

# A Magyar Hadtudományi Társaság és a Humán Szakemberek Országos Szövetsége együttműködésének tapasztalatai

DOI 10.17047/HADTUD.2015.25.3-4.123

A Magyar Hadtudományi Társaság (MHTT) 2015 októberében ünnepli megalakulásának negyedszázados évfordulóját. Megtisztelő számomra, hogy ebből az alkalomból oszthatom meg gondolataimat az olvasókkal az MHTT és a Humán Szakemberek Országos Szövetsége (továbbiakban: HSZOSZ) együttműködését illetően.

Az MHTT Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztálya titkári feladatainak ellátása mellett tagja vagyok az MHTT Etikai Bizottságának; a társaság szakértőjeként szakterületem a katonai humánerőforrás-menedzselés, humánerőforrás-fejlesztés. 2013 nyarán tagja lettem a Magyar Tudományos Akadémia Köztudományi Testületének, ezen belül az Emberi erőforrások gazdaságtana tudományos testületnek,<sup>1</sup> 2014 tavaszán pedig alelnökké választottak a HSZOSZ-ben.

Az MHTT tudományos kapcsolatai igen szerteágazóak. Én a több mint két évtizedes múlttal rendelkező HSZOSZ-szel 2013-ban kötött együttműködési szerződés előzményeivel és két, sikeres közös rendezvénnyel kapcsolatos tapasztalataimat szeretném közreadni.

2011-ben fogalmazódott meg a két szervezet közötti szorosabb kooperáció igénye. Ennek eredményeként 2013 áprilisában megszületett az *Együttműködési Megállapodás*, mely szerint az együttműködés során kiemelt figyelmet kapnak a közszolgálati (katonai) emberierőforrás-menedzsment szervezeti, módszertani megújítási törekvései, operatív programjai.

Az MHTT és a HSZOSZ tevékenységének közös célja, hogy minél több, tudományos szempontból is értékes, a tudásbővítést, a tudásmegosztást szolgáló konferencia, szakirányú képzés és fejlesztési projekt valósuljon meg. A szerződő felek – ennek megfelelően – vállalták, hogy tevékenységükkel, a *jó gyakorlatok* HR-szakemberekhez és az érdeklődőkhöz történő közvetítésével hozzájárulnak az emberierőforrás-gazdálkodás területén megvalósítandó paradigmaváltáshoz.

A két szervezet képviselői abban is egyetértettek, hogy a közszolgálati HR-tevékenység egységessé tétele és minőségi fejlesztése érdekében – igazodva a kormányzati

---

1 Az MTA IX. Osztálya Gazdálkodástudományi Bizottságának munkabizottsága.

törekvésekhez és az együttműködő felek célkitűzéseikhez – közösen kezdeményeznek a fenti célok megvalósítását hatékonyan segítő akciókat.

### *Egy klubrendezvény tapasztalatai*

2011. december 8-án a Nemzeti Közszerződéti Egyetem könyvtárának Tudós kávézó-jában az MHTT Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztálya és a HSZOSZ budapesti klubja közös évzáró rendezvényt szervezett az *önkéntesség évének* alkalmából.

Az előadó *Molnár Éva* szociológus volt, aki a nonprofit szervezetek tevékenységét mutatta be az önkéntesség jegyében. A nonprofit szervezetek közé sorolhatók – egyebek mellett – a közalapítványok, az érdekvédelmi szervezetek, az egyházak, a pártok és a klasszikus civilszervezetek. A klasszikus civilszervezet valamilyen társadalmi probléma kezelésére létrejövő állampolgári csoport, amelyben a tudomány művelői, a szakemberek és a laikusok együtt, közösen keresnek gyakorlati megoldási lehetőségeket az aktuális problémákra.

A szervezetek működését pályázatokból, tárgyi, pénzügyi adományokból és önkéntes tevékenységekből finanszírozzák. A jogi kereteket az egyesületi törvény, az önkéntes törvény, valamint – a szociális szövetkezeteket illetően – a szövetkezeti törvény biztosítja.

Molnár Éva elmondta, hogy Magyarországon 66 145 szervezet működik, ebből 23 667 alapítványi formában, 42 478 társas nonprofit formában.<sup>2</sup> Az alapítványok 62%-ának a tevékenysége három területre: az oktatásra, a szociális ellátásra, valamint a kultúrára irányul. A társas nonprofit szervezetek főként szabadidős, sportegyesületi, tudományos és kulturális szervező tevékenységet folytatnak. Az említett civil szervezetek munkáját 130 000 (ebből főállásban csupán 90 000) ember koordinálja. A 427 000 fő önkéntes segítő évente mintegy 60 millió munkaórát teljesít, ami 28 000 főállású foglalkoztatott munkaidőalapjának felel meg.

