Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (1), 3–25.
2015/1

Analysis of CSR-centered stakeholder relationships of Hungarian companies

ANDREA BENEDEK – ISTVÁN TAKÁCS – KATALIN TAKÁCSNÉ GYÖRGY

Corporate Social Responsibility is usually considered to be privileged activity of large corporation; however, smaller companies also make efforts to preserve their local environment and to build up excellent relationships with the local community. This study presents the stakeholder relationships, the environmental and social activities and certificates of Hungarian companies based on the results of a survey carried out in 2011. As opposed to the initial hypothesis, only a low share of these companied have social certificates, although they carry out regularly philantropical activities. The research did not find significant differences among the stakeholder relationships and activities of small and middle sizes enterprises; however, significant differences could be seen in the factors of obstruction.

Keywords: CSR communication, motivation, stakeholder.
JEL codes: M14, M29, L25.

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeș–Bolyai Tudományegyetem
Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

A magyar vállalatok CSR-központú érintetti kapcsolatának és interakciójának vizsgálata

BENEDEK ANDREA[1] – TAKÁCS ISTVÁN[2] – TAKÁCSNÉ GYÖRGY KATALIN[3]

A társadalmi felelősségvállalás elsősorban a nagyvállalatok privilégiumának tekintett tevékenység, pedig a gyakorlatban a gazdasági tevékenységük mellett a kisebb vállalatok is sokat tesznek szűkebb környezetük megóvásáért, és kiemelkedő jelentőségű kapcsolatot ápolnak a helyi közösségekkel. Jelen tanulmány a külföldi tőke bevonása nélkül működő, magyarországi vállalatok körében 2011 őszén lefolytatott felmérés eredményeire támaszkodva mutatja be az említett szervezetek érintetti kapcsolatának körét, környezeti és társadalmi cselekvését és tanúsítványait. A kezdeti feltevésekhez képest, a vizsgált vállalatok körében meglepően elenyésző azoknak a száma, amelyek rendelkeznek társadalmi tanúsítvánnyal, holott rendszeresen folytatnak jótékonysági, támogatói tevékenységeket. A kutatás nem talált jelentős különbséget a kis- és a közepes méretű vállalatok társadalmi kapcsolatait, tevékenységét illetően, ugyanakkor érdemi különbségek voltak kimutathatóak az ilyen irányú tevékenységek gátló tényezőiben.

Kulcsszavak: CSR-kommunikáció, motiváció, érintettek.

JEL kódok: M14, M29, L25.

Bevezetés

Az elmúlt három évtizedben gombamód szaporodó nagyvállalatok miatt sokan a kisvállalatok hanyatlását prognosztizálták (Bögenhold 2000), ám éppen a közelmúlt gazdasági válsága rámutatott arra, hogy a kis- és középvállalkozások szerepe különösen recesszió idején nagyon jelentős, s a piacgazdaság nem nélkülözheti a kisvállalatokat, mert a fej-

[1] Tanársegéd, Károly Róbert Főiskola – Üzleti Tudományok Intézet, e-mail: beandi75@gmail.com.

[2] Dr. habil, intézetigazgató, egyetemi docens, Károly Róbert Főiskola – Üzleti Tudományok Intézet, e-mail: itakacs@karolyrobert.hu.

[3] Dr. habil, egyetemi tanár, Károly Róbert Főiskola – Közgazdasági, Módszertani és Informatikai Intézet, e-mail: tgyk@karolyrobert.hu.

lett piacgazdaságok növekedése a vállalkozói szektortól függ (Csapó 2006). Szerepük megkérdőjelezhetetlen, és a gazdasági funkciójukon túl fontos a társadalmi, szociális szerepük feltárása is. Jelen kutatás célja volt, hogy a külföldi működőtőke befolyásától mentes, tisztán magyar tulajdonú kis- és közepes méretű vállalkozások fenntarthatósági és felelősségvállalási jellemzőit górcső alá vegye.

Uralkodó szemlélet, hogy a Corporate Social Responsibility (CSR) jellemzően a multinacionális nagyvállalatok által alkalmazott jó gyakorlat, melyet önkéntes alapon a vállalati stratégiába beépítve felelős tevékenységet folytatnak teljes működésük során, hogy biztosítsák a fenntartható fejlődést s etikus üzleti magatartást tanúsítsanak. Egyre nyilvánvalóbb azonban, hogy a nagyvállalatok által alkalmazott CSR a kis- és középvállalkozások számára nem adaptálható, mivel finanszírozási lehetőségeik, alkalmazotti létszámuk, tulajdonosi szerkezetük és az információhoz való hozzájutásuk jelentősen eltér a nagyvállalatokétól, ugyanakkor társadalmi és környezeti szerepük egyáltalán nem elhanyagolható. Míg a nagyvállalatoknak lehetőségük van nemzetközi szinten is elismert, mérhető és összehasonlítható standardok alkalmazására, addig a kisebb vállalatoknak – bár követik a CSR-gyakorlatot – kevesebb lehetőségük akad tevékenységük publikálására, kommunikálására, aminek oka éppen az említett vállalati sajátosságokban keresendő.

A téma relevanciáját tükrözi az a tény, hogy a CSR-gyakorlatot ismertető szakirodalmak is alapvetően a multinacionális vállalatok jellemzőiből kiindulva fogalmazzák meg ajánlásaikat és határozzák meg a cselekvési gyakorlatot, ugyanakkor a mindennapi életben megtalálható a kis- és középvállalatok működésében a tudatos, felelős gazdálkodás. A nagyvállalatokra alkalmazható szabályok azonban a kisebb vállalkozások számára módosításra szorulnak.

Szakirodalmi áttekintés

A társadalmi felelősségvállalás fogalma

Habár a társadalmi felelősségvállalás egyidős az emberiség történetével, a modern értelemben vett CSR gyökerei az Amerikai Egyesült Államok 1920-as éveibe nyúlnak vissza (Gail 2006). Maga a fogalom

még nem is létezett, mégis az üzletvezetőknek számos elképzelése volt a felelősségvállalásról és annak gyakorlati megvalósításáról. Az AEÁ-ban ekkor már fontos szerepet kapott a helyi közösségek érdekeinek figyelembevétele (Heald 1970), a munkahelyi biztonság és egészség védelme (McKie 1974).

A téma iránt fogékony kutató a szakirodalmat áttekintve tucatnyi definíciót talál. Az Üzleti Világtanács a Fenntartható Fejlődésért (World Business Council for Sustainable Development – WBCSD) a fenntarthatóság kérdését emeli ki, úgy, hogy annak megvalósítását a vállalat belső érintettjeinek bevonásával kívánja megvalósítani (WBCSD 2013).

A Business for Social Responsibility nemzetközi szervezet megállapítása szerint a cél az üzleti siker elérése oly módon, hogy a vállalatok törvényi keretek között, etikus üzleti működés során figyelembe vegyék valamennyi érintett érdekeit és szükségleteit (BSR 2013).

Az Institute of Business Ethics megfogalmazásában a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának lényege „a vállalat által végrehajtott önkéntes cselekvés, melynek célja, hogy reagáljon az üzleti tevékenység erkölcsi, szociális és környezeti hatásaira, valamint megfeleljen a vállalat tevékenységében érintettek érdekeinek és elvárásainak" (Kun 2009. 12).

Az Európai Bizottság Zöld Könyve szerint a CSR egy „olyan eljárás, amelynek révén a vállalatok önkéntes alapon társadalmi és környezeti szempontokat építenek be gazdasági működésükbe és az érdekelt felekkel (stakeholderekkel) való kapcsolatrendszerükbe" (European Commission 2001. 8).

Az önkéntes jelleg hangsúlyozása fontos feladat, mivel a CSR a jogszabályokon túlmutató, morális kötelezettség, s nem egyszerűen az állam által meghatározott törvény követését jelenti (Kilcullen–Kooistra 1999).

