

GYÖKÉR IRÉN*–FINNA HENRIETTA**

HUMÁN TŐKE ÉS NEMZETKÖZI KARRIEREK

HUMAN CAPITAL AND GLOBAL CARRIERS

ABSTRACT

Economic and social developments in the last decades lead to value appreciation of human resources in countries' competitiveness. In this paper we provide insight to a research which is focused on the global careers of qualified young Hungarians. The global careers, while strongly influenced by economic and historical developments, are also affected by the characteristics of the people and the domestic labor market, and by emigration and immigration issues.

Upon closer look we find that the global careers of Hungarians take two major and distinctively different forms: self-initiated expatriation and the global careers initiated by major multinational players that support Hungarian employees to develop their knowledge and skills in another business unit in a different country within the same organization.

Hungary's primary interest would be to provide opportunities for spending time abroad for a wide range of the population, in order to obtain international exposure, experience and best practices, which in return could contribute to the national economic growth and a more competitive presence of Hungarians on the international market. For individuals having a global career is a great challenge, but at the same time it provides enduring benefits for their future career. Highly qualified young people who have gained experience and new competencies abroad have incentives to stay longer in their host country or not even return to the home country, which, from a human capital perspective, may negatively affect Hungary in the long run. Therefore we pay special attention to this group that is considered to be a strategic asset for the country.

1. Bevezetés

A globalizáció, az elmúlt időszak politikai változásai, ezen belül csatlakozásunk az Európai Unióhoz megnyitotta annak lehetőségét, hogy az áruk és eszmék szabad áramlása mellett az emberek is szabadon mozoghassanak a nemzetközi térben. Az ország, és azon belül a gazdálkodó szervezetek versenyképessége jelentős mértékben függ a munkaerő-állomány összetételétől, képzettségétől és minőségétől. A globális versenyképesség fontos összetevői azok a kompetenciák, amelyek alkalmassá és felkészültté teszik az embereket arra, hogy gyorsan és eredményesen reagáljanak a gazdasági versenykihívásokra. A globális karrierrek új módszertani és szakmai tapasztalatokkal vétezik fel az egyéneket, alakítják szemléletmódjukat, ugyanakkor potenciálisan fennáll a veszélye, hogy hosszabbidejű vagy végleges elvándorláshoz vezet, ami veszélyezteti a hazai humántőke állományának mennyiségét és minőségét. A következő vizsgálatunkban arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a fiatal értelmiségiek és különösen menedzserek körében mely tényezők motiválják a globális karrierrek, támogatják a sikeres tapasztalatszerzést és milyen hatással vannak a migrációs potenciálra. A kérdés vizsgálata azért

* Dr. Gyökér Irén egyetemi docens, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Menedzsment és Vállalatgazdaságtan Tanszék.

** Dr. Finna Henrietta egyetemi adjunktus, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Menedzsment és Vállalatgazdaságtan Tanszék.

jelentős a magyar gazdaság szempontjából, mert az előregedő és fogyatkozó népességünk mellett kiemelten fontos e réteg szerepe, tudása és hozzájárulása a gazdasági teljesítményhez szervezeti és nemzeti szinten egyaránt.

2. A humán tőke

2.1. A humán tőke felértékelődése

A humán tőke kérdéseinek vizsgálata nem korunk új gondolata. Szerepének fontosságára már akkor fény derült, amikor a közgazdászok a gazdaság fejlődésének összetevőit vizsgálták. A korai közgazdasági elméletek is rámutattak, hogy a humán tőke a gazdasági fejlődés kulcstényezője. A vagyon fontos formájaként említette a humán tőkét már Friedman is a pénz, az értékpapírok és a dologi javak mellett. A gazdasági növekedés alapját vizsgálva Solow a műszaki haladásnak tulajdonította, és elsőként említette a „rezidiumnak” minősített emberi tudást. A további kutatások rávilágítottak, hogy a gazdasági növekedést csak részben lehet a hagyományos termelési tényezőkkel magyarázni, a hiányzó rész az emberi ismeretek, a humán tőke. A klasszikusok közül meghatározó szerepe volt a humán tőke szerepének elemzésében Schultznak (1983)¹, aki munkáiban rámutatott, hogy a gazdasági növekedés nem kizárólag exogén tényezőkre vezethető vissza, hanem ennek belső tényezője a jelentős ráfordításokat igénylő emberi tudás, melynek befektetői a szervezetek és az egyének is.

Az ipari korszakot követő „tudásgazdaság” körülményei között a humán tőke jelentősége felértékelődött, mert a hozzáadott érték egyre inkább az innovációs képesség függvényében alakult, így az bizonyíthatóan a gazdasági fejlődés és a versenyképesség meghatározó tényezőjévé lett. Világossá vált, hogy nem csak a tudás (képzettség, képességek és tapasztalatok), hanem a munkatársak attitűdje, elkötelezettsége is növeli az eredményességet. Az 1990-es évektől kezdve a humán tőke vizsgálata, értékelése és menedzselése, az „intangible asset”, valamint az emberi erőforrások menedzsmenete kiemelt figyelmet kapott.

