innovációra is felhasználhatók. Bocken és Short (2021) a fenntarthatatlan üzleti modell egyik ismérvének tartja az emberi erőforrás pazarlását. Az angol és német nyelvű szakirodalom is beszél emberi tőkéről (human capital, Humankapital), emberi erőforrásról (human resource), illetve humán vagyonról (Humanvermögen) is. A legtöbb szakirodalomban az emberi erőforrás és az emberi tőke szinonim fogalomként jelenik meg. Laáb (2006) szerint viszont a humán vagyon forrását a szellemi tőke képezi, a szellemi erőforrás pedig, mint eszköz értendő a mérlegben belül. Boda (2005) látható és láthatatlan vagyont különít el, annak megfelelően, hogy a számvitel által mérhető vagy sem adott vagyonelem. Az elmúlt évtizedek során kialakult egy olyan kutatókból – Edvinsson és Malone (1997), Sveiby (2001), Stewart (2002) – álló irányzat, amely alkalmas a láthatatlan vagyon felmérésére. A láthatatlan vagyonnak sok elnevezése létezik, viszont tartalmi vonatkozásban nagyfokú átfedés fedezhető fel. Kö-

zös valamennyi munkásságban, hogy a láthatatlan vagyonnal foglalkozva, annak számszerűsítését is vizsgálják, melyben az alapfilozófia a vállalat piaci cégértéke és a számvitel által kimutatott összes vagyonérték (mérlegfőösszeg) közötti különbség meghatározásán alapul. Mivel az emberi erőforrás nem anyagi természetű, viszont az immateriális javak egy része megjelenik a mérlegben, Bacsur és Boda (2006) felhívja a figyelmet a tartós nem anyagi eszközök kiszűrésének is a fontosságára.

Humán erőforrás externáliái

A humán tőkébe való befektetés egyéni és kollektív döntés, amely jelentős externáliákkal (külső gazdasági hatásokkal) jár (Bosi et al., 2021). Bár a humántőke externáliák azonosítása még mindig nem teljesen tisztázott (Ciccone–Peri, 2006), elemzésük középpontjában jellemzően a bérkérdések állnak. Liang és szerzőtársai (2016) szerint a városi szintű humán tőke pozitív és statisztikailag szignifikáns hatással van az egyéni jövedelmekre – eredményeik két kínai paneladatsor elemzésén alapulnak. Egy másik tanulmány hasonló következtetésekre jut: az egyetemi diplomások aránya növeli az alacsony képzettségű munkavállalók bérét a bérelaszlás alsó ötödében (Liu–Yang, 2021). Bratti és Leombruni (2014) olaszországi adatokat vizsgáló kutatása alapján a pozitív termelési externáliák megléte azt mutatja, hogy a felsőoktatás terheit nem szabad teljes mértékben a hallgatókra és családjaikra hárítani, mivel ez a felsőoktatásba való nem optimális beruházáshoz vezethet. Ezért a felsőoktatási kiadásokat részben az általános adózásból kellene finanszírozni. Winters (2014) eredményei azt mutatják, hogy a helyi humántőke-állomány pozitív externáliákat teremt a helyi munkaerőpiacokon, és fontos szerepet játszik a regionális gazdasági fejlődésben. Az Egyesült Államokból származó adatokat vizsgálva azt állapította meg, hogy ez a hatás jelentősen erősebb a természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai területeken végzetek esetében. Egyes kutatások szerint a humán tőke fejlesztése kritikus fontosságú a természeti erőforrások hatékony kitermelése és felhasználása szempontjából (Rahim et al., 2021). Más kutatási eredmények azt bizonyítják, hogy a humán tőke nagysága csökkenti a szén-dioxid-kibocsátást (Wang et al., 2023) és az ökológiai lábnyomot (Ahmed–Wang, 2019; Ahmed et al., 2020). A humán tőke pozitív szerepe ebben a kérdésben a képzett munkaerőhöz és az oktatáshoz köthető, ami növeli a környezettudatosságot és a környezetbarát gyakorlatokat.