Mivel a CSR folyamatos átalakuláson és fejlődésen megy keresztül, így egyetlen jól körülhatárolható meghatározást találni nehéz feladat. Dahlsrud (2008) több tucat irodalmat áttanulmányozva számos fogalmat gyűjtött össze, hogy valamilyen szempontból összehasonlíthatóvá tegye a CSR definícióit. Vizsgálatából kiderül, hogy a fogalmi meghatározások leggyakoribb aspektusa a környezet, a gazdaság, illetve az érin-

tettek (stakeholderek), de a társadalom és az önkéntes dimenzió is a meghatározások központi magvát képezik.

A CSR fogalmának társadalmi kiterjesztése az üzlet és a társadalom kapcsolatát hangsúlyozza úgy, hogy a társadalmi kockázatokat és annak következményeit figyelembe véve alakítják ki a CSR-alapú termelést, szolgáltatást, az üzleti és vállalati tevékenységbe ágyazva. Éppen ezért egyes definíciókban utalás található arra, hogy a vállalatok társadalmi felelősségvállalása a stratégiai menedzsment részét képezi. A CSR olyan menedzsmentgyakorlat, mely biztosítja, hogy a cégek minimalizálják a negatív és növelik a pozitív hatásukat a társadalomra (Pinney 2001).

A környezeti megközelítés a természet védelmét, a vállalati működési gyakorlattal kapcsolatos környezeti aggodalmakat, a környezeti gondolkodást foglalja magában; a gazdasági kiterjesztés a pénzügyi alapelvekre, CSR-alapú üzleti működésre, a profitabilitás megőrzésére irányul; az érintetti dimenzió pedig a stakeholderekkel való interakcióra, bánásmódra, kommunikációra terjed ki.

Érintettek a vállalati társadalmi felelősségvállalás területén

Manapság egy magára valamit is adó vállalat ebben a komplex gazdasági és társadalmi környezetben csak akkor lehet sikeres, ha nem csupán részvényeseinek, hanem az érintetteknek is meg tud felelni. Számos, olykor egymástól gyökeresen eltérő egyén, illetve csoport érdekeit kell szem előtt tartania, ami nem könnyű feladat.

Érintett (stakeholder) pedig, Freeman (1984) szerint, minden olyan csoport vagy egyén, aki befolyásolhatja a szervezet célmegvalósítását vagy érintve van abban.

Mára a stakeholderek kezelése a stratégiai menedzsment részévé vált, így a hatékony vállalati menedzsment alapvető célja az érintettek figyelembevétele. Az érintettek gyakran érdekeik érvényesítése céljából igyekeznek érdekcsoportokba tömörülni, ám éppen szerteágazóságuk miatt a vállalatoknak is alapvető céljuk, hogy csoportosítsák érintettjeiket, mivel csak így képesek azok elvárásainak megfelelni és hatékony kommunikációt folytatni.

„A stakeholderek csoportosítása lehetővé teszi az elvárások közti jobb eligazodást és az érintettekkel való kapcsolat megalapozását" (Szlá-

vik 2009. 82). Az egyik legismertebb és gyakran alkalmazott csoportosítási mód a kapcsolat jellege, intézményesültsége szerinti szegmentálás, ahol piaci és nem piaci érintettek különböztethetők meg. Jelen kutatás ezzel a felosztással pillanatnyilag nem foglalkozik, ám vele szemben egy másik kategorizálás – mely az érintettek vállalathoz fűződő jogviszonya, elhelyezkedése szerint belső és külső stakeholderek körére osztja az érintetteket (Boda 1996. 82) – a kutatás részét képezi.

Jelen tanulmány a szakirodalmi elhatároláson túl más szegmentálási módot is alkalmaz és vizsgál. A vállalat mikro-, illetve makrokörnyezetében található érintetti kört, azaz a helyi (helyi önkormányzatok, környéken élő lakosok stb.), illetve országos stakeholdereket (állam/kormány, média, fogyasztóvédelmi és egyéb érdekvédelmi csoportok stb.), valamint a CSR-dimenzióinak vizsgálata alapján környezeti, illetve társadalmi szempontból lényeges érintetti csoportok körét tanulmányozza. Egy érintett egyszerre több szerepben is megjelenhet, vagyis több érdek hordozója is lehet (Chikán 2006).

Az érintetti kommunikáció és kapcsolatrendszer érettségét a stakeholder-menedzsment három szintje tükrözi, a racionális, a folyamatok és a tranzakciók szintje (Freeman 1984). Az első szinten a vállalat igyekszik feltérképezni az érintettek érdekeit, elvárásait, majd az ő érdekeiket próbálja meg a vállalati folyamatba beépíteni. A stakeholder-menedzsment legfejlettebb fokán álló vállalatok azonban folyamatos kommunikációt folytatnak érintetteikkel és ápolják kapcsolataikat. A tranzakció szintjén már alapvető információcsere alakul ki a vállalat és az érintettek között. Erre a szintre a kis- és középvállalatok elsősorban a helyi érintettekkel jutnak el.

A vállalati társadalmi felelősségvállalás eszközrendszere

Jóllehet szisztematikus és átgondolt felelősségi stratégiával és CSR-politikával többnyire csak a nemzetközi befolyás alatt álló nagyvállalatok rendelkeznek (Angyal 2008), mégis számos olyan kisvállalkozás működik, amely a vállalatát társadalmi és környezeti szempontból egyaránt felelős módon próbálja irányítani, anélkül, hogy egyáltalán ismerné a CSR fogalmát, vagy tisztában lenne annak valódi jelentéstartalmával, valamint a CSR-gyakorlat eszközeivel (Csáfor 2009).

A vállalatok érintettekkel történő kommunikációjának eszközrendszere igen széles körű (1. táblázat), s alkalmazásuk a vállalatmérettől, iparágtól, tevékenységtől és a foglalkoztatottak létszámától függően is nagyon változatos képet mutat. A felsorolt alkalmazási lehetőségek teljes körű transzparenciát biztosítanak az érintettek számára, és ellenőrzési rendszert szolgáltatnak a befektetőknek, hogy ezáltal csökkenjen és mérhetővé váljon a kockázat. Ám ezek az eszközök többségükben a kis- és középvállalatok számára nem használhatók, részükre nem adaptálhatók. A KKV-k gyakran önhibájukon kívül szorulnak ki az alkalmazói körből, mert a feltételek túl merevek vagy túlzott anyagi ráfordítást követelnek.

1. táblázat. A vállalati társadalmi felelősségvállalás eszközei

CSR-eszközök	Célcsoport	Konkrét eszközök
Etikai kódexek és együttműködési megállapodások	A vállalati menedzsment tevékenységét érintő eszközök	ILO (International Labour Organization) OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) UN Global Compact; Global Sullivan Principles Magyar Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért KÖVET Egyesület a Fenntartható Gazdálkodásért Hungarian Business Leaders Fórum
Menedzsmentrendszerek		Minőségi és környezeti szabványok: ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000, EMAS Társadalmi szabványok: AA 1000, SA 8000, OHSAS 18000
Nem pénzügyi beszámolók		GRI (General Reporting Initiative) – környezetorientált EFQM (European Fundation for Quality Management) – minőségirányítási modell, díjazás FSGO (Federal Sentencing Guidelines for Organizations) – a vállalati bűnözésre való hajlam kiszűrésére szolgál
Címkék és elismerések	Fogyasztókat érintő eszközök	környezeti termékjelölők társadalmi termékjelölők
Társadalmilag felelős befektetések	Befektetőket érintő eszközök	FTSE4Good (Financial Times Stock Exchange) Dow Jones Sustainability Index ASPI Domini

Forrás: saját szerkesztés Kun 2004, Angyal 2008 és Szlávik 2009 alapján

Jelen kutatás a menedzsmentrendszerek közül a fenntarthatósági szabványok vizsgálatára helyezte a hangsúlyt, s az értékelés során két

szabványcsoport került kialakításra: a környezeti szabványok (ISO14001, EMAS), illetve a társadalmi szabványok (AA1000, SA8000) csoportja.