Az előadó emlékeztetett arra is, hogy Magyarországon a két világháború között számtalan alapítvány, egyesület, egyesület működött, amelyeket a Rákosi-korszakban felszámoltak. A Kádár-rendszerben felülről hoztak létre szervezeteket (például Hazafias Népfrent, a különféle gazdaság kamarák), amelyeket központilag irányítottak. Illegális civilszervezet volt a Szegényeket Támogató Alap (SZETA), amely főként a mélyszegénységben élőket támogatta és adományokból működött. Emellett a szamizdat kiadványokból befolyó pénzeszegek egy részét is többször fordították a SZETA működésére. Az 1992-ben elfogadott új egyesületi törvény szabad utat engedett az állampolgári kezdeményezéseknek. Ennek nyomán gomba módra szaporodtak a civilszervezetek (melyekben jellemző módon főként nők dolgoznak). Az alakuló szervezetek azokra a területekre összpontosítottak, ahol állami szolgáltatás nem létezett vagy elenyésző volt. Ilyen terület volt például az értelmi fogyatékosok támogatása (például a KézenFogva Alapítvány, a Down Alapítvány, az autisták szervezetei, a lakóotthoni szervezetek stb.).

---

2 2009-es adatok.

*Harai Dénes* a Nemzeti Közzolgálati Egyetem egyetemi tanára hozzászólásában hangsúlyozta, hogy az abszolutizált humanizmus az elvont (absztrakt) emberből indul ki, és nem figyel a konkrét emberre. Arra, akinek a negatív adottságai, jellemzői sokkal intenzívebben hatnak az ösztönökre, az érzelmekre és a gondolkodásra, ezért válhatnak az előítéletek forrásává is. Gyakran tapasztaljuk, hogy a civil szervezetek megnevezésében a „humán” vagy a „civil” jelző csak maszk, amely mögött homályos indíttatású, érdekmotivált szándékok húzódnak meg.

*Krizbai János*, az MHTT Humánerőforrás-fejlesztési Szakosztály elnöke arra hívta fel a figyelmet, miszerint nagyon fontos szerepet töltenek be a társadalomban mindazok a civil szervezetek és emberek, akik felvállalnak tudományos, karitatív, missziós szolgálatokat, segítő tevékenységeket. Nemcsak azért fontosak, mert megoldanak olyan társadalmi feladatokat, amelyeket a hivatalos intézmények nem tudnak, hanem azért is, mert tevékenységükkel szemléletet formálnak. Ez utóbbi legalább annyira fontos, ha nem fontosabb. Ez a szemléletformálás az alapja annak a társadalmi kohézióknak, mellyel képesek leszünk kezelni az általánostól eltérő élethelyzeteket, a mindig újra termelődő társadalmi problémákat.

\*

A rendezvényen jelenlévők egyetértettek abban, hogy ellentmondásos a piaci társadalmak viszonya ezekhez a tevékenységekhez és helyzetekhez, a szélesebb értelemben vett mássághoz és annak kezeléséhez. Egyrésztől azzal, hogy úgymond „civilizáltabbá” lettünk, egyre többen azt mondjuk, hogy kezelni kell dolgokat, mentjük meg a bajba került embereket, állatokat is, ítéljük el az erőszakot. Másrészt ezt legtöbben kellő távolságtartással teszik, és adott szituációban nem tudnak mit kezdeni a konkrét helyzettel. Sokan vannak közöttünk, akik viszolygással tekintenek egy valamilyen szempontból sérült emberre, és inkább elmenekülnek, mintsem hogy kapcsolatba kelljen velük kerülni. Azt is látjuk, hogy ezt a kérdést az egyéb társadalmi szférákban, így a munka világában is így kezeljük. Sok ilyen művészt, tudóst ismerhetünk, de mellettük egyre többen vannak, akik a hétköznapi munkában válnak értékes, egyenrangú szakemberré. Nem kell magunkat kollektíven vádolni, hiszen generációkon keresztül így szocializálódtunk.

Közel a természethez az volt a „természetes”, ha a közösség, önnön túlélése érdekében megszabadult a sérült gyerektől, a tehetetlen betegtől, a időstől. A missziókat járt katonák gyakran tapasztalják, hogy amikor a háborús sérült iraki, vagy afgán gyereket a civilizált európaiak a technika összes eszközével próbálják megmenteni – a szülők azért imádkoztak, hogy haljon meg a kezét, lábát vesztett szerencsétlen. Túlpiacosított, az élvezeteket túlzottan előtérbe helyező, gazdagabb világunkban is keményen ütköznek ezek a különböző felfogások. Nagyon sokszor nem tudunk mit kezdeni ma sem ezzel a helyzettel. Az az életfelfogás, mely ezekre a túlzott piaci értékekre és a kapcsolódó szemléletre épít, hosszú távon önmagában is kudarca van ítélve.