ANYAG ÉS MÓDSZER

Primer kutatásunkban 410 emberi erőforrás alapszakos egyetemi hallgatót kérdeztünk meg egy online kérdőív segítségével, amely 2022. december elejétől 2023. január végéig volt elérhető. A kérdőív elsősorban zárt kérdéseket tartalmaz, köztük feleletválasztós, jelölőnégyzetes és Likert-skálás kérdéseket. A kérdőív végén a hallgatók lehetőséget kaptak arra is, hogy kifejtsék véleményüket a témával kapcsolatban. A minta nemek, állandó lakóhely és a számviteli ismeretek szerinti összetétele az 1. táblázatban foglaltak szerinti.

1. táblázat: A minta összetétele (fő)

	Jellemző	elemszám
Nemek	Férfi	62
	Nő	348
Számviteli ismeretek	alapismeret	227
	humán vezetői	183
Állandó lakóhely	Budapest	143
	Pest	106
	Közép-Dunántúl	48
	Nyugat-Dunántúl	19
	Dél-Dunántúl	6
	Észak-Magyaró.	34
	Észak-Alföld	20
	Dél-Alföld	31

Forrás: Saját kutatás

A kérdőívet kitöltő hallgatók 85%-a nő, ami nem meglepő, mert hasonló mértékű a nemek közötti differencia a nők javára az emberi erőforrás alapszakos hallgatók alapsokaságának vonatkozásában is megfigyelhető. A válaszadók 45%-a rendelkezik humán vezetői számviteli ismeretekkel, tehát az ötödik szemeszterét teljesíti, a felmérésben résztvevők felénél magasabb hányada még alsóbb évfolyamos, ezért csak számviteli alapokat hallgatott. A lakóhely szerinti összetételben 3 főt a táblázatban nem vettünk figyelembe, mivel külföldiek. Régiók szerint csoportosítva a válaszolók több, mint harmada fővárosi, negyede pedig Pest vármegyében él. 10%-nál magasabb a Közép-Dunántúlon élő, 8%-os az észak-magyarországi és a dél-alföldi régióban élő válaszoló aránya. A legkevesebb kitöltő Nyugat-Dunántúlon és Dél-Dunántúlon él.

Első zárt kérdésünk az volt, hogy a profitvárosok alapján mekkora jelentőséget tulajdonítanak a hallgatók az emberi erőforrásnak.

Cikkünkben továbbiakban a felmérésben adott válaszok közül a Likert-skálán értékelt állításokat vizsgáljuk. Az egyes állításokat 1-6-ig lehet értékelni, így például az 1-es az egyáltalán nem ért egyet, az 6-os pedig a teljes mértékben egyetért viszonyulást jelenti. Ennek megfelelően a válaszok sorrendbe tehető, azonban a köztük lévő „távolság” nem magyarázható, ezért az intervallumskála erősség nem teljesül. Kendall-féle tau-b együtthatót vizsgáltuk az ordinális skálán mért két változó közötti asszociáció erősségének és irányának meghatározására. A számítás a Pearson-féle korreláció nem paraméteres alternatívájának tekinthető. Azoknál az állításoknál, ahol a közepesnél erősebb, szignifikáns összefüggés tapasztalható, ennek tartalmi értékeléséhez megvizsgáltuk a helyzeti középértékeket (módusz és medián). Kutatásunkhoz szükséges elemzéseket az SPSS programcsomag segítségével végeztük el.

Állítások:

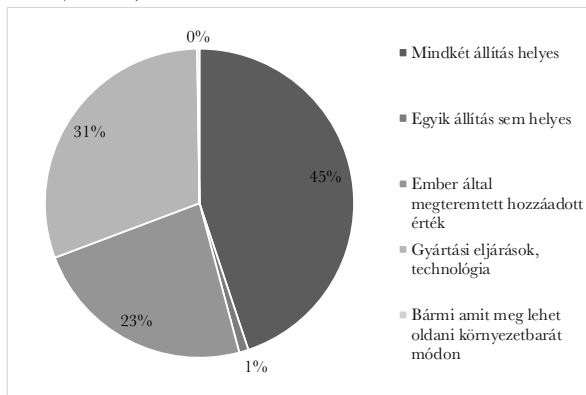
- A rövid távú, minél nagyobb profit elérésére irányuló célok következtében az emberi

