

## A rendszerváltás folyóirata volt In memoriam Humánpolitikai Szemle 1990–2013

---

Egy kis történelem, ami a jobb megértést szolgálja. A XVIII–XIX. század fordulóján a szabadversenyes kapitalizmus idején keményen kizsákmányolták a gyári munkásokat. Ilyen kizsákmányoló tényezők voltak az egészségre ártalmas munkakörülmények, a 12-14 órás munkaidő, éhbér, gyermekmunka stb. A kor embertelen foglalkoztatási viszonyairól olvashatunk például a Copperfield Dávid<sup>1</sup> vagy a Twist Oliver<sup>2</sup> című művekből. Ekkoriban jelentek meg az úgynevezett társadalmi reformerek, akik e munkáltatói magatartást kritizálva keresték a foglalkoztatási problémák orvoslásának az útjait. E társadalmi reformerek hatása és példája vezetett az első „személyzetis” alkalmazottak megjelenéséhez.

A XIX. század közepének vállalatainál jelenik meg először az a szakember – szociális hivatalnok/titkár megnevezéssel –, akit a munkaadó azzal a speciális felelősséggel foglalkoztat, hogy javítson az alkalmazottak sorsán. Fő feladata a munkáltató által ajánlott és biztosított juttatások szétosztása és ezzel a munkások munka- és életkörülményeinek javítása. Alkalmazásának mögöttes motivációja a nagylelkű munkáltató keresztény könyörületessége, jótékonyága volt.

E fejlődési fázis egyik kiemelkedő példája a Lever Brothers szappanvállalkozás, ahol juttatást folyósítottak a munkanélkülivé váltak számára, betegség eseteire bevezették a táppénz intézményét, támogatták munkavállalóik lakáshoz jutását stb. Bár később az ilyen magatartást paternalistának minősítették, ezek a kezdeti lépések alapvető változást indítottak el a munkáltatói filozófiában. A példaként említett cég – alapítása után közel 100 évvel – ma is a világ leghatékonyabb vállalatai között ismert Unileverként funkcionál.

A személyzeti specialisták a XX. század elejének szervezeteiben új szerepeket is kaptak. A szervezeti méretek növekedésével és a specializáció fokozódásával – a gondoskodás megtartása mellett – új feladatai a szervezet irányítóinak támogatása olyan ma már tradicionálisnak tekintett személyzeti funkciókkal, mint a személyzetbiztosítás (toborzás, kiválasztás) és a körültekintően kiválasztott munkások betanítása, képzése.

A bürokratikus fázisban a személyzeti gondoskodást a menedzsment klasszikusaiként ismert Taylor<sup>3</sup> és Fayol<sup>4</sup> tanai alapozták meg. Ekkor kerültek a személyzeti szakemberek munkájának középpontjába például az ösztönző bérezés, a munkatanulmányozás stb. Ezeket néhány évvel később az emberi viszonyok tana (a Human Relations iskola) oldaláról jövő hatás módosította. Ekkortól foglalkoznak olyan képzési programok szervezésével, mint a főnök-beosztott viszony kezelése, a munkatársak bevonása, a csoportmunka stb.

A bővülő személyzetis feladatkörök és növekvő szervezeti méretek mellett az első személyzeti osztályok megjelenése a XX. század húszas éveire tehető. Az ekkor jellemzően bürokratikus szervezetek HR-esei már nem a gondoskodó titkár, hanem a személyzeti adminisztrátor címet viselték. Főként a fizikai munkásokhoz kapcsolódó adminisztratív ügyek intézőiként fontos, sokrétű, de a szervezetben nem túl befolyásos szerepet töltek be.

A II. világháború után a szakszervezetek megerősödtek, egyre több követeléssel léptek fel. Ez eredményezte a HR-esek szerepkörének újabb bővülését, amivel a szervezet belüli befolyásuk is erősödött. A tradicionális funkciók (toborzás, képzés, béradminisztráció) mellett megjelenő új igény, a szakszervezetekkel való tárgyalás, konszenzus-

keresés, a munkajogi kérdések kezelése Angliában ebben az időszakban formálja önálló szakmává a személyzeti munkát. A személyzeti ismeretek oktatása az egyetemi képzés részévé válik, sőt diplomát is lehet szerezni ilyen specializációval.