Optimizmusra adhat okot nálunk is, hogy – az egyes, gyakorlatban tapasztalt lépésekkel szemben – a fejlett világ társadalmaiban erősödik egy másfajta társadalom- és természetfelfogás. Ebben a felfogásban a válaszok – már ma is érzékelhetően – jelentősen meghaladják azokat, amiket korábban adtunk. Sokkal jelentősebb, tartalmában

komolyabb a szerepe a civil összefogásnak, az önzetlen segítő munkának, az öntevékenységnek, benne az egymásra való odafigyelésnek. A társadalom gondolkodóinak felelőssége ezen értékek, felfogások közvetítése, mozgósítás egy új típusú kohézióért, melyben mindenkinek megbecsült helye és szerepe van.

Az önkéntesség a tudományos alapon működő civil szervezetek működésének is alapelve. A társadalmi integritással és szolidaritással összefüggésben megjegyzendő, hogy az a bizonyos torta, amelyből a rászorulóknak is adhatunk, napjainkban a válság hatására egyre kisebb lesz. Megítélésem szerint a piacgazdaság jelenlegi működési zavarainak következményeként a szociális védőhálót ma már egyre nehezebb újra és újra kifizíteni a mélyszegénységbe zuhanó tömegek alá.

A globalizáció szinte kizárólag a magas technológiájú munkakörben foglalkoztatható munkavállalókra koncentrál. A képzetlen, nyelveket nem beszélő tömegek e kulturális sokkhatás eredményeként idegenednek el a munkától, csökkentve a gazdasági folyamatoknak a társadalmi integritást, társadalmi kohéziót növelő hatását. A verseny – álláspontom szerint – nem mindenható, bár véleményem szerint is győzni kell, vagy legalább is arra játszani, de nem mindenáron. Ez lehetne manapság a társadalmi szolidaritás, az esélyegyenlőség megteremtésének az alapgondolata is egyben, mellyel növelhetjük az önkéntesség vonatkozásában a humán-tevékenység értékteremtő és értékközvetítő szerepét. Az ez irányú szocializációs folyamat sem pótolható, legfőképpen az empátiát (beleérző képesség) és a másokért érzett felelősség kialakulását illetően. Ezeket az emóciókat nem igazán lehet tanítani, hanem gyakorolni kell, a példa, a minta erejével hatva az utánunk jövő generációkra.

### *Az első közösen szervezett konferencia*

Az egyre mélyülő szakmai kapcsolatok eredményeként rendeztük meg 2014. december 2-án a *HR-megoldások a XXI. században – fókuszban a közszféra és a magánszféra* címet viselő tudományos tanácskozást.

Poór József, a HSZOSZ elnöke a konferencia résztvevőikhez intézett köszöntőjében igen fontos kérdést fogalmazott meg: „... hat év telt el a globális pénzügyi világválság kirobbanása óta. Gyakran felvetődik a szakemberekben a kérdés, hogy mindent megtettünk-e a HR szempontjából a szükséges változások érdekében. Milyen megatrendek vannak vagy lesznek hatással a szakmánkra?”<sup>3</sup> A tanácskozás résztvevői egyetértettek abban, hogy a jövőbe mutató HR-megoldásként kiemelten kell kezelnünk az életpályamodellbe illesztett karriermenedzselést. A karrierutakat illetően ugyanakkor látnunk kell, hogy a munkaerő-piacon a nonprofit és a forprofit szférában egyaránt megtalálhatóak az erőteljesen, illetve a gyengén karrierorientált alkalmazottak. Az álláskeresők előmeneteli lehetőségei egyre inkább korlátozottak. A munkaszervezetek a közszolgálaton belül az egyéni karrierjükért felelősséget vállaló mobil, váltani képes „tudás-munkásokat” keresik. A sikeres életpálya akár többirányú karriert, nagyfokú rugalmasságot, mobilitást feltételez, mely nagyban függ a személyi adottságoktól, más

3 [http://mhtt.eu/hadtudomany/2015/2015\\_elektronius\\_kulonszam/KOSZONTO.pdf](http://mhtt.eu/hadtudomany/2015/2015_elektronius_kulonszam/KOSZONTO.pdf) (Letöltve: 2015. 04. 20.)

néven a sikerkompetenciáktól. Ezen jellemzőkre kell figyelemmel lennünk a köz- és magánszféra közötti átjárhatóság, mobilitás kérdésében.