- erőforrás fejlesztése gyakran háttérbe szorul (1).
- Az összköltség eljárású eredménykimutatásban az értékcsökkenési leírás kivételével valamennyi hozam, bevétel és költség, ráfordítás kapcsolatba hozható ez emberi erőforrással (2).
 - Az emberi erőforrással kapcsolatos kiadásoknak nem csak a tárgyévi költségekre van hatása, azok több esetben hosszabb távon szolgálják a gazdálkodó érdekeit (3).
 - A versenyképesség tényezői között az emberi szubjektivitás miatt könnyű a humán tőke mérése (4).
 - A vállalatok számára a legnagyobb kihívást a megfelelő alkalmazottak megtalálása és megtartása jelenti (5).
 - Jelentős többlet információt jelentene, ha a cégek éves jelentéseiben részletesen bemutatásra kerülne az emberi erőforrás állomány alakulása (fluktuáció, távolmaradás, képzés stb.) (6).
 - Aki magas fizetést kap, az a társadalom számára fontos munkát végez (7).
 - Aki keveset keres, az keveset is ér (8).
 - Az ember értéke pénzben kifejezhető (9).
 - Az ember értéke az élettartama alatt elért jövedelmeinek diszkontált összege (10).
 - Az egyetemen a munkaerőpiacon azonnal hasznosuló ismereteket kell szerezni (11).
 - Annak az ismeretnek, amiért nem fizetnek a munkaerőpiacon, nincs értéke (12).
 - Minden emberi tevékenység értéke pénzben kifejezhető (13).
 - A barátainkkal töltött idő értéktelen (14).
- Az állítások fenti sorszámaikkal szerepelnek a 2. táblázatban.

EREDMÉNYEK

A megkérdezett hallgatók fontosnak tartják a profitvárakozások szempontjából az emberi erőforrást, de a gyártási eljárásokat és a technológiát ennél előbbre soroják (1. ábra).

1. ábra: Véleménye szerint profitvárakozások szempontjából a 21. században a legmeghatározóbb jelentősége mely erőforrás(ok)nak van? (n=410)



Forrás: Saját kutatás

A korrelációs mátrixban (2. táblázat) ** jelöltük a statisztikailag szignifikáns kapcsolatokat, amelyek közül kiemeltük a közepesnél (0,4) erősebb kapcsolatokat.