2.1. A versenyképesség és a humán tőke kapcsolata

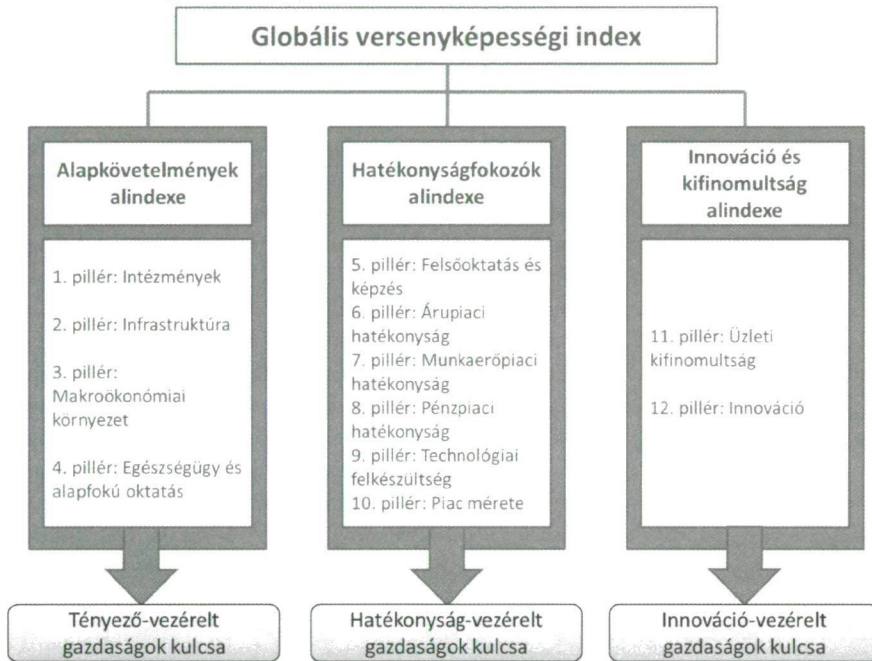
Az EU a következő definíciót adja a versenyképességre: „a vállalatok, iparágak, régiók, nemzetek és nemzetek feletti régiók képessége relatíve magas jövedelem és relatíve magas foglalkoztatottsági szint tartós létrehozására, miközben a külgazdasági (globális) versenynek ki vannak téve”. Ebben az értelemben a vállalatok és iparágak versenyképességén túl a nemzetek, régiók versenyképessége is vizsgálható. A versenyképesség országszinten értelmezett problémája azt követően vált a közgazdaságtan témakörévé, hogy a Világgazdasági Fórum (World Economic Forum) első nemzetközi összehasonlítása 1979-ben megjelent.

A Porter által megfogalmazott három fejlődési szakaszból kiindulva a versenyképességi rangsorokat évente publikáló World Economic Forum² az alábbi tipizálást tette közzé az országok fejlettségi szintjeit meghatározandó:

- Tényező-vezérelt gazdaság: a legfejletlenebb típus, jellemzője az alacsony bérszínvonal, a képzetlen emberi erőforrás és az alacsony termelékenység.
- Hatékonyság-vezérelt gazdaság: hatékonyabb termelési eljárásokkal, jobb minőségű terméket állítanak elő, meglévő technológia alkalmazásával; a régióra jellemző a felsőoktatás intenzív jelenléte.
- Innováció-vezérelt gazdaság, ahol a versenyképesség forrása az új technológia alkalmazása, erős az innovációs kultúra. Jellemzője a magas termelékenység, a magasán képzett humán erőforrás, a magas jövedelem és életszínvonal.

A versenyképességi mérésére a versenyképességi index szolgál, melynek elemeit szemlélteti az alábbi ábra.

1. ábra. Globális versenyképességi index összetevői
Figure 1. Components of Global Competitiveness Index



Forrás: World Economic Forum (2010): The Global Competitiveness Report 2010–2011. World Economic Forum, Genf.

Az egyes pillérek különböző mutatókkal reprezentálhatók. Ezen tényezők behatóbb vizsgálata nélkül is könnyen belátható, hogy a tényezők jelentős részénél szerepel az emberi erőforrás valamely jellemzője. Bármely fejlődési szakaszban az emberi erőforrás fejlettsége a versenyképesség javítását közvetlenül és rövidtávon, valamint közvetve és hosszú távon szolgálja. Az iskolarendszer fejlettsége alap- és felsőfokon, a munkaerő felkészültsége, a munkaerő piaci hatékonyság, az üzleti kifinomultság vagy az innovációs képesség és kultúra egyaránt olyan tényezők, amelyek egyéni, szervezeti és országos szinten fejleszthetők.

2.3. A globalizáció és a humán tőke

Napjaink kulcsfogalma a globalizáció, amely a nemzetállami határok „elmosódását” jelenti az élet szinte minden területén, gazdasági, kulturális és politikai téren egyaránt, egyik legfőbb jellemzője a világ összekapcsoltsága.

A világgazdasági globalizálódás célja az áruk, a szolgáltatások, a tőke, a technológia és az emberek minél szabadabb, korlátozások nélküli áramlása a világban. A termelés, a kereskedelem, a pénzügyi tevékenységek a nemzetek feletti globális szinten működnek, és a tevékenységek hatása is globális méretűvé válik. A globalizáció azonban nem egyszerűen nemzetköziesedést, országhatárokon átnyúló működést jelent, hanem egyben a világ egységesedését is, elsősorban gazdasági, de kulturális szinten is. A globalizáció kezdeményezői a multinacionális vállalatok voltak, amelyek ugyanazokat a termékeket állítják elő és

értékesítik szinte minden országban, de hatásuk alól nem vonhatják ki magukat a lokálisan működő gazdasági, társadalmi és politikai szervezetek sem, a globalizáció hatása általános.