A CSR korlátozó tényezői

A fent említett akadályokon túl előfordulhat, hogy a KKV-k a tudás, az erőforrások hiánya, a finanszírozási nehézségek és a szabályozástól való félelem eredményeképpen nem vonódnak be annyira a helyi szintű felelősségvállalásba, mint amennyire várnánk (Vives 2006).

Habár a CSR-t motiváló tényezőket szakirodalmak sora elemzi, viszonylag kevés azon kutatások száma, melyek a CSR-t korlátozó határokat veszik górcső alá.

Csáfor és Szlávik (2008) a CSR-gyakorlatot gátló tényezőket az Észak-magyarországi régióban tanulmányozta, mely vizsgálat eredményeképpen arra a következtetésre jutottak, hogy a kis- és középvállalkozások a pénzügyi források hiánya miatt nem alkalmaznak és követnek felelős vállalatirányítási magatartást. Ennek részleteit a jelenlegi kutatás is vizsgálati területének tekinti.

Kutatási célok, hipotézisek

A kutatás elsődleges célja, hogy feltárja a magyar vállalatok stakeholder-kapcsolatait és az érintettekkel való kommunikáció lehetőségeit, valamint választ keresett arra, hogy a mintában részt vevő vállalatok a fenntarthatósági szabványokat, mint a kommunikáció egyik hatékony eszközét, milyen mértékben alkalmazzák.

A vizsgálat tárgyát képezte, hogy kimutatható-e összefüggés a környezeti szabványok megléte és a valós környezeti gyakorlata között vállalatméret alapján. Továbbá fontos kutatási cél volt a vállalati CSR-gyakorlatot korlátozó tényezők feltárása.

A kutatás módszere

A kutatás olyan Magyarországon működő vállalatokat vizsgált 2011 őszén, amelyek külföldi működőtőke bevonása nélkül, tisztán magyar tulajdonban vannak. A kutatás mellőzni kívánta a nemzetközi befolyás alatt álló multinacionális vállalatokat, mert esetükben fennáll

2. táblázat. A kutatás céljai és hipotézisei

Kutatási célok	Kutatási hipotézisek
C1: A kutatás elsődleges célja, hogy feltárja a magyar vállalatok stakeholder-kapcsolatait és az érintettekkel való kommunikáció lehetőségeit.	H1: A vállalatméret növekedésével ellentétes arányban csökken a belső érintettekhez fűződő kapcsolat gyakorisága. H2: A kisebb vállalatok szorosabb kapcsolatot építenek a helyi érintettekkel, mint a lényegesen több alkalmazottal rendelkező közepes méretű vállalatok.
C2: A kutatás választ keres arra, hogy milyen mértékben alkalmazzák a mintában részt vevő vállalatok a fenntarthatósági szabványokat, mint a kommunikáció egyik hatékony eszközét.	H3: A formalizált kommunikációk közül a környezeti szabványok dominanciája jellemző a magyar vállalatok körében.
C3: A kutatás választ keres arra, hogy kimutatható-e összefüggés a környezeti szabványok megléte és a valós környezeti gyakorlata között vállalatméret (foglalkoztatotti létszám) szerint.	H4: A környezeti szabványok valamelyikével rendelkező vállalatok működése környezettudatosabb a környezeti szabvánnyal nem rendelkező versenytársaiknál.
C4: A kutatás célja a vállalati CSR-gyakorlatot korlátozó tényezők vizsgálata.	H5: A magyar vállalatok CSR-gyakorlatának megvalósulását a legnagyobb mértékben a személyiségben rejlő felelős mentalitás befolyásolja.

Forrás: saját szerkesztés

annak a veszélye, hogy a vállalatvezető a döntéshozatal során a külföldi tulajdonos elvárásainak megfelelően és nem a saját megítélésének megfelelően határoz. S bár a vállalatvezetői magatartást számos egyéb tényező (vállalati küldetés, szervezeti tanulás, szervezeti kultúra, szervezeti motiváció, gazdasági, politikai, természeti, jogszabályi környezet) is befolyásolja, jelen kutatás kizárólag a vállalat legfőbb vezetőjének s az általa képviselt értékeknek és attitűdöknek a tanulmányozására terjedt ki.

A vállalati kutatások legnagyobb problémája, hogy a válaszadási hajlandóság nem túl nagy, éppen ezért a kutatás során nem véletlen mintavételre került sor, ezen belül is az úgynevezett hólabda mintavételi eljárás került alkalmazásra. Jóllehet ennél a technikánál a válaszadók kiindulócsoportját véletlenszerűen jelölik ki, a későbbiekben a kapcsolati hálókra alapozva történik a válaszadók gyűjtése a kérdőívekhez. Előnye, hogy alacsony költséggel viszonylag nagyszámú minta érhető el (Malhotra 2008).

Így alakult ki az a kissé önkényes, de az előzőekben indokolt minta, mely a magyar tulajdonú, hazai tőke bevonásával működő kis- és közepes méretű vállalatok csoportjára terjedt ki. A vállalati szegmensek meghatározásánál nem kizárólag az alkalmazotti létszám, hanem az éves nettó árbevétel és a mérlegfőösszeg legmagasabb határa is számbavételre került.

Összesen 164 kérdőívet sikerült kitöltve visszakapni, amiből 130 kérdőív bizonyult értékelhetőnek. A kutatás ebből adódóan nem reprezentatív, de feltáró jellegéből adódóan érdekes és a további kutatások szempontjából alapvető eredményeket tartalmaz.

Habár a kérdőíves megkérdezés a CSR számos részterületét (a vállalatvezetők CSR-attitűdjét, a vállalat CSR-gyakorlatát, a vállalat érintetti kapcsolatát, a CSR-t motiváló és gátló tényezőit stb.) vizsgálta, jelen tanulmány csak az előbbiekben felsorolt kutatási hipotézisek szempontjából releváns részterületeket ismerteti.

A CSR-gyakorlat dimenziójának, azaz a környezeti és társadalmi felelős vállalati működés vizsgálatának elemzésénél tételes értékelőskála technika alkalmazására került sor, ahol a válaszadók 5 fokú Likert-skálán minősíthették az általuk vezetett vállalat felelős magatartásának megvalósulását. A vizsgálat során a környezeti viselkedés esetében nyolc, a társadalmi vállalati működés tanulmányozásánál hét itemből álló kérdéssor alkalmazása történt. A válaszadók kérdésenként egy és öt közötti pontszámokat kaphattak, így a környezeti magatartás során szerezhető maximális összpontszám 35, míg a társadalmi magatartás vizsgálatánál szerezhető összpontszám 40 pont volt. Az összehasonlíthatóság érdekében a környezeti és társadalmi összpontszámok átkódolásra kerültek (súlyozott átlag), így mindkét esetben a maximális összpontszám azonos lett.

A mérések pontosságának tesztelésére reliabilitás-vizsgálatra is sor került. A megbízhatóság és a belső konzisztencia a környezeti vállalati működését mérő skála eset 0,726 Crombach's Alpha értéket, míg a társadalmi felelősség vállalati működést mérő skála 0,842 Crombach's Alpha értéket mutatott, mely mindkét esetben magas belső konzisztenciára utal.

A kis- és közepes méretű vállalatok CSR-gyakorlatát korlátozó tényezőit, 18 meghatározásból álló kérdéssor segítségével, három tényezőcsoport (anyagi korlát, jogi korlát, mentális korlát) felállításával végeztük.

A fenntarthatósági szabványok alkalmazását, illetve az érintettekkel való kapcsolat fennállását egyszerű kiválasztással jelezhették a válaszadók.

Az adatfeldolgozás SPSS 21.0 program felhasználásával történt. A vizsgálatok megkezdése és a hipotézisek ellenőrzése előtt valamennyi metrikus változó normalitásvizsgálata megtörtént. A mérések pontosságának tesztelésére reliabilitás-vizsgálatra is sor került.