A XX. század 60-as, 70-es éveiben az emberséges bürokrata átalakul olyanná, akit a szervezet hatékonysága, a világos célok és az elkötelezett munkavállalók foglalkoztatnak. Azt keresi, hogy mik azok a szervezeti, működési formák és keretek, amelyek az egyén számára motivációt és személyes fejlődési lehetőséget biztosítanak. E fázis jelentőségét a HR munka fókuszának módosulása mellett a menedzsment körének bővülése adja. Ekkortól ugyanis a személyzetis már nemcsak a fizikai dolgozókkal foglalkozik, hanem a vezetőkkel, sőt a menedzsmenttel is. Az elit mag kifejlesztésére és megtartására koncentrál. Munkájában új hangsúlyt kap a képzés és fejlesztés – a vezetőfejlesztés, s a szervezet egészére kiterjedő szervezetfejlesztés.

És mi a helyzet Magyarországon? A hazai iparosodásnak a kiegyezéstől a II. világháborúig terjedő időszakában a cégek gyakorlata, fejlődési fázisai megegyeznek az angliáival.

Az 1945 utáni fejlődési fázisok elváltak a nyugati gyakorlattól és a szocializmusra jellemző sajátos – később kitérőnek bizonyult – út építése indult el. Az 50-es években az új vezetők kiválasztása és kinevezése a jogi és egyéb normatív szabályozás hiányában a politika előretolt bástyájának szerepét töltötte be. „... a kádermunka döntő fontosságú követelménye az, hogy az államapparátusban megbízható, a szocialista forradalomhoz hű emberek dolgozzanak, a hatalomból tehát ki kell szorítani az osztályidegen elemeket.”<sup>5</sup>

A politikai enyhüléssel együtt járt a szakma fejlődése. Az Országos Vezetőképző Központ már a nyugati vezetési technikákat kezdte terjeszteni a vállalati vezetők körében. Népszerűek voltak a tematikus kiadványaik.<sup>6</sup>

A rendszerváltással átalakuló államigazgatásból kikerült a személyügyi kérdések központi kezelése. Az addig a Minisztertanács kötelékében a személyzeti ügyekkel tevékenykedők úgy vélték, hogy az új helyzetben is szükséges a személyügyekkel foglalkozók számára valamilyen fórum megtartása – egyesület és kiadvány formájában. Az átalakulás, a források átcsoportosítása elég gyorsan megoldódott.

Egyesületként 1989-ben Budapesten megalakult a MENTOR MONT Kiadói- és Tanácsadói Kft. Ez rendezte az I. Humánpolitikai konferenciát a fővárosban, ahol állást foglaltak a szakma törvényi elismerésére, az egyesületi működés megteremtésére. A *Káder- és személyzeti munka* című kiadvány helyébe lépett a *Humánpolitikai Szemle*, részben a korábbi előfizetőkre támaszkodva. A MENTOR MONT Kiadói- és Tanácsadói Kft.-ből kivált a Mont Humán Menedzser Iroda Kft. (dr. Gajdos Jenő alapító) közreműködésével.

A Káder- és személyzeti munka című kiadvány örökébe lépő Humánpolitikai Szemle (Személyügyi menedzserfolyóirat) első száma 1990-ben jelent meg, de mintegy a folytonosságot érzékeltetve, egy ideig szerepeltette az előd megjelenésének évfolyamát (I. [XI.] évfolyam). Az új szellemiséget képviselő folyóirat iránt nagy volt az érdeklődés.