A globalizáció hazánkat sem kerülheti el, hatásai – más országokhoz hasonlóan – minket is érint. Magyarország gazdasága, kicsi és természeti erőforrásokban és tőkeforrásokban szegény ország lévén, fokozottan rá van utalva a nemzetközi kapcsolatokra. A globalizáció előli elzárkózás nem csak lehetetlen, de integrálódásunk elemi érdek. Csak a nemzetközi kooperáció adta lehetőségek kiaknázása teszi lehetővé a gazdaság fejlődését, a társadalmi jólét növelését. A sikeres integráció a nemzeti értékek megőrzése mellett tudatos stratégiát igényel, ami mind a globalizációból, mind az európai uniós tagságból a maximális hasznot biztosíthatja. Az egyes nemzeteknek ez eltérő eredményességgel sikerült.

A globalizáció nemcsak a versenytette globálissá, hanem a munkaerőpiacot is. Az emberi erőforrásokkal kapcsolatos követelmények is abba az irányba változtak, hogy elvárás a munkaerő nemzetközi versenyképessége. Mindez a kulturális, nyelvi intelligencia, a szakmai, vezetői képességek olyan fejlesztését igényli, értékessé és versenyképessé teszi más országok munkavállalóival szemben munkavállalóinkat, a hazai szervezetekben működve is. Arra kell törekednünk, hogy a hazánkban befektető multinacionális vállalatok termelésében minél nagyobb mértékű legyen a helyi hozzáadott érték, ne az olcsó bér legyen az ország vonzereje, és ne kizárólag olyan cégek települjenek be, amelyek alacsony kompetencia szintű munkaerőt foglalkoztatnak. Ezt pedig a humántőke fejlesztésével, állami szinten az oktatás, a kutatás és a szakképzés kiemelt támogatásával érhetjük el, a vállalkozások szintjén pedig a belső képzés-fejlesztés magas színvonalának biztosításával, amihez a szakemberek és menedzserek migrációja jelentősen hozzájárulhat. A globális karrierek kutatása ennek hatékony kialakításához nyújthat segítséget.

3. Globális/nemzetközi karrierek

3.1. A migráció jelentősége

Az elmúlt két évtized alatt lényegében háromszorosára nőtt a külföldi munkavállalást vagy végleges letelepedést tervező felnőtt magyarok aránya (Tárki, 2013).³ Egy nagy különbség azonban felfedezhető a századfordulós nagy kivándorlás és a mostani tendencia között. Akkor a társadalom szegényebb rétegei vándoroltak ki, ma pedig főleg a fiatalok, frissdiplomások és az értelmiségi pályán dolgozók. A mindenkori kormányzatnak a legnagyobb kockázattényezőként kell kezelnie a kivándorlást. A legnagyobb probléma, hogy miközben Magyarország kezd kibocsátó országgá válik, ezzel párhuzamosan nem képes célországgá válni, vagyis a népességet nem képes pótolni. A releváns tanulmányok szerint a bevándorlás minden országban pozitívan járul hozzá a GDP alakulásához.

A Magyarországot érintő külföldi munkavállalás nem elhanyagolható kérdés, hiszen egyre komolyabb nagyságrendű népességet érint és mértéke folyamatosan nő, annak ellenére, hogy a hasonló történelmű, volt szocialista országokhoz viszonyítva kevesebben keresnek munkát külföldön. Az új tagországokra (például Lengyelország, Szlovákia, Románia) jellemző magatartás – az Unió bővülésének eredményeképpen adódó növekvő munkavállalási kedv és migráció, ami a válság következtében megtorpant és visszaáramlás kezdődött meg a kibocsátó országok felé – csak részben volt jellemző Magyarországra. Egyes esetekben ezzel ellentétes irányú és mértékű mozgás határozta meg az ország migrációs helyzetét, ami a válságot megelőző megszigorítások, majd a további, válság során tapasztalt, negatív hatásokkal járó intézkedésekkel magyarázható.

A migráció szűk értelmezése helyett annak sokkal tágabb megközelítését alkalmazzuk, mely szerint a tartós kinn tartózkodás mellett a hazatérő időszakokkal tarkított ismétlődő

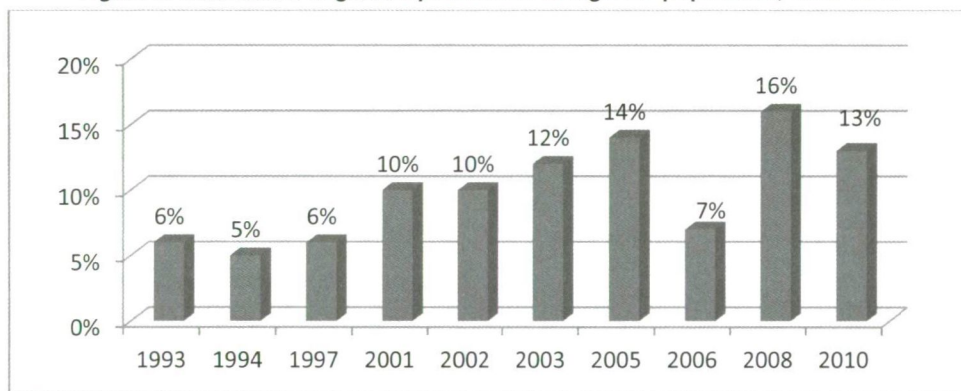
munkavállalás (cirkuláris migráció) is ide sorolandó. A témával foglalkozó szakértők között is egyre többen teszik le voksukat a valóságban egyre gyakrabban tapasztalható, rövidebb távot feltételező migrációs modellek mellett (McLouglin-Münz, 2011).⁴ Ezen felül Magyarországra is nagyobb mértékben jellemzőek az ilyen típusú nemzetközi vándorlások, sőt a napi ingázások is, ezért őket is fontos a migrációs munkaerőpiac szereplőinek tekinteni (Hárs, 2011).⁵ Mindezeket alapul véve a különböző statisztikák alapján becsülhető adatok szerint a hazai népesség 2% érintett – rövidebb távon vagy tartósan – az Európai Unióba irányuló munkavállalásban (ami a hazai foglalkoztatottak mintegy 5%-át jelenti).