A vizsgálat eredményeinek feldolgozása során az egyszerű leíró statisztikai módszereken túl összetartozó mintás, nem paraméteres teszt (Wilcoxon) alkalmazására, valamint független és összetartozó mintás ANOVA, illetve T-próba nem paraméteres megfelelőinek (Mann Whitney, Friedman) használatára is sor került.

Kutatási eredmények

A vállalatok adatai, jellemzői

A tanulmány a válaszadó vállalatokat vállalatméret, tulajdonosi és jogi forma, iparág, valamint országon belüli elhelyezkedés – régiók alapján vizsgálta.

A vállalatméret alapján két vállalati szegmens került kialakításra. A kisméretű vállalatok 1–49 személyt foglalkoztatnak, s éves nettó árbevételük, illetve mérlegfőösszegük nem haladja meg a 10 millió eurót. A *közepes méretű vállalatok* közé sorolt cégek alkalmazotti létszáma 50–499, ami eltér az uniós normáktól (50–249), ám a mintában részt vevő, 250-nél több alkalmazottat foglalkoztató vállalat közül egyik sem rendelkezik az előírt éves árbevételnél magasabb összeggel, s mérlegfőösszege sem haladja meg a maximális értéket. A továbbiakban tehát a kis- és közepes méretű vállalatok csoportja ennek megfelelően értelmezendő. Így a minta összetételét tekintve a kutatás során megkérdezett 130 vállalat 75%-a kisméretű, 25%-a pedig közepes méretű vállalat volt.

A mintában szereplő vállalatok kizárólag magyar tulajdonban lévő, magyar tőkéből működtetett cégek. Iparágukat tekintve a szolgáltatás, a

kereskedelem és a termelés területéről kerültek ki. Elhelyezkedésük alapján a mintában szereplő vállalatokat három nagy régióra osztottuk: Budapest és Pest megye, Észak-Magyarország, illetve Nyugat-Dunántúl területén telephellyel rendelkező vállalatok csoportjára.

A vállalatok stakeholder-kapcsolatainak vizsgálata vállalatméret alapján

A kutatás elsődleges célja volt, hogy feltárja a kis- és közepes méretű magyar vállalatok stakeholder-kapcsolatait és az érintettekkel való kommunikáció lehetőségeit. A stakeholder-kapcsolatokat a szakirodalmi áttekintésben említett kategorizálás alapján egyenként megvizsgálva, mindössze egyetlen esetben – a mikro- és makrokörnyezeti felosztás szerint – tapasztalható szignifikáns ($0<0,05$) különbség (3. táblázat).

Az országos érintetti csoport esetében jelentős különbség mutatható ki a kis- és közepes vállalatok stakeholder-viszonyát illetően. Az említett érintetti körrel (országos érintettek) ugyanis a közepes vállalatok szignifikánsan ($p<0,05$) nagyobb arányban építik kapcsolataikat, szemben a kisvállalatokkal.

A kisvállalatok inkább a helyi érintettekkel való kommunikációt és interakciót preferálják, s elhanyagolják a működési körükön kívül eső országos érintetteket.

Konkrétan a helyi és az országos érintettekkel történő kapcsolatépítés okait e kutatás nem vizsgálta, ám a szekunder vizsgálati eredményekből kiderül, hogy a kisvállalatok helyi érintettekkel folytatott interakciójának túlsúlyát az indokolja, hogy közöttük kisebb a hatalmi távolság (Béza et al 2007; Jenkins 2004), így szorosabb együttműködés kialakítására nyílik lehetőség, mint az országos érintettekkel. Az intenzívebb kommunikáció és interakció további oka lehet még, hogy a helyi érintettek és a kisvállalatok között fűződő kapcsolatok bizalmi jellegűek, informálisabbak, és személyes elkötelezettség jellemzi őket (Spence–Rutherfoord 2003). A kis- és közepes vállalkozások a helyi közösségekbe beágyazottak (Supino–Proto 2006; Málovics 2009), így azok vezetői erősebben függnek a helyi közösségek stabilitásától, jólététől (Jenkins 2004), amit a jelen kutatás egyértelműen nem igazolt.

A vállalathoz fűződő jogviszony és elhelyezkedés alapján a kutatott vállalati kör viszonylatában a közepes méretű vállalkozások nagyobb hányada ügyel a belső érintettekkel történő interakcióra, mint a kisvállalatok (3. táblázat), így a H1 hipotézist, vagyis azt, hogy a vállalatméret növekedésével ellentétes arányban csökken a belső érintettekhez fűződő kapcsolat gyakorisága, a kutatás cáfolta. Ugyanakkor ez a különbség csak tendenciaszinten (90%-os valószínűséggel, $p=0{,}103$) igazolható, ezért az eredmény további részletes vizsgálata mindenképpen indokolt.

Ez a kutatási eredmény azonban azért keltheti fel az arra fogékony kutató érdeklődését, mert a kis- és középvállalatok természetükből fakadóan éppen ellentétes eredmény lenne várható. A kisvállalatok helyi intézmények, ahol a tulajdonos-menedzser, a vevők és az alkalmazotti kör ugyanazon közösség tagjai (Vives 2006), így elviekben a vállalatméret csökkenése a belső érintettekhez fűződő kapcsolat erősödését indokolná és feltételezné, aminek a jelen kutatás ellentmond.

Számos kutatás (Supino–Proto 2006; Málovics 2009) igazolta már a kisvállalatok helyi közösségekbe történő beágyazottságát s a helyi szintű társadalmi csoportokkal való szoros együttműködést, így az előzetes kutatási eredményekből kiindulva a kutatás feltételezte, hogy *a kisebb vállalatok szorosabb kapcsolatot építenek ki a helyi érintettekkel, mint a lényegesen több alkalmazottal rendelkező közepes méretű vállalatok.* (H2). Ám a jelen kutatás ezt a feltevést sem igazolta. A társadalmi szempontból lényeges stakeholder-csoportokat tanulmányozva a kis- és közepes méretű vállalatok között szignifikáns ($p<0{,}05$) különbség nem mutatható ki.

A vizsgálati eredmények alapján megállapítható, hogy az érintettek csoportosítástól függetlenül, valamennyi stakeholder-kapcsolatot megvizsgálva, a kis- és közepes vállalatok kapcsolatépítése egyetlen kivételtől eltekintve (országos érintetti kapcsolat) szignifikáns mértékben ($p<0{,}05$) nem különbözik.

Habár a közepes vállalatokat (72%), szemben a kisvállalatokkal (62%), jellemzően valóban magasabb arányú interakció jellemzi, a különbség statisztikailag nem igazolható.

3. táblázat. Stakeholder-kapcsolatok vizsgálata és összehasonlítása vállalatméret alapján

Stakeholder-csoportok kialakításának szempontrendszere	Stakeholder-csoportok megnevezése	Kisméretű vállalatok	Közepes méretű vállalatok	A vizsgálat során alkalmazott módszer és a hipotézis valószínűsége
Mikro- és makrokörnyezeti tényezők alapján	A vállalat *helyi* érintettekkel történő kapcsolattartása	84% (109 vállalat)	86% (111 vállalat)	Pearson-féle χ^2 próba p= 0,767
	A vállalat *országos* érintettekkel történő kapcsolattartása	18% (23 vállalat)	47% (61 vállalat)	Pearson-féle χ^2 próba p= 0,001
A vállalathoz fűződő jogviszony, elhelyezkedés alapján	A vállalat *belső* érintettekkel történő kapcsolattartása	78% (101 vállalat)	90% (117 vállalat)	Pearson-féle χ^2 próba p= 0,103
	A vállalat *külső* érintettekkel történő kapcsolattartása	86% (112 vállalat)	88% (114 vállalat)	Pearson-féle χ^2 próba p= 0,800
CSR-dimenziók figyelembevétele alapján	A vállalat kapcsolattartása a *környezetvédelem* szempontjából lényeges érintettekkel	78% (101 vállalat)	78% (101 vállalat)	Pearson-féle χ^2 próba p= 0,946
	A vállalat kapcsolattartása a *társadalmi* szempontból lényeges érintettekkel	67% (87 vállalat)	84% (109 vállalat)	Pearson-féle χ^2 próba p= 0,064

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján, standard interjú, 2011; N=130

A stakeholder-csoportok kategóriák szerinti vizsgálata

A továbbiakban a kutatás egy másik szempontrendszer alapján a stakeholder-csoportok páronkénti összehasonlítását vizsgálta.