A közszolgálaton belül a foglalkoztatáspolitikát tekintve különösen aktuálissá vált ez a probléma a tömeghadseregek leépítésének európai folyamatában. A Magyar Honvédséget illetően ennek következményei számos tekintetben folyamatosan éreztetik hatásukat. A megváltozott haderő-szervezési elv maga után vonta az egyes állománycsoportok foglalkoztatási időhorizontjának módosulását. Ennek egyik alapvető oka a katonai munkakörökhöz eltérő módon kapcsolódó, de általában jelentős fizikai, egészségügyi követelményrendszer, melynek csak bizonyos életkorig tud megfelelni az állomány. Más oldalról a technikai jellegű munkakörök széles skálájából adódik, hogy – alkalmazkodva a társadalom megváltozott mobilitási jellemzőihez – bizonyos mértékig növelni kell a haderőkben a horizontális átjárhatóságot. Ez azzal a konzekvenciával jár, hogy a modern, önkéntes haderőben a karriermodell, a pályakép tervezése nemcsak a szervezeten belüli emelkedést támogatja, hanem az oldalirányú szakmai előmenetelt, illetve a szervezetből való harmonikus kilépés lehetőségét is.

A konferencia másik üzenete, hogy a globális kihívásokra adandó válaszként ki kell alakítanunk a munkavállalókban (állampolgároknak) olyan egészségtudatos magatartást, melynek eredményeként az egészségről, mint munkaerő-piaci versenyelőnyről beszélhetünk. Az a munkavállaló tekinthető mentálisan is egészségesnek, akinek képességei összhangban vannak teljesítményével, a beilleszkedést illetően fejlett adaptációs képességgel rendelkezik; életvitelét a mértékletesség fontosságának belátása és betartása, a magas fokú asszertivitás jellemzi; kommunikatív egyén, aki kész és képes a külvilág történéseit érzékelni, a szépet, a jót észrevenni; pozitív életszemléletű személyiség, aki empátiával, beleérző képességgel rendelkezik. Mindezek közül bármelyik tulajdonság hiánya sikertelenséget eredményezhet, mely az emberi szervezet egyensúlyi állapotának felborulásához vezethet, kompenzációra kényszerítve a pszichét, akár szenvedélybetegséget is előidézve.

Talán a konferencia mottójaként is tette fel a kérdést *Hazafi Zoltán*: vajon mitől lehet vonzó a hazánkban a közszolgálati életpálya? A bemutatott tények, számok és összefüggések alapján a következő lényegesebb feltételeket kell számba vennünk: az illetmények rendezésére feltétlenül szükség van, mert e nélkül nem tehető vonzóbbá a közszolgálat; a jelenlegi előmenetel és illetményrendszer gyakorlatilag elvesztette mindazt, ami jellemző egy kiszámítható és vonzó karrierre; a bérek rendezésére azonban már egy új előmeneteli és illetményrendszer keretében kell sort keríteni, amelyben meghatározó szerepe van a munkakörnek és a teljesítménynek, de a szenioritás szempontjai is érvényesülnek. A munkakörök szerint differenciált díjazás szélesíti a karrierlehetőségeket, s ez megszüntetheti azt a szemléletet, hogy a szakmai előmenetelt kizárólag a vezetővé válás jelenti. Az illetmények mellett újra kell gondolni a béren kívüli juttatásokat is. Olyan formák bevezetését indokolt támogatni, amelyek nemcsak anyagi előnyt jelentenek, hanem ösztönzik a pályán maradáshoz. Különös figyelmet kell fordítani a személyi állomány erkölcsi megbecsülésére.

A konferencia további hangsúlyos kérdésköre volt a szakmai siker és/vagy a család problematikája. Ennek kapcsán generációnként változó módon jelenik meg korunk nagy kérdése, mely különösen igaz a katonanőkre: család vagy *karrier*? Ma ez

az eldöntendő kérdés különösen a női munkavállalók esetében válik kardinálissá, melyben nem könnyű számukra a kielégítő megoldást megtalálni.

\* \* \*

A két, közösen szervezett rendezvény sikere rámutatott arra, hogy civil szervezetként a kötelező módon előírt transzparencia, a tudományos párbeszéd a szakmai műhelyek között, párbeszéd a szakértők és az egyes generációk, a társadalom alrendszerei között a jövő építésének záloga.

A Magyar Hadtudományi Társaság integráns része a magyar tudományos szférának. Az egyes foglalkoztatási csoportokhoz sok szállal kapcsolódva jeleníti meg a hétköznapokon a hadtudomány interdiszciplinaritását. A közös platform pedig a két szövetség vonatkozásában azt jelenti, jelentheti számunkra, hogy bátran vállaljuk fel a társadalmi kohéziót elősegítő tudományos, problémák megfogalmazását, napirendre tűzését, napirenden tartását.

*Hegedűs Henrik*