Két tényező szétválasztása nélkülözhetetlen a magyar migráció vizsgálatakor: a migrációs potenciál (szándék a külföldi munkavállalásra) és a tényleges kivándorlás. Bár a migrációs potenciál minden vizsgálat szerint meghaladja a tényleges migrációt, de trendjeiben hasonló képet fest le Magyarországról, így jó alapot jelenthet a téma vizsgálatához.

A következő ábrán a halmozott migrációs potenciál, azaz azok aránya látható, akik a három időtáv (rövidtáv, hosszútáv, kivándorlás) egyikét legalább egyszer választották, azaz a külföldi munkavállalás szempontjából potenciális célcsoportot jelentenek. Jól nyomon követhető a magyar emberek gondolkodására jellemző ciklikusság, mely főként a pénzügyi megszorítások erősödésének, és egyéb, politikai, társadalmi és gazdasági helyzetet befolyásoló tényezőnek köszönhető:

2. ábra. Halmozott migrációs potenciál alakulása a magyarországi népesség körében, 1993–2010

Figure 2. Cumulative migration potential of Hungarian population, 1993–2010



Forrás: TÁRKI Monitor és Omnibusz felvételek, 1993 – 2010, saját szerkesztés

Megoldást az jelenthet, ha Magyarország tanul azoktól az országoktól, amelyek sikeres célországákká fejlesztették magukat (Nagy-Britannia, Franciaország, Svédország), és megpróbál minél nagyobb számú külföldi migránst az országba vonzani. Ha nem sikerül sem a kivándorlást visszafordítani, illetve a kivándorló fiatalokat hazatérésre biztatni, sem a bevándorlást növelni, akkor az egész társadalom fizeti meg a kivándorlás számláját, hiszen folyamatosan veszíti el értékes humán tőkéjét, és csökkenti versenyképességét.

3.2. A jelenkor elvándorlási tendenciái

A legfrissebb kutatások (Hárs, 2011)⁶ alapján, az EU területén a kivándorlás három jellemző célpontját azonosíthatjuk, ezek Németország, Ausztria, valamint az Egyesült Királyság. Fontos meglátni, hogy Nyugat-Magyarország adja a szomszédos Ausztriába ingázó magyar munkavállalók döntő többségét, az osztrák határtól távolodva pedig Németország veszi át a vonzó célország szerepét. Az ország keleti részéből induló migrációs csoportok

az újabb célországokat választják, így jutnak el nagyon sokan pl. Nagy-Britanniába. A külföldre távozó munkavállalók nagy része Budapestről és a főváros vonzáskörzetéből indul, körükben azonban sokkal heterogénebb a választott célországok köre.

A munkavállalás jellege, tartóssága és eredménye a választott célország függvényében sokszor eltérő jelleget mutat. Míg Németország esetében tartós külföldi munkavégzéssel és hosszabb ideig tartó (sokszor végleges) kiköltözéssel lehet számolni, addig az osztrák és brit állásokat elfoglaló munkavállalók esetében – hasonlóan a többi EU15 országaiban dolgozó magyarhoz – rövidebb idejű munkavállalás, többszöri hazautazás majd újabb kitűzés valamint a családtagokkal való közvetlenebb kapcsolattartás jellemző (cirkuláris migráció). A hazatérést illetően Ausztria stabil befogadó országnak számít, addig a közelmúltban vonzó migrációs célpontként szereplő szigetország válságban jellemző munkaerőpiaci sajátosságai – instabilitás, a migránsok első körben történő leépítése – következtében nagyszámú magyar tért haza, hasonló jelenségek játszódtak le a hagyományos migrációs célország, Németország esetében is.

A legnépszerűbb három célországban a munka típusa is eltérő sajátosságokkal bír: míg Németországban és Ausztriában jellemzően szakmunkások dolgoznak, addig az EU15-ben, ill. Nagy-Britanniában nagyobb a képzett munkaerő iránti igény, nem szükségszerűen kvalifikáltabb munkahelyekre, így itt a munka fajtájához képest túlképzett magyar munkavállalókkal lehet találkozni. A migránsok általában szakmunkások (szakiskolai végzettséggel), de az érettségivel rendelkezők száma is gyorsan növekszik. Még nagyobb problémát jelent a felsőfokú végzettségük arányának emelkedése, amely különösen az Egyesült Királyságban jellemző. Ezzel azonban nem mindenhol áll összhangban a betöltött pozíciók minősége: bár Németországban és Ausztriában, legnagyobb mértékben ipari és építőipari szak- és betanított tevékenységet ellátó foglalkozásokban találkozhatunk – főként szakmunkás végzettséggel rendelkező – magyarokkal, addig az Egyesült Királyságban kiemelkedő a szakképzetlen munkára, valamint a szolgáltatási területre alkalmazott, sokszor felsőfokú végzettséggel rendelkező magyar munkavállaló, a kvalifikált munkát végzők aránya mindenhol alacsony. A visszatérők esetében nagyobb arányban találhatók a szakképzettséget nem igénylő munkákat betöltők, amiből azt a következtetést is le lehet szűrni, hogy a kvalifikációt nem igénylő munkahelyeken nagyobb a bizonytalanság, de a munkavállalók is inkább választják a cirkuláris életformával járó hazatérés és visszatérés stratégiát. A nem fizikai munkát végzők valószínűbben válnak rezidens, tartósan külföldön dolgozó migránssá.