A vizsgálat során a vállalatok valós érintetti kapcsolatait mérő skálán (0 és 1 között) a válaszadók véleménye szerint a mikro- és makrokörnyezeti tényezők kategóriájában a helyi, a vállalathoz fűződő jogviszony alapján a külső, a CSR-dimenziók alapján a környezeti szempontból lényeges stakeholder-csoportok átlagos összpontszáma magasabb volt a velük párban vizsgált országos, belső és a társadalmi szempontból lényeges érintetti csoportokénál (4. számú táblázat). A különbség az összetartozó mintás nem paraméteres teszt (Wilcoxon) alapján valamennyi esetben szignifikáns ($p<0,05$).

A kis- és közepes vállalatok számára éppen a külső érintettek és a környezeti szempontból lényeges stakeholder-csoportokkal fűzött szorosabb kapcsolat a jellemző, amit a kutatás egyértelműen igazolt is. A különbség valamennyi vizsgált szempont esetében szignifikáns ($p < 0,05$) (4. táblázat).

4. táblázat. A stakeholder-csoportok kategóriák szerinti vizsgálata és összehasonlítása

Stakeholder csoportok kialakításának szempontrendszere	Stakeholder-csoportok megnevezése	A vállalatok stakeholder-kapcsolatait mérő skálán elért átlagos összpontszámok	A vizsgálat során alkalmazott módszer és a hipotézis valószínűsége
Mikro- és makrokörnyezeti tényezők alapján	A vállalat *helyi* érintettekkel történő kapcsolattartása	∑0,44 pont	Nonparametric Test/ 2 Related Sample/ Wilcoxon p=0,000
	A vállalat *országos* érintettekkel történő kapcsolattartása	∑0,25 pont	
A vállalathoz fűződő jogviszony, elhelyezkedés alapján	A vállalat *belső* érintettekkel történő kapcsolattartása	∑0,80 pont	Nonparametric Test/ 2 Related Sample/ Wilcoxon p=0,035
	A vállalat *külső* érintettekkel történő kapcsolattartása	∑0,86 pont	
CSR-dimenziók figyelembevétele alapján	A vállalat kapcsolattartása a *környezetvédelem* szempontjából lényeges érintettekkel	∑0,77 pont	Nonparametric Test/ 2 Related Sample/ Wilcoxon p=0,000
	A vállalat kapcsolattartása a *társadalmi* szempontból lényeges érintettekkel	∑0,71 pont	

Forrás: saját szerkesztés a kutatás eredményei alapján, standard interjú, 2011; N=130

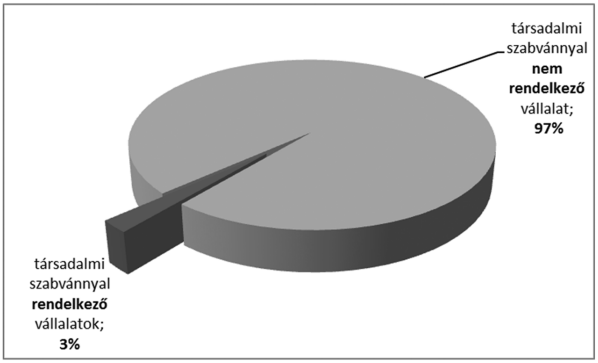
Az eddig bemutatott kutatási eredmények a stakeholder-kapcsolatok erősségét igen, ám a stakeholder-menedzsment szintjét nem tükrözik. Az érintetti kapcsolat szintje a vállalati menedzsment fejlettségét, érettségét is jelzi, éppen ezért ez a terület a jövőben a további kutatások fontos irányát kell hogy képezze.

Az itt ismertetett adatokból (4. táblázat) a kapcsolat szintjére vonatkozóan azonban nem tehetünk statisztikai megállapításokat, így a kutatás más módon próbált erre irányuló információkat gyűjteni. A vállalati körökben a kommunikáció egyik leginformatívabb és legelterjedtebb eszköze a fenntarthatósági szabványok alkalmazása, melyek meglétének vizsgálatával próbáltuk tanulmányozni az interakció szintjét.

Fenntarthatósági szabványok meglétének vizsgálata

Valamennyi mérési eszközre jellemző, hogy pontosan meghatározzák a fenntartható vállalati működés kritériumait, mechanizmusait, s nem utolsósorban a stakeholderek számára kommunikációs eszközként szolgálnak. Ennek ellenére a kis- és középvállalkozások körében a fenntarthatósági szabványok (ISO14001, EMAS, AA1000, SA8000) megléte igen alacsony, mindössze 33%.

A környezeti szabványok megszerzésének mértéke némileg kedvezőbb képet mutat a társadalmi szabványokkal szemben. A mintában szereplő 130 vállalat közül mindössze 3 vállalat rendelkezik a társadalmi szabványok valamelyikével, míg a kutatott vállalatok körében a fent említett környezeti szabványok valamelyikét a vállalatok 32%-a szerezte meg (1. és 2. ábra).

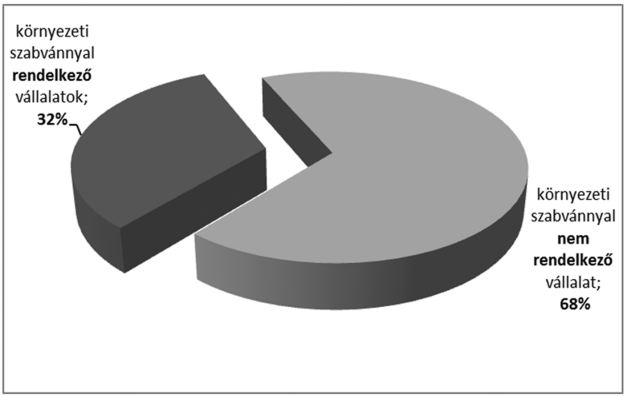


Forrás: saját kutatás, standard interjú, 2010; N=130

1. ábra. A társadalmi szabványok aránya a vizsgált vállalatok körében

A kutatás eredményei alapján a H3 hipotézis megerősítést nyert, vagyis a formalizált kommunikációk közül a környezeti szabványok dominanciája jellemző a magyar vállalatok körében.

A minta összességét tekintve azonban ez a fajta formalizált kommunikáció a KKV-k viszonylatában – különösen a társadalmi szabványokat tekintve – nagyon minimális. Kapcsolataikat inkább az intenzív személyes elkötelezettség jellemzi, melyek informális jellegűek, ami Spence–Rutherfoord (2003) eredményeivel is egyezést mutat.



Forrás: saját kutatás, standard interjú, 2010; N=130

2. ábra. A környezeti szabványok aránya a vizsgált vállalatok körében

Mivel a kis- és közepes vállalatoknál a tulajdonos és a menedzser személye sokszor nem válik el egymástól, forrásaikat a formális helyett gyakran az informális tőkepiacon szerzik be (Matolay et al. 2007). A vizsgálat során kimutatható eredménnyel ez nem igazolható, de a mintában részt vevő vállalatok a környezeti szabványok megszerzését valószínűleg az üzleti partnereik nyomására igyekeztek megszerezni, hogy hiányuk miatt ne veszítsenek ügyfeleket.

A fenntarthatósági szabványok és a vállalati felelős magatartás összefüggéseinek vizsgálata

A vállalatok felelős magatartását vizsgáló skálán a válaszadók véleménye szerint a környezeti működés skálán a vizsgálatban szereplő vállalatok magasabb átlagos összpontszámot (26,82 pontot) értek el, míg a társadalmi felelősség skálán ennél alacsonyabb (22,58) pontot szereztek. A különbség az összetartozó mintás nem paraméteres teszt (Wilcoxon) alapján szignifikáns (p=0,00).