A Humánpolitikai Szemle fenntartása egész fennállása alatt kemény feladat volt. A lap eljutott a hivatalokba, vállalatokhoz, egyetemekre, kutatókhoz és gyakorló szakemberekhez egyaránt. Az emberi erőforrással kapcsolatos ismeretek bővítésében és terjesztésében a Humánpolitikai Szemle sokat tett. A főszerkesztés munkáját a felelős kiadó, dr. Gajdos Jenő végezte. Állandó és szakszerű szerkesztőtársai voltak Sándor András pszichológus és Szemes László igazgató. Az alapító Gajdos Jenő halálával<sup>7</sup> a Kft. és a kiadási jog a családjáé lett, de ők nem kívánták

fenntartani a folyóiratot. A kiadási jogot, a lapot a Complex Kiadó Kft. vásárolta meg. Az olvasószerkesztő itt is a mindig segítőkész és lelkiismeretes Viszlai Katalin maradt.

Emlékszem arra, mikor még az internet előtti időszakban első publikációmát vittem kinyomtatva és floppy-lemezen az Üllői úti irodába. Gajdos úr titkárnője hideg limonádéval és helyvel kínált a május végi hőségben, elbeszélgettünk mielőtt hazaindultam volna.

A Humánpolitikai Szemle tevékenységét, szervező szerepét, a szerzők sokféleségét tekintve szemléletes tükre az emberi erőforrásért felelősen tenni akarók mindig megújuló munkájának. A máig aktuális témák, a sokrétű ismeretanyag és a sokoldalú szerzőgárda érdemben gazdagította a magyar emberi erőforrás tudomány írott történetét. A szerzőtársak sokasága között vannak, akik kezdettől szerepelnek, vannak, akik első tanulmányukat itt bocsáthatták közre, mások később kapcsolódtak be a tudományos közírásba. A szellemi találkozóhely, véleménycsere ma már történelem. Viszlai Katalin több mint egy évtizedes munkája után az olvasószerkesztő Fejes Melinda lett.

2014. február 4-én e-mail érkezett Fejes Melindától: „Tisztelt Szerzőnk! A Wolters Kluwer Kft. döntése értelmében 2014. januártól megszűnt a Humánpolitikai Szemle folyóirat. Ezúton szeretnénk megköszönni több éves közreműködésüket, az érdekes publikációkat. Elismeréssel adózunk azon szellemi teljesítmény előtt, mellyel hozzájárultak a Humánpolitikai Szemle sok éven át tartó sikeréhez, magas színvonalához. Sajnos azonban a folyóirat működése a megváltozott gazdasági környezet és az online világ előretörése következtében nem volt tovább fenntartható. Még egyszer köszönjük értékes munkájukat és további szakmai sikereket kívánunk!”<sup>8</sup>

Az emberi erőforrással foglalkozó tudományos, szakmai, elméleti és gyakorlati fórum megszűnésével ismét eltűnt egy, a hazai változásokat tükröző kiadvány. Örülök annak, hogy olvasója és huszonegy tanulmányon keresztül szerzője lehettem a Humánpolitikai Szemlének, valamint a rendszerváltásnak.

## JEGYZETEK

- |   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| 1 | Charles Dickens: Copperfield Dávid. Holnap Kiadó, Budapest, 1999.        |   | Munkás-Paraszt Kormány 1050-es számú határozata.  |
| 2 | Charles Diskens: Twist Oliver. Kossuth Kiadó, Budapest, 2005.            | 6 | 1967-től működik az Országos Vezetőképző Központ.   |
| 3 | Taylor, F. W. (1911): The principles of Scientific Management. New York. | 7 | Gajdos Jenő haláláról a Humánpolitikai Szemle 2009/6. száma értesítette az olvasókat <i>Megtört a mozdulat szárnya. Visszaemlékezés Gajdos Jenőre</i> címmel. |
| 4 | Fayol, H. (1916): Administration industrielle et générale. Paris.        |   |   |
| 5 | 1957.V.31.-én kiadott Magyar Forradalmi                                  | 8 | fejesmelinda@wolterskluwer.hu, 2014. február 4.   |