A külföldön élő magyar lakosság életkorát tekintve a legjobb munkavállalási korban van, a trendek alapján pedig egyre tovább csökken az átlagéletkor. A legtöbb emigráns a 25–34 éves korosztályba tartozik (az adott ország magyar lakosságának 30–45%-a), ezt gyakoriságban a 35–44 éves korosztály követi, együtt akár a 80%-ot is elérhetik egy adott ország magyar népességén belül. A nemek között nem található nagy különbség, a legtöbb országban kiegyensúlyozott a férfiak és a nők száma. Megjegyzendő, hogy a visszatérők között viszont már nagyobb a nők aránya, ami egy rövidebb külföldi munkavégzés után bekövetkezett ismételt hazai munkavállalást takar, a férfiaknál jellemzőbb a hosszabb távú kinn tartózkodás.

A rendszerváltás óta a külföldi munkavállalási és kivándorlási szándék folyamatosan növekedett, majd 2006-tól némiképp visszaesett, most újra növekvő értékről lehet beszámolni. Míg a rövidebb távú munkavállalási szándék látható módon nagyobb mértékben ingadozik, a hosszabb távú már kevésbé, a kivándorlási szándék azonban mindkettőnél kiszámíthatóbb módon alakul. 2010-re változtak a szándékolt célországok: rövid távú munkavállalás esetén Ausztria újra visszaszerezte régi fényét, hosszú távú tervekben pedig egyre többször szerepel Írország. A kivándorlást tervezők körében ismét az USA vált népszerűvé, míg a német és brit területek már nem jelentenek olyan vonzó célpontokat az emigránsok számára (Sik, 2010).⁷

A kétezres évek folyamatos emelkedő trendje tavaly érte el eddigi csúcspontját: 2012-ben a felnőtt magyarok 19 százaléka tervezett valamilyen típusú kivándorlást. Szűk egy évvel később, 2013 januárjában halvány csökkenés után a lakosság 16 százaléka gondolkodik azon, hogy más országban folytatja életét. Azok aránya, akik ideiglenesen vagy végleg külföldre költöznének, a kilencvenes évekhez képest a 2000-es évek elejére megnőtt: a rendszerváltást követő évtizedben a csupán lakosság 5-6 százaléka tervezett kivándorlást, arányuk 2001-ben már lényegében megduplázódott, 2011-től pedig megtriplázódott (Tárki, 2013).⁸

A humán tőke és a versenyképesség szempontjából kritikus fontosságú diplomás migráció jellemzői egy hazai kutatás eredményei alapján (Csanády, Kmetty, Kucsera, Személyi, Tarján 2008)⁹ az alábbiakban foglalhatók össze:

- A kivándorlás folyamatos volt a rendszerváltás és az uniós csatlakozás időpontja között és után, de e két esemény évében ugrásszerűen megnőtt a Magyarországot elhagyók száma.
- A kivándorlók végzettségüket tekintve gyakran jogi és gazdasági, legnagyobb mértékben azonban természettudományi végzettségűek, ezen a tudományterületen kiadott diplomák közül minden negyedikre jut egy kivándorló.
- A kivándorlás legfőbb motivációi között a jobb kereseti lehetőség, a magasabb fokú szakmai fejlődés, valamint a hazai társadalmi klíma (belpolitikai helyzet) szerepel, ez utóbbi helyzet a kutatás lefolytatása óta még fokozottabb befolyásoló hatással bír. A visszatérést nagyban gátolja, hogy a kint tartózkodó magyarok magasabb munkahelyi elégedettségről számolnak be az életszínvonaluk emelkedése mellett.
- A magasan képzett migránsok egyharmada soha, egyharmada pedig legalább egy évtized múltán tervezi visszatértét az anyaországra; a fennmaradó 30% nem biztos a terveit illetően, a válaszadók háromnegyede – saját bevallása szerint – hosszú távra rendezkedett be külföldön.

A képzett munkavállalói réteg migrációs hajlamát erősíti az egyetemi évek alatt is jellemző hallgatói mobilitás, amely egyrészt a felsőfokú képzés ideje alatti külföldi tanulmányoknak, másrészt az oklevél megszerzése utáni azonnali külföldi karrierkezdés gyakorlatának egyre népszerűbbé válását feltételezi.

4. Globális karrierek empirikus felmérése

4.1. A felmérés körülményei, módszertana

Az általunk elvégzett kutatás egy nemzetközi felmérés közép-kelet európai vizsgálatához jelent alapot, az eredmények 2012-ben, *Global Careers: Critical Perspectives* c. könyvben Magyarország sajátosságait bemutató fejezetként jelentek meg. Fókuszában a globális karrierlehetőségek, jellemző nemzetközi – határ- és szakmaváltó – karriermodellek feltárása áll, valamint annak vizsgálatát tűztük ki célul, hogy magyarként vannak-e speciális vonatkozásai annak, ha valaki globális karriert épít. Módszereit tekintve két fő részből tevődik össze: egyrészt a szekunder információkra, meglévő kutatásokra alapozott online kérdőíves felmérésből áll, emellett az egyéni és szervezeti szereplőkkel készített mélyinterjúk segítik a mélyebb megértést.