A kutatás azonban nem csupán a környezeti vagy a társadalmi vállalati gyakorlat jelentőségét és arányát vizsgálta, hanem arra is kíváncsi volt, hogy a CSR-magatartás összefüggésben van-e a környezeti és társadalmi szabványok meglétével.

A kutatás eredményei alapján kimutatható, hogy azok a vállalatok, melyek a környezeti szabványok valamelyikével rendelkeznek, azoknak vállalati működése is környezettudatosabb a környezeti szabvánnyal nem rendelkező vállalatokénál. Az összefüggés a független mintás nem paraméteres teszt (Non-Parametric Tests, 2 Independent Samples, Mann Whitney) alapján szignifikáns (p=0,015). A statisztikai vizsgálatok eredményeinek megfelelően a H4 hipotézis megerősítést nyert, mert a környezeti szabványok valamelyikével rendelkező vállalatok működése valóban környezettudatosabb a környezeti szabvánnyal nem rendelkező versenytársaikénál.

A stakeholder-kapcsolatok vizsgálati eredményei alapján kézenfekvőnek tűnik, hogy a helyi közösségek iránt elkötelezett vállalatok a helyi társadalmi és környezeti ügyek irányába is elkötelezettek legyenek, ám a fenntarthatósági szabványok hiánya mégsem erre enged következtetni. Az érintetti kapcsolatok szintje, mélysége még nem érte el a fejlettség legmagasabb fokát. Éppen ezért a továbbiakban a kutatás indokoltnak érezte a CSR-gyakorlatot gátló, korlátozó tényezők vizsgálatát.

Korlátozó tényezők vizsgálata

A kutatás a szekunder forrásokra (Csáfor–Szlávik 2008) alapozva fontosnak tartotta a CSR-gyakorlatot korlátozó tényezők körének a vizsgálatát (C4). A vizsgálat a mintában részt vevő valamennyi vállalat ösz-

szességét tekintve a három csoport összehasonlítása esetén a Friedman-teszt (összetartozó mintás ANOVA nem paraméteres megfelelője) segítségével a következő eredményeket hozta.

Az anyagi korlátozó tényezők átlaga magasabb, mint a jogi vagy a mentális korlátozó tényezőké, vagyis a megkérdezettek többsége ezt a tényezőt jelöli elsődleges akadályként a CSR cselekvési gyakorlat megvalósításánál. A különbség szignifikáns (p=0,025). Ennek megfelelően jelen vizsgálat eredménye hasonló következtetésekre jutott a szakirodalmi áttekintésben említettekkel, vagyis hogy a kis- és közepes méretű külföldi működőtőke bevonása nélkül működő vállalkozások a pénzügyi források hiányát említik a legfontosabb korlátozó tényezőként.

A kutatás ezen szakaszában a három változó páronkénti vizsgálatára is sor került, mert bár az előző tesztből szemmel látható, statisztikailag azonban nem bizonyítható, hogy mely csoportok térnek el egymástól szignifikánsan. Az összetartozó mintás T-próba (Pared Simples, T-Test) szerint az anyagi átlag szignifikánsan nagyobb a mentális (p=0,000) és a jogi korlátoknál (p=0,011), de a jogi és mentális gátló tényezők nem különböznek egymástól szignifikánsan (p=0,280) (5. táblázat).

5. táblázat. A CSR-gyakorlatot korlátozó tényezők átlagos összpontszáma vállalatméret alapján

A vállalat mérete	A CSR-gyakorlatot befolyásoló korlátozó tényezők		
	mentális korlát	anyagi korlát	jogi korlát
Kisméretű vállalat	0,2400	0,3700	0,3200
Közepes méretű vállalat	0,3500	0,3504	0,2400
Valamennyi mintában részt vevő kis és közepes méretű magyar vállalat	0,2700	0,3600	0,3000

Forrás: saját szerkesztés, standard interjú, 2011; N=130

Ha azonban a kis- és közepes vállalatokat külön-külön vizsgáljuk, akkor egy érdekes eredménybeli eltérés mutatkozik. Az 5. táblázatból jól látható, hogy a korlátozó tényezők átlagait tekintve valamennyi esetben

az anyagi korlátozó tényező kapta a legmagasabb összpontszámot. Ám ha statisztikailag páronkénti összehasonlítást végzünk, kiderül, hogy a kisvállalatok mentális átlaga szignifikánsan nagyobb az anyagi ($p=0,000$) és a jogi gátló tényezőknél ($p=0,016$), míg a jogi és az anyagi korlátozó tényezők nem különböznek egymástól szignifikánsan ($p=0,098$).

Vagyis a kisvállalatok esetében nem az anyagi korlátozó tényező a legnagyobb gátja a CSR-központú vállalati gyakorlatnak, hanem a tudás, a környezettudatos és társadalomközpontú gondolkodás hiánya. Így a vizsgálat eredménye megerősítette a H5 hipotézist.

Összefoglalás

Az érintetti csoportokkal való kommunikációt vizsgálva megállapítható, hogy a vizsgált vállalati körben vállalatméret alapján mindössze a mikro- és makrokörnyezeti tényezők esetében tapasztalható jelentős különbség. A közepes méretű vállalatok interakciója az országos érintettekkel nagyobb mértékű, mint a kisvállalatoké. Más tekintetben, a kis- és középvállalkozások érintetti kapcsolatait illetően a különbség nem szignifikáns.

A helyi érintettekkel mindkét vállalati csoport nagyarányú és hatékony kapcsolatot folytat.

Mivel a kis- és középvállalatok gyakran a helyi környezetből szerzik be a termeléshez szükséges alapvető nyersanyagokat, munkaerőforrásukat, sok esetben helyben értékesítik termékeiket, szolgáltatásaikat, valamint tulajdonos-menedzserük, vevőik és alkalmazottaik ugyanazon közösség tagjai (Vives 2006), így lokálpatriotizmus jellemzi őket.

De éppen a beágyazottság miatt érdekes a kutatás azon eredménye, mely szerint a kis- és közepes vállalatok a külső érintetti csoportokkal jelentősebb kapcsolatot ápolnak, mint belső érintettjeikkel, mert ez ellentmond más szerzők eredményeinek (Csáfor 2009; Csigéné 2008), ezért a továbbiakban ennek részleteit egy újabb kutatásban érdemes mélyebben is megvizsgálni.

A nagyarányú helyi és környékbeli alkalmazotti kör miatt további érdekesség, hogy a kis- és középvállalatok a környezeti szempontból lé-

nyeges stakeholder-csoportokkal folytatott kommunikációt fontosabbnak tartják a társadalmi szempontból lényeges stakeholder-csoportokkal folytatott kapcsolatnál. Ennek oka talán az utóbbi időben megnövekedett munkaerő-kínálatban keresendő, de a gyenge szakszervezetek és érdekképviseletek is hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a vállalatok nem érzik szükségét az ilyen irányú kapcsolatfelvételnek, szemben az elmúlt időszakban nagy médianyilvánosságot kapott környezeti, fenntarthatósági kérdésekkel. Így nem meglepő, hogy kommunikációjukat is elsősorban ez utóbbi irányba terjesztik ki.

Ugyanakkor biztató és ígéretes, hogy azok a vállalatok, amelyek a környezeti szabványok valamelyikével rendelkeznek, működési gyakorlatukban is környezettudatosabbak. Vagyis ezeket a fenntarthatósági szabványokat nem csak képmutatásból, propagandacélokra felhasználva szerzik meg, hanem valós és elmélyült tudatosság, a környezetvédelem iránt elkötelezett vállalati működés húzódik meg a háttérben.