2. táblázat: Korrelációs mátrix

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	a	1.000	.151**	.280**	-.229**	.245**	.288**	-0.056	-.216**	-.105*	-.186**	0.058	-.161**	-.147**	-.143**
	b		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.171	0.000	0.013	0.000	0.153	0.000	0.000	0.001
2	a	.151**	1.000	.135**	-0.069	.161**	.153**	-0.053	-.164**	-.104*	-0.039	-0.012	-.093*	-0.068	-.087*
	b	0.000		0.001	0.091	0.000	0.000	0.192	0.000	0.013	0.350	0.764	0.024	0.096	0.045
3	a	.280**	.135**	1.000	-.344**	.224**	.289**	-.197**	-.261**	-.155**	-.267**	.081*	-.172**	-.124**	-.157**
	b	0.000	0.001		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.043	0.000	0.002	0.000
4	a	-.229**	-0.069	-.344**	1.000	-.184**	-.198**	.222**	.264**	.190**	.273**	-0.039	.247**	.139**	.199**
	b	0.000	0.091	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.329	0.000	0.001	0.000
5	a	.245**	.161**	.224**	-.184**	1.000	.284**	-.136**	-.211**	-.123**	-.169**	.138**	-.176**	-.081*	-.179**
	b	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.003	0.000	0.001	0.000	0.046	0.000
6	a	.288**	.153**	.289**	-.198**	.284**	1.000	-.174**	-.223**	-.160**	-.211**	.099*	-.186**	-.105**	-.232**
	b	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.010	0.000
7	a	-0.056	-0.053	-.197**	.222**	-.136**	-.174**	1.000	.402**	.282**	.298**	0.065	.271**	.188**	.221**
	b	0.171	0.192	0.000	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.105	0.000	0.000	0.000
8	a	-.216**	-.164**	-.261**	.264**	-.211**	-.223**	.402**	1.000	.528**	.449**	-0.067	.465**	.351**	.486**
	b	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.110	0.000	0.000	0.000
9	a	-.105*	-.104*	-.155**	.190**	-.123**	-.160**	.282**	.528**	1.000	.500**	0.028	.379**	.429**	.387**
	b	0.013	0.013	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000		0.000	0.492	0.000	0.000	0.000
10	a	-.186**	-0.039	-.267**	.273**	-.169**	-.211**	.298**	.449**	.500**	1.000	-0.002	.366**	.416**	.367**
	b	0.000	0.350	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.956	0.000	0.000	0.000
11	a	0.058	-0.012	.081*	-0.039	.138**	.099*	0.065	-0.067	0.028	-0.002	1.000	0.067	0.060	-0.063
	b	0.153	0.764	0.043	0.329	0.001	0.013	0.105	0.110	0.492	0.956		0.097	0.132	0.137
12	a	-.161**	-.093*	-.172**	.247**	-.176**	-.186**	.271**	.465**	.379**	.366**	0.067	1.000	.356**	.337**
	b	0.000	0.024	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.097		0.000	0.000
13	a	-.147**	-0.068	-.124**	.139**	-.081*	-.105**	.188**	.351**	.429**	.416**	0.060	.356**	1.000	.322**
	b	0.000	0.096	0.002	0.001	0.046	0.010	0.000	0.000	0.000	0.000	0.132	0.000		0.000
14	a	-.143**	-.087*	-.157**	.199**	-.179**	-.232**	.221**	.486**	.387**	.367**	-0.063	.337**	.322**	1.000
	b	0.001	0.045	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.137	0.000	0.000	

***: Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).* **: Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

a: Correlation Coefficient b: Sig (2-tailed)

Forrás: Saját kutatás (SPSS output)

A 2. táblázat kiemelt értékei alapján látható, hogy közepesenél erősebb szignifikáns statisztikai kapcsolat van a 3. táblázatban páronként feltüntetett állítások között.

3. táblázat: *Állítások, amelyek között szignifikáns, közepesenél erősebb kapcsolat van*

Állítások	Állítások
Aki keveset keres, az keveset is ér. (8)	Aki magas fizetést kap, az a társadalom számára fontos munkát végez. (7) Az ember értéke pénzben kifejezhető. (9) Az ember értéke az élettartama alatt elért jövedelmeinek diszkontált összege. (10) Annak az ismeretnek, amiért nem fizetnek a munkaerőpiacra, nincs értéke. (12) A barátainkkal töltött idő értéktelen. (14)
Az ember értéke pénzben kifejezhető. (9)	Az ember értéke az élettartama alatt elért jövedelmeinek diszkontált összege. (10) Minden emberi tevékenység értéke pénzben kifejezhető. (13)
Az ember értéke az élettartama alatt elért jövedelmeinek diszkontált összege. (10)	Minden emberi tevékenység értéke pénzben kifejezhető. (13)

Forrás: Saját kutatás

A 4. táblázat alapján látható, hogy azoknak az állításoknak a tartalmával, amelyek között közepesenél erősebb, statisztikailag szignifikáns összefüggés van, a megkérdezett hallgatók nem értettek egyet.