Az online kérdőíves megkérdezés során elsősorban MBA diplomával rendelkezőkre, vagy épp jelenleg ilyen típusú tanulmányait végzőkre fókuszáltunk, de nem kizárólag. Két célcsoportunk volt a vizsgálat során: a szervezetek által kiküldött, elsősorban menedzseri, szakértői pozícióban dolgozó egyének, valamint a külföldi munkát önkéntesen, egyéni

kezdeményezés alapján vállaló személyek, ahol szintén a felsőfokú végzettséggel rendelkező, szellemi foglalkozású kitöltők reprezentálták a sokaságot. A kérdőívet kitöltők száma 107 fő volt, emellett 8 mélyinterjú és 3 szervezeti interjú folytatunk le. A minta nem tekinthető reprezentatívnak a teljes kiküldötti állományra vonatkozóan, mint ahogy a kiválasztott szervezetek és egyének is véletlenszerűek. Kutatásunkat elsősorban véletlenszerű mintavételre és a hólabda módszerre alapoztuk.

Bár a hazai migrációs helyzetre vonatkozóan léteznek kutatások, de kifejezetten ilyen tartalmú és célcsoportú kutatás még nem történt Magyarországon, a nemzetközi karriermodellek elemzésére ország specifikus adatok korábban nem álltak rendelkezésre.

A felmérés elsősorban kvalitatív célokat szolgált. Ennek értelmében megfogalmazott kutatási kérdéseink az alábbiak voltak:

- Milyen szervezeti okokból kerül sor magyar munkavállalók külföldi munkavégzésére?
- Milyen módon és milyen eredményességgel történik meg a globális karrierre való felkészítés?
- Milyen előnyei és esetleges hátrányai származnak a magyar munkavállalóknak a globális karrierjük során – egyéni, családi és szervezeti aspektusból?
- Jelent-e hátrányt a magyar nemzetiség egy globális karrier kiépítésében?
- Milyen szervezeti HR rendszerek állnak a globális karrierrek szolgálatában? Hogyan segítik ezek a magyar munkavállalókat a kiküldetés során?
- Mi jellemzi a visszatelepülés utáni helyzetet?
- Mennyire jellemző a folyamatos globális karrier lehetősége egy magyar munkavállalónál?
- Mennyire jelent veszélyt Magyarországon az agyelszívás jelensége?

4.2. A felmérés eredményei

A külföldi munkavégzés okait kutatva két domináns motivációt találtunk az önként külföldre távozók esetében: egyrészt az önmegvalósítás (kalandvágó jellem, nemzetközi szintűen való megmérettetés iránti vágy), másrészt a jobb életkereset reménye veszi rá a magyar munkavállalókat, hogy globális karrierbe vágjanak.

Amennyiben kiküldetési rendszerekről beszélünk, úgy megállapítható, hogy a szervezetek esetében egyértelműen tudásmenedzsment céllal történik a munkatársak globális pályára állítása. A tudás áramlása nem egyirányú, hiszen a hazai szakértők speciális problémamegoldásra való kiküldésén túl (a mintában a szervezetek legjellemzőbb motivációja, az esetek 37%-ában ezt jelölték meg ezt a lehetőséget a válaszadók), a legjobb külföldi gyakorlatok megszerzése szintén magas prioritást élvez a vállalatok körében (a válaszadók 22%-a választotta). Az összetett nemzetközi projektek koordinálása a cégek egynegyedénél komoly motivációt jelent a nemzetközi karrierrek megnyitására a hazai munkavállalók számára, de ez nem jelenti a hazai kontroll folyamatos fenntartását a külföldi egységek felett. Érdekes, hogy a cégek számára nem jelent olyan nagy értéket a globális vezetői gyakorlat megszerzése, ezzel a lehetőséggel a megkérdezetteknek csak 8%-a számol (a hazai cégeknél a globális tapasztalat nem előléptetési követelmény, legfeljebb előny).

A kiküldetés alapját a válaszadók egyharmadánál a jelöltek szakértelme, speciális szaktudása jelenti, ezt egészíti ki a kiemelkedő teljesítmény (ami nem minden esetben párosul a szervezetben eltöltött idővel, a szenioritás önmagában csak nagyon alacsony arányban jelent alapot a kiküldetésre), ezt a szervezetek a globális karrier utak kiépítésével honorálják. Ez a két tényező meghatározó a kiküldetések szempontjából, hiszen az esetek 61%-ában ezeket

jelölték meg a szervezeti motivációk között. Szintén meghatározó a kiválasztásnál a nyelvtudás, hiszen ennek hiánya alapvető belépési korlátot jelenthet az idegen nyelvterületen való boldoguláshoz. A karriertervbe a válaszadókna csupán 11%-ánál került tudatosan beépítésre a nemzetközi pálya, azaz Magyarországon még nem jellemző, hogy egy menedzser esetében a szervezetben befutott útjának elején nyilvánvaló lenne ez a lehetőség.

A visszatérést követő munkavállalási lehetőségeket illetően az önkéntes globális karrieristák 72%-ban a több és jobb munkalehetőséget észleltek, azaz a nemzetközi munkavállalásnak egyértelműen pozitív hatásaira lehet következtetni akkor is, ha az illető nem kiküldetésben távozik külföldre. Többségükben (52%) azonban nem tértek haza, illetve ha ez meg is történt, nem vállaltak közben munkát (23%). Akik több ciklusban vállaltak külföldi munkát (11%), azok közül ugyanannyian tértek vissza korábbi pozíciójukhoz, mint ahányan külföldi munkakörükben helyezkedtek el Magyarországon. A legalacsonyabb arányban (9%) voltak azok, akik teljes karrierváltást hajtottak végre.