A CSR-gyakorlat ellen ható tényezők között az anyagi erőforrás hiányát emelhetjük ki, bár a kisvállalatok esetében a mentális tényezők (ismeretek hiánya, tájékozatlanság a CSR területén) is nagy szerepet játszanak.

Irodalomjegyzék

Angyal, Á. 2008. *Vállalatok társadalmi felelőssége – zárójelentés (munkaanyag)*. Versenyben a világgal kutatási programok, Budapest: Corvinus Egyetem.

Béza, D.–Csapó, K.–Farkas, Sz.–Filep, J.–Szerb, L. 2007. *Kisvállalkozások finanszírozása*. Budapest: Perfekt.

Boda, Zs. (1996): A vállalat társadalmi felelőssége. In: Boda, Zs.–Radácsi, L. (szerk.) *Vállalati etika*. BKE Vezetőképző Intézet, Budapest, 10–25.

Bögenhold, D. 2000. Limits to Mass Production. Entrepreneurship and Industrial Organization in View of the Historical School of Schmoller and Sombart. *International Review of Sociology* 10(1), 57–71.

Chikán, A. 2006. *Vállalatgazdaságtan*. Budapest: Aula Kiadó.

Csapó, K. 2006. Áttekintés a gyorsan növekvő vállalkozásokat támogató kormányzati programokról. *Vállalkozás és innováció* 1(1), 83–101.

Csáfor, H. 2009. *Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, regionális vizsgálat az Észak-magyarországi Régióban*. Doktori értekezés. Budapest: Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar.

Csáfor, H.–Szlávik, J. 2008. Developing Social Responsibility in Hungary. In: Hronszky, I.–Nelson, G. (eds.) *An International Forum on Sustainability*. Budapest: Arisztotelész Publishing Co.

Csigéné Nagypál, N. 2008. *A vállalatok társadalmi felelősségvállalása és kapcsolódása a fenntarthatósághoz*. http://www.omikk.bme.hu/collections/phd/Gazdasag_es_Tarsadalomtudomanyi_Kar/2009/Csigene_Nagypal_Noemi/ertekezes.pdf, letöltve: 2011.01.14.

Dahlsrud, A. 2008. How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 15(1), 1–13.

Freeman, R. E. 1984. *Series in Business and Public Policy*. Boston: Pitman.

Gail, T. 2006. *Corporate social responsibility: A definition. GSB Working Paper No. 62*. Perth, Western Australia: Curtin University of Technology.

Heald, M. 1970. *The social responsibility of business: Company and community, 1900-1960*. Cleveland: Case Western Reserve University Press.

Kilcullen, M.–Kooistra, J. O. 1999. At least do no harm: sources on the changing role of business ethics and corporate social responsibility. *Reference Services Review* 27(2), 158–178.

Kun, A. 2009. *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*. Budapest: AdLibrum Kiadó.

Jenkins, H. 2004. A critique of conventional CSR theory: an SME perspective. *Journal of General Management* 29(4), 37–57.

Malhotra, N. K. 2008. *Marketingkutatás.* Budapest: Akadémia Kiadó.

Málovics, Gy.–Imreh, Sz.–Szakálné Kanó, I. 2008. *A kis- és középvállalkozások felelősségvállalásának értelmezése a társadalmi tőke elméletének tükrében*. http://gtk.sze.hu/conferences/csr/letoltes/24/ letöltve: 2012.02.25.

Málovics, Gy. 2009. *A vállalati fenntarthatóság érintettközpontú vizsgálata. Doktori értekezés*, Pécs: Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar.

Matolay, R.–Petheő, A.–Pataki, Gy. 2007. Vállalatok társadalmi felelőssége és a kis- és középvállalatok. Budapest: Nemzeti ILO Tanács.

McKie, J. W. 1974. *Social Responsibility and the Business Predicament*. Washington DC: Brookings Institution.

Pinney, C. 2001. *Imagine Speaks Out. How to Manage Corporate Social Responsibility and Reputation in a Global Marketplace: the Challenge for Canadian Business*. http://www.imagine.ca/content/media/team_canada_china_paper.asp?section = media, letöltve: 2010.12.20.

Spence, L. J.–Rutherfoord, R. 2003. Small Business and Empirical Perspectives in Business Ethics. *Journal of Business Ethics* 47(1), 1–5.

Spence, L. J.–Schmidpeter, J. 2003. SMEs, Social Capital and the Common Good. *Journal of Business Ethics* 45(1–2), 93–108.

Supino, S.–Proto, M. 2006. *The CSR: a Big Challenge for Small Business*. http://www.crrconference.org/Previous_conferences/downloads/2006supinoproto.pdf, letöltve: 2010.11.02.

Szlávik, J. 2009. *A vállalatok társadalmi felelősségvállalása*. Budapest: CompLex Kiadó.

Vives, A. 2006. Social and Environmental Responsibility in Small and Medium Enterprises in Latin America. *Journal of Corporate Citizenship* (1), 39–50.

*** AA1000. http://www.accountability.org/standards/, letöltve: 2010.11.15.

*** BSR 2013. http://www.bsr.com, letöltve: 2013.10.21.

*** EMAS. http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm, letöltve: 2010.11.15.

*** European Commission 2001. *Promoting a European framework for corporate social responsibility – Green Paper Office for Official Publications of the European Communities*. http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-01-9_en.pdf, letöltve: 2010.11.02.

*** ISO 14001. https://www.vincotte.hu/Tanusitas/ISO_14001, letöltve: 2010.11.15.

*** SA 8000 http://www.sa-intl.org/, letöltve: 2010.11.15.

*** WBCSD 2013. http://www.wbcsd.org/work-program/business-role/previous-work/corporate-social-responsibility.aspx, letöltve: 2013.02.08.

Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (1), 26–52.
2015/1

Required performance? The diagnosis of the personal performance evaluation system used in public administration

ZOLTÁN FELMÉRY

The overall competitiveness of Hungary has shown a negative tendency in the last decade. The reason of that – among other phenomenons – is the decreasing competitiveness of public administration. The role of public administration in overall competitiveness is significant, turning back the negative tendency – increasing the typical low performance orientation – is a key factor in the catching up and convergence process. To increase the performance of public administration, appropriate performance management methods are necessary to be applied. Based on document analysis, this study reviews the process of performance evaluation used in Hungarian public administration and concludes that, although the applied methods are similar to the ones used in the private sector, quantified indicators are still missing.

Keywords: public administration, competitiveness, performance evaluation, system-level guarantee and risk.

JEL codes: H83, M50.

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeș–Bolyai Tudományegyetem
Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

Megkövetelt teljesítmény? A közigazgatásban alkalmazott egyéni teljesítményértékelési rendszer diagnózisa

FELMÉRY ZOLTÁN[1]

Magyarország versenyképességének megítélése az elmúlt évtizedben meglehetősen negatív tendenciát mutat, többek között a közszektorra jellemző versenyképesség-romlásnak köszönhetően. A közszféra versenyképességben betöltött szerepe megkérdőjelezhetetlen, növelése – a Magyarországra jellemző alacsony teljesítményorientációt legyőzve – az ország felzárkózása szempontjából kulcskérdés. Ahhoz azonban, hogy a „köz-teljesítmény" növekedésnek indulhasson, megfelelő teljesítménymenedzsment-eszközök alkalmazására van szükség. Jelen tanulmány a dokumentumelemzés eszközrendszerén keresztül – a versenyszférára jellemző megoldások érintőleges bemutatása mellett – áttekinti a közigazgatásban használt egyéni teljesítménymérési és -értékelési gyakorlatot, és arra a következtetésre jut, hogy bár a közigazgatásban alkalmazott gyakorlat célrendszerét tekintve egyre inkább közelít a versenyszférára jellemzőhöz, a megfelelően számszerűsíthető értékelési mutatók továbbra is hiányoznak.

Kulcsszavak: közigazgatás, teljesítményértékelés, versenyképesség, rendszerszintű garanciák és kockázatok.

JEL kódok: H83, M50.