4. táblázat: *Helyzeti középértékek*

állítás	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
módusz	5	4	5	2	5	5	2	1	1	1	4	1	1	1
medián	5	4	5	3	5	5	2	1	1	2	4	2	2	1

Forrás: Saját kutatás

KÖVETKEZTETÉSEK

A kérdőíves felmérésbe többségében női kitöltők és számviteli alapismeretekkel már rendelkező, de humán vezetői számvitelt még nem tanuló emberi erőforrás szakos hallgatók kapcsolódtak be. Bár a nemek és a számviteli kompetenciák jól reprezentálhatják az alapsokaságot, a lakóhely szerinti összetételnél alacsonynak tartjuk a szomszédos régiókban élő hallgatók arányát, ezért nem tekintjük reprezentatívnak a mintát. Az azonban egyértelműen leszögezhető, hogy a kitöltők magas száma miatt a felmérés olyan összefüggések megvilágítására alkalmas, mely oktatásmódszertani fejlesztések alapját képezheti.

A kutatás eredményei alapján az emberi erőforrás alapszakos egyetemi hallgatók alapvetően nem értenek egyet azzal, hogy az ember, illetve az emberi tevékenység értéke pénzben jól

kifejezhető. Korábbi kutatási eredményeinkkel egybehangzóan azt tapasztaltuk, hogy a hallgatók a technológiát, a gyártási módszereket többre értéklik, mint az ember által megtermelt értéket, ami egy technooptimista fenntarthatósági jövőképet vetít elénk (Szigeti et al., 2023).

Látják azt a problémát, hogy a bérek és a munka értéke nem feltétlenül függ össze, és az ismeretek közül sem csak az a fontos, amelyik a munkaerőpiacon azonnal hasznosítható. Ennek ezért tulajdonítunk nagy jelentőséget, mert a szakirodalmi adatok alapján a humán erőforrásnak jelentős externális hatásai vannak, így ennek ismerete és elismerése jelentős társadalmi haszonnal járhat. Kvantitatív kutatásunk jelenlegi fázisában a főbb irányvonalak azonosítására alkalmas és egy pillanatképet mutat a vizsgált kérdésről. Eddigi eredményeink alapján nem kapunk információt a motivációkról és közvetetten következtethetünk a jövőbeli cselekedetekre, döntésekre. A magyarországi hallgatók megkérdezése miatt nem tudjuk egyértelműen elhatárolni azt sem, hogy a vizsgált jellemzők általánosan igazak-e az emberi erőforrás szakos egyetemi hallgatókra, vagy vannak speciálisan hazai vonatkozások.

A sokféle továbblépési lehetőség közül kutatásunk következő fázisában eredményeinket össze kívánjuk hasonlítani más hallgatói csoportok véleményével, akik más szakokra járnak, így a vizsgált kérdéseket nem, vagy csak jóval kisebb mélységben tanulják szervezett keretek között. A kapott eredményeket az oktatásfejlesztésben, továbbképzések tervezésénél szeretnénk közvetlenül használni, erősítve azt az elképzelést, hogy a mély értelemben vett fenntarthatóság nem uniformizált tevékenységekre és szlogenekre épül, hanem elválaszthatatlan az élet minden területének felelős gyakorlatától.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Ahmed, Zahoor – Wang, Zhaohua (2019): Investigating the impact of human capital on the ecological footprint in India: An empirical analysis. *Environmental Science and Pollution Research*, 26(26), 26782–26796. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-05911-7>
- Ahmed, Zahoor – Zafar, Mohammad W. – Ali, Sajid – Danish (2020): Linking urbanization, human capital, and the ecological footprint in G7 countries: An empirical analysis. *Sustainable Cities and Society*, 55, 102064. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102064>
- Amit, Raphael – Belcourt, Monica (1999): Human resources management processes: a value-creating source of competitive advantage. *European Management Journal*. Vol. 17. Issue 2. 174-181. ISSN 0263-2373. [https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(98\)00076-0](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(98)00076-0).
- Armstrong, Michael (2006): Strategic human resource management: a guide to action. 3rd ed. Kogan Page.
- Bacsur Kálmán – Boda György (2006): *Személyügyi kontrollíng*. Perfekt. Budapest
- Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor (2006): *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Akadémiai Kiadó. Budapest.
- Beer, Michael – Spector, Bert – Lawrence, Paul R. – Mills D. Quinn (1984): Managing Human Assets: The Groundbreaking Harvard Business School Program. New York, NY: Free Press. 1984.
- Bocken, Nancy M. P. – Short, Samuel W. (2021): Unsustainable business models – Recognising and resolving institutionalised social and environmental harm. *Journal of Cleaner Production*. Vol. 312, 127828 <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127828>
- Boros Anita – Lentner Csaba – Nagy Vitéz (2022): A fenntarthatóság új szempontjai: a nem pénzügyi jelentések európai gyakorlatának elemzése. *Pénzügyi Szemle* 2022/2 pp.186-200. https://doi.org/10.35551/Psz_2022_2_2
- Boda György (2005): *A tudástőke kialakulása és hatása a vállalati menedzsmentre*. Budapest
- Bosi, Stefano – Lloyd-Braga, Teresa – Nishimura, Kazuo (2021): Externalities of human capital. *Mathematical Social*