Amikor a válaszadókat a globális karrier hozzáadott értékéről kérdeztük, nagy mértékű pozitív fejlődésről a karriertőke és nemzetközi tapasztalatok (93%), illetve az egyéni kompetenciák (90%) területén számoltak be a válaszadók, valamint a kapcsolati tőke esetében is jelentős volt a javulás (89%). Hangsúlyos szerepet kapott az olyan egyéni kompetenciák fejlődése, mint a nyitottság, alkalmazkodóképesség és rugalmasság – ezzel párhuzamosan nagyobb önismeret és önbizalom kialakulása. Mindezek ugyanis nélkülözhetetlenek a beilleszkedéshez, a nemzetközi szinten való helytálláshoz. Érdekességgként említhető, hogy bár általánosságban pozitívnak illetve semlegesnek ítélték az egyes tényezők változási irányát, a családi életszínvonal és az anyagi/erkölcsi elismerés területén előfordultak negatív tapasztalatok is.

Az alanyok nagy százalékban említették az előnyök között az újfajta munkakultúra, munkastílus elsajátítását is. A nyelvismeret fejlesztése szintén majdnem mindenkinél meghatározó előnyként jelentkezett, ezzel együtt járt az új kultúra megismerése, ami akár új kompetenciák kialakulását vagy személyiségfejlődést is eredményezett. Kiemelkedő volt azok aránya, akik egy „új világ” megnyílásáról, pozitív attitűdről, sikerélményekről és végső soron magasabb teljesítménymotivációról számoltak be globális karrierjük eredményeként. Mindemellett az életérzés javulása szintén megfigyelhető volt a válaszok alapján.

A hálózatosodás élménye, a kapcsolati háló kialakításának előnyei, valamint a globális látásmód fejlődése szintén meghatározták a globális karrieristák életét és véleményét a nemzetközi karrierrel kapcsolatban. Ez némely esetben az önmegvalósítás további szintjeinek elérését tette lehetővé a válaszadók számára.

Számos esetben talákoztunk olyan véleménnyel is, hogy a munkavégzés a globális szinten a munkatárs cégen belüli nagyobb elismertségéhez, sőt karrierjének felgyorsulásához vezetett. Ezt többen pozitív értékű lépésnek gondolták, a jövőjük szempontjából is, véleményük szerint az önéletrajz értékes elemét jelenti majd a nemzetközi tapasztalatszerzés.

A családosok a gyermekeikre gyakorolt pozitív hatást tekintették a legfontosabbnak, a gyermekek szocializációs (multikulturális környezetben való felnevelkedés) és nyelvtanulási lehetőségeit. A vártnál kisebb arányban említették a magasabb életszínvonal elérését, ill. a családi-baráti kapcsolatok kialakítását.

A szervezeti előnyök felsorolásánál olyan tényezőkkel talákoztunk, mint a megszületett üzleti folyamatok, illetve erősödő szervezeti kapcsolatok, a nemzetközi adottságok mélyebb megismerése, valamint az integrátor szerep előnyeinek kiaknázása (létezik Magyarországon egy munkatárs, aki a külföldi kollégákkal sikeresebben tud együttműködni, mivel korábban együtt dolgoztak). Azok, akik sikeres projektekben vettek részt külföldön, további megbízásokról számoltak be, azaz a jövőbeli teljesítmény növelésének eszközeként számoltak a globális karrierrel.

A szervezetek szintén előnyöket kovácsolhattak a nemzetközi legjobb gyakorlatok megismeréséből, hatékonyabb kommunikáció és a formális – naprakész – benchmarking lehetősége révén. Az új ismeretek, modern technológiák és eljárások elsajátítása tartozott még azon előnyök közé, amelyekből a kiküldő cégek profitálni tudtak.

Egyéni szinten a legnagyobb gondot a kezdeti kulturális sokk és a nyelvi nehézségek (a magyar nyelv egyedülállósága miatt mindenképp szükséges egy idegen nyelv magas szintű elsajátítása) okozták. Többen számoltak be honvágyról, illetve a családjuktól való elszakadás, a sokszor magárahagyatottság és egyedüllét negatív élményeiről.

A munkaerő-piaci, szervezeti beilleszkedésre és a karrier útra vonatkozó eredmények alapján elmondható, hogy az önkéntesen külföldre indulók komoly akadályokba ütköztek – legalábbis az első – munkahely megtalálása során (befogadás, elismertség, stb.), a szervezeti kiküldötteknél – a vállalati kapcsolatok következtében – azonban egyáltalán nem volt jellemző ilyen típusú probléma, karrierjük törés nélkül ívelhetett tovább, a külföldi kollégák körében történő elfogadottságuk is magasabb szintű volt. Ami az utóbbi esetben azt jelzi, hogy a hazai képzési rendszer, a szervezeti gyakorlat képes versenyképes munkaerő kitermelésére.

5. Következtetések, tanulságok

A Magyarországra jellemző, globális karrierrel összefüggő jelenségek között számos tanulságos megállapításra és további, vizsgálandó kérdésre bukkantunk.