Bevezető

A teljesítményorientáció annak a mértéke, hogy egy szervezet, illetve társadalom mennyire bátorítja tagjait teljesítményük növelésére (Bakacsi 2012). A teljesítményorientáció egy kulturális sajátosság, egy adott pillanatban a társadalomban fennálló adottság, nem megfelelő értéke szükségszerűen felértékeli a teljesítmény növelésére irányuló külső ösztönzők használatát. A Global Leadership and Organizational Behaviour Effectiveness – köznapi nevén GLOBE – kutatás eredményei azt mutatják, hogy a teljesítménycentrikusság alapján Magyarország az 58. helyet foglalja el a 61 országot tartalmazó rangsorban (Jarjabka 2010).

[1] PhD-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem; tudományos segédmunkatárs, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, e-mail: felmery.zoltan@uni-nke.hu.

A magyar társadalmat jellemző alacsony teljesítményorientáció az ország versenyképességének megítélésében is visszaköszön. A versenyképesség a nemzetközi versenynek tartósan kitett vállalatok, iparágak, régiók, nemzetek és nemzetek feletti régiók képessége viszonylag magas tényezőjövedelem és viszonylag magas foglalkoztatási szint létrehozására (Framework Conditions for Industrial Competitiveness 1994, idézi Némethné Gál 2010). A 2000-es években végzett Állami Számvevőszéki vizsgálatok, az Institute of Management Development (IMD) World Competitiveness Center versenyképességi évkönyvei, valamint a Világgazdasági Fórum versenyképességi jelentései egyaránt romló versenyképességi mutatószámokról számolnak be Magyarország tekintetében (Állami Számvevőszék Kutatóintézete 2010). Kijelenthető továbbá, hogy a 2000-es évek közepétől az összesített versenyképességi mutatószámoknál, valamint az üzleti szektor versenyképességénél egyaránt nagyobb mértékben romlott a kormányzati szektor versenyképessége. A közszektor teljesítménye az elmúlt évtized távlatában nemhogy nem segítette Magyarország versenyképességének javulását, hanem jelentékeny szerepet vállalt a visszaeső nemzeti versenyképességi mutatószámok kialakulásában (Felméry 2014).

A fentiekből következik, hogy az állami szektor teljesítményének növelése nélkül az összesített versenyképességi mutatószámokban sem fog szignifikáns javulás bekövetkezni. A rendelkezésre álló statisztikák alapján nem felfejthető, hogy a romló versenyképesség milyen arányban tudható be az állami munkavállalók teljesítményromlásának, illetve milyen arányban az alkalmazott intézményi megoldások eredménytelenségének. Egy azonban biztos: a teljesítmény növelésének egyik lehetséges módja az alkalmazott intézményi megoldások eredményességének és hatékonyságának növelése (Acemoglu–Robinson 2013).

Jelen tanulmány arra kíván koncentrálni, hogy napirendre vegye az állami foglalkoztatottaktól elvárt teljesítménykövetelmények kérdését. Magyarországon minden ötödik foglalkoztatott állami munkavállaló, a 2011. évi adatok értelmében – a közfoglalkoztatottakat nem számítva – 682 ezer fő dolgozik a közszektorban (Központi Statisztikai Hivatal 2011). Az állami munkavállalók tekintetében legfontosabb három nem-

zetgazdasági ágazatról – közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás; oktatás; humán-egészségügyi, szociális ellátás – egyaránt kijelenthető, hogy az ott foglalkoztatottak legalább háromnegyede állami alkalmazott. Annak köszönhetően pedig, hogy a közép-kelet-európai régión belül Magyarországon az egyik legmagasabb az állami foglalkoztatottak összfoglalkoztatottakhoz viszonyított aránya – a 22,4 százalékos arány százalékpontokkal előzi meg a szomszédos országokra jellemző 18,4 százalékos átlagos értéket (International Labour Office 2007) –, különösen felértékelődik az állami alkalmazottak által leadott teljesítmény megítélésének a kérdése.

Vizsgálati eszközrendszer

A fentiek alapján a kérdéskör vizsgálata érdemi kutatói figyelmet igényel. Még akkor is, ha a közszektorban nem egyszerű olyan fogalmak definiálása, mint leadott teljesítmény, eredményesség vagy éppen hatékonyság. A közfeladatok ellátásából következően ugyanis a versenyszférában használt hagyományos mutatószámok és számviteli kategóriák, valamint azok alapértelmezett következményei csak korlátozottan értelmezhetőek/értelmezendőek. Nem is beszélve arról, hogy a definíciós korlátok oly módon is jelentkeznek, hogy a közszféra területi sokszínűségéből kifolyólag az egyes ágazati területek különböző teljesítmény- és eredményfogalmakat igényelhetnek. Általánosítható, minden területre kiterjedő – ugyanakkor a közhelyeken túlmutató – modellek életképessége ezért több mint kérdéses. A kialakult helyzet feloldására az elemzés a következő eszközrendszerrel él. Az ágazati specifikumokból adódóan nem kívánja a közszolgálati szektor egészének teljesítményértékelési módozatait megvizsgálni, hanem kizárólag egy ágazati területre koncentrál, a közigazgatási ágazatban alkalmazott egyéni teljesítményelvárások kitűzésének és azok számonkérésének gyakorlatát tekinti a vizsgálat tárgyának. A vizsgálati fókusz szűkítésének indoka az aktualitás. A 2013. január 21-én kibocsátott, a közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről szóló kormányrendelet, valamint az ezt követő miniszteri rendeletek olyan megújult, egységes értékelési rendszert vezetnek be a közigazgatásba, amely alapján mintegy 175 ezer – a civil közigazgatásban, a rendvéde-

lemben, illetve a honvédelemben dolgozó – munkavállaló teljesítményének értékelése válik lehetővé (Kormány 2013). A kiadott kormányrendelet előzménye a Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program, melyben a közigazgatás személyzeti igazgatási tevékenységének megújítási igényét megfogalmazták. A dokumentum a teljesítményértékelési rendszer reformja során misszióként kifejezi egy olyan rendszer kiépítésének és bevezetésének igényét, amely a tisztviselők teljesítményének mérése, értékelése, valamint az ebből következő javítása révén a szervezeti célok elérését nagyobb mértékben támogatja, ezáltal pedig a Kormányzat által „Jó Állam" néven megfogalmazott, a hatékonyabb és eredményesebb közigazgatási feladatellátást szimbolizáló koncepció kialakításához egyaránt hozzájárul (Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0 és 12.0, 2011 és 2012).

A diagnózis felállításához a tanulmány a dokumentumelemzés eszközrendszerét választja. Egyrészt az elmúlt években módosításra került szabályozói környezetet kívánja ismertetni. Másrészt, a versenyszféra, valamint a közigazgatás korábbi teljesítményértékelési gyakorlatát vizsgáló szakirodalmakon keresztül, a különböző rendszerekkel szemben támasztott célokat kívánja bemutatni. A bevezetésre kerülő rendszer, valamint az egyéni teljesítményértékelési rendszerek bevezetésétől elvárt általános célok összevetésével arra a kutatási kérdésre kíván válaszolni, hogy a közigazgatásban Magyarországon újonnan bevezetésre kerülő rendszer mennyiben válthatja be a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott reményeket, az értékelt köztisztviselők munkaminőségének javítása révén mennyiben tud hozzájárulni a közszektor – egy részének – teljesítménybővítéséhez, ezáltal pedig közvetve az ország versenyképességének növekedéséhez. A párhuzamosságok, valamint a különbségek felismerése révén – hatástanulmányok hiányában az intuíció szintjén – megpróbálja felbecsülni a kialakított közigazgatási egyéni teljesítményértékelési rendszer célelérésének esélyeit, s egyúttal közvetve hozzá kíván járulni a rendszer esetleges továbbfejlesztési igényeinek megfogalmazásához – ezzel mintegy előmozdítva a közösen kimondott célokat: a közszektor teljesítményének javításán keresztül Magyarország felzárkózásának felgyorsítását