- Sciences*, 112, 145–158. <https://doi.org/10.1016/j.mathsocsci.2021.03.013>
- Bratti, Massimiliano – Leombruni, Roberto (2014): Local human capital externalities and wages at the firm level: Evidence from Italian manufacturing. *Economics of Education Review*, 41, 161–175. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2014.05.002>
- Ciccone, Antonio – Giovanni Peri (2006): Identifying Human-Capital Externalities: Theory with Applications. *The Review of Economic Studies*, 73(2), 381–412. <http://www.jstor.org/stable/3700644>.
- Edvinsson, Leif – Malone, Michael (1997): Intellectual Capital. Harper Collins. New York
- Garai-Fodor Mónika – Vasa László – Jäckel Katalin. (2023): Characteristics of segments according to the preference system for job selection, opportunities for effective incentives in each employee group. *Decision Making: Applications in Management and Engineering* 6(2), 557-580. <https://doi.org/10.31181/dmame622023761>
- Gyökér Irén (2004): *A vállalat szellemi tőkéje - számolatlan vagyon*. Harvard Business Manager (Magyar kiadás) 6. évf. 6. szám. pp. 48-58
- Győri Zsuzsanna – Csillag Sára (2019): Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? - 2. rész: A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása a CSR-szakirodalomban és a gyakorlatban. *Vezetéstudomány*, 50(7-8), 16-30.
- Győri Zsuzsanna – Kahn, Yahya – Szegedi Krisztina (2021): Business Model and Principles of a Values-Based Bank – Case Study of MagNet Hungarian Community Bank. *Sustainability*, 13(16), 9239, <https://doi.org/10.3390/su13169239>
- Harangozó Gábor (2020): Van-e a jövedelmi egyenlőtlenségnek optimális szintje? (Illetve egyáltalán mérhető-e a jövedelmi egyenlőtlenség?) *Lépések a fenntarthatóság felé*. 25 (2), pp. 12-13.
- Harangozó Tamás (2020): Integrating human capital into corporate strategic performance management: Practical challenges and implications from the leader's perspective. *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*. 51(5). 51–64. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2020.05.05>
- Hitt, Michael A.– Hoskisson, Robert E.– Harrison, Jeffrey S.– Summers, Timothy P. (1994): Human Capital and Strategic Competitiveness in the 1990s. *The Journal of management development*. Vol. 13. Issue 1. 35 – 46.
- Kurucz Attila– Remsei Sándor (2016): Vezetni csípőből vagy fejből kell?! *Magyar coachszemle* 5(4). pp 39-50.
- Laáb Ágnes (2006): *Számítéki alapok. elmélet és módszertan*. TYPOTEX. Budapest
- Lentner Csaba – Szegedi Krisztina – Tatay Tibor (2015): A központi bankok társadalmi felelőssége. *Vezetéstudomány* 46(9–10): 35–47.
- Li, Beili – Fan, Xu – Álvarez-Otero, Susana – Sial, Muhammad S. – Comite, Ubaldo., Cherian, Jacob – Vasa, László (2021): CSR and Workplace Autonomy as Enablers of Workplace Innovation in SMEs through Employees: Extending the Boundary Conditions of Self-Determination Theory. *Sustainability* 13, 6104. <https://doi.org/10.3390/su13116104>
- Liang, Yunling – Liu, Zhiqiang – Li, Haizheng (2016): Identifying human capital externality: Evidence from China. *Journal of Management Science and Engineering*, 1(1), 75–93. <https://doi.org/10.3724/sp.j.1383.101005>
- Liu, Shimeng – Yang, Xi (2021): Human capital externalities or consumption spillovers? the effect of high-skill human capital across low-skill labor markets. *Regional Science and Urban Economics*, 87, 103620. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2020.103620>
- Makkos Anikó (2019): Az emberierőforrás-képzés előtt álló kihívások a kommunikáció terén. *Tudásmenedzsment*, 20(1), pp. 3–13. http://btk.pte.hu/sites/btk.pte.hu/files/hfmi/tudasmenedzsment_xx1szam.pdf
- Margherita, Alessandro (2022): Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, Vol. 32, Issue 2, 100795, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100795>.
- Oded Galor – Omer Moav (2004): From Physical to Human Capital Accumulation: Inequality and the Process of Development. *The Review of Economic Studies*, Volume 71, Issue 4, 1001–1026, <https://doi.org/10.1111/0034-6527.00312>
- Rahim, Syed – Murshed, Muntasir – Umarbeyli, Sukru – Kirikkaleli, Dervis – Ahmad, Mahmood – Tufail, Muhammad – Wahab, Salman (2021): Do natural resources abundance and human capital development promote economic growth? A study on the resource curse hypothesis in Next Eleven countries. *Resources, Environment and Sustainability*, Volume 4, 100018, <https://doi.org/10.1016/j.resenv.2021.100018>