A rendszerváltás óta – a különböző vizsgálatok szerint – egyre nagyobb mértékű a kivándorlási szándék, a konkrét kivándorlás mértéke, különösen a vizsgálat időpontját követő két évben növekedett, azonban még így is elmarad a kelet-európai régió más országaihoz tapasztalt tendenciáktól. A magyar munkavállalók globális mozgásait elemző vizsgálatok alapján kijelenthető, hogy a magyarok rövid- (futó munkavállalás), közép-(többéves kitérő a karrierben) és hosszútávon (kivándorlás) egyaránt részt vesznek a migrációban, ezzel együtt Közép-Kelet-Európa legstatikusabb nemzeteként tekinthetünk a magyarokra, a számunkra ijesztőnek tűnő növekedés tendenciák ellenére. A jelenség magyarázatára két feltételezéssel talákoztunk: az egyik magyarázat szerint a hazai szociális háló kedvező volta miatt nem indult meg jelentős elvándorlás a rendszerváltást követő években, a másik szerint nyelvünk egyedülállósága és a magyar kulturális jellemzők (magas bizonytalanságkezelés) jelentenek akadályt.

A külföldi tapasztalatszerzés jelentős egyéni és szervezeti előnyökkel jár, hozzájárul a szervezetek és ezen keresztül az ország versenyképességéhez. A szervezeti előnyök közé tartoznak a megszilárduló üzleti folyamatok, az erősödő szervezeti kapcsolatok, a nemzetközi adottságok mélyebb megismerése, hatékonyabb globális működés, az integrátori szerep kiaknázásának lehetősége, további megbízások megszerzésének esélye, a legjobb gyakorlatok megismerése és a naprakész benchmarking.

Az egyéni előnyök között fontosak a karriertőke és nemzetközi kapcsolatok, egyéni kompetenciák javulása, nyitottság, rugalmasság, alkalmazkodóképesség javulása, a családi életszínter, életminőség javulása, az újfajta munkastílus, munkakultúra elsajátítása, magasabb teljesítménymotiváció, a hálózati működés fejlődése, a globális látásmód kialakulása.

Még az utóbbiak haszna (a családi életszínterben bekövetkezett változásoktól eltekintve) is elsősorban a szervezetekben végzett munka során jelentkezik, és hozzájárul az általános munkakultúra fejlesztéséhez.

A növekvő migráció kapcsán optimizmusra ad okot az a tény, hogy a külföldi egyéni munkavállalók visszaáramlása is megindult, ami különösen fontos a magasan képzett fiatalok esetében. Ennek csak egyik oka, hogy sokan a képzettségüknek nem megfelelő munka-

körökben dolgoztak és csak pénzkereseti lehetőségnek tekintették a külföldi munkavállalást. Ugyanakkor a megtartásukhoz, a külföldön dolgozó tehetségek visszatéréséhez olyan környezetet és feltételeket kell teremteni, amelyben számukra vonzó, képességeikhez méltó munkalehetőségekhez juthatnak itthon. Erre vonatkozóan már van néhány előnyös kezdeményezés, mint pl. a fiatal kutatók esetében. Ugyancsak számos lehetőség van a bevándorlók jobb integrálásában is.

JEGYZETEK

1. Schultz, Theodore W. (1983): Beruházás az emberi tőkébe. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
2. World Economic Forum (2010): The Global Competitiveness Report 2010–2011. World Economic Forum, Genf.
3. TÁRKI (2013): Kicsit csökkent, de továbbra is magas a migrációt tervezők aránya, http://www.tarki.hu/news/2013/kitekint/20130220_migraciot_tervezok.html
4. McLoughlin, Sheena, Münz, Rainer (2011): Temporary and circular migration: opportunities and challenges, Working Paper No. 35. European Migration and Diversity Europe's Political Economy Programs.
5. Hárs Ágnes (2011): Magyarok külföldi munkavállalása, Kopint-Tárki, Budapest.
6. Hárs Ágnes (2011): Magyarok külföldi munkavállalása, Kopint-Tárki, Budapest.
7. Sik Endre (2010): Migrációs potenciál, Tranzit Online, <http://www.tranzitonline.eu/cikkek/migracios-potencial>
8. TÁRKI (2013): Kicsit csökkent, de továbbra is magas a migrációt tervezők aránya, http://www.tarki.hu/hu/news/2013/kitekint/20130220_migraciot_tervezok.html
9. Csanády Márton Tamás, Kmetty Zoltán, Kucsera Tamás Gergely, Személyi László, Tarján Gergely (2008): A magyar képzett migráció a rendszerváltás óta, Magyar Tudomány 2008/5. <http://www.matud.iif.hu/08maj/11.html>

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Csanády Márton Tamás, Kmetty Zoltán, Kucsera Tamás Gergely, Személyi László, Tarján Gergely (2008): A magyar képzett migráció a rendszerváltás óta, Magyar Tudomány 2008/5. <http://www.matud.iif.hu/08maj/11.html>
- Hárs Ágnes (2011): Magyarok külföldi munkavállalása, Kopint-Tárki, Budapest
- McLoughlin, Sheena, Münz, Rainer (2011): Temporary and circular migration: opportunities and challenges, Working Paper No. 35. European Migration and Diversity Europe's Political Economy Programs.
- Schultz, Theodore W. (1983): Beruházás az emberi tőkébe. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Sik Endre (2010): Migrációs potenciál, Tranzit Online, <http://www.tranzitonline.eu/cikkek/migracios-potencial>
- TÁRKI (2013): Kicsit csökkent, de továbbra is magas a migrációt tervezők aránya, http://www.tarki.hu/hu/news/2013/kitekint/20130220_migraciot_tervezok.html
- World Economic Forum (2010): The Global Competitiveness Report 2010–2011. World Economic Forum, Genf.