- Saáry Réka – Csiszárík-Kocsir Ágnes (2021): A biztonságához köthető vállalati felelősségvállalás vizsgálata. *Polgári Szemle*, 17(4), pp. 182-200.
- Saáry Réka – Csiszárík-Kocsir Ágnes – Varga János (2021): Examination of the Consumers' Expectations Regarding Company's Contribution to Ontological Security. *Sustainability*, 13(17), 9987.
- Smihur, Yulia – Bocken, Nancy, M. P. (2022): A call for action: The impact of business model innovation on business ecosystems, society and planet. *Long Range Planning* Vol. 55, Issue 6. 102182 <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2022.102182>
- Stewart, Thomas, A. (2002): *The Wealth of Knowledge*. Nicholas Brealey Publishing. London. 2002
- Sveiby, Karl, E. (2001): *Szervezetek új gazdagsága: a menedzselt tudás*. KJK KERSZÖV. Budapest
- Szigeti Cecília – Remsei Sándor – Bándy, Katalin (2023): What are the Young People's Perceptions of the Circular Economy? In Conference Proceedings of the 7th FEB International Scientific Conference: Strengthening Resilience by Sustainable Economy and Business - Towards the SDGs 455–462. <http://doi.org/10.18690/um.cpf.3.2023.50>
- Varga János – Csiszárík-Kocsir Ágnes (2016): A szervezetek versenyképességének alapjai: stratégiai menedzsment a hazai vállalkozásoknál. In: Csiszárík-Kocsir, Á. (szerk.) *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VI.: tanulmánykötet*, Budapest, Magyarország. 433-458.
- Varga János – Csiszárík-Kocsir Ágnes (2017): Kokreativitás és innovatív együttműködések a versenyképesség szolgálatában. In: Csiszárík-Kocsir, Á. (szerk.) *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században: VII. tanulmánykötet*, Budapest, Magyarország. 758-770.
- Wang, Kun – Rehman, Mubeen, A. – Fahad, Shah – Linzhao, Zeng (2023): Unleashing the influence of Natural Resources, Sustainable Energy and human capital on consumption-based carbon emissions in G-7 countries. *Resources Policy*, 81, 103384. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.103384>
- Winters, John, V. (2014): STEM graduates, human capital externalities, and wages in the U.S. *Regional Science and Urban Economics*, 48, 190–198. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2014.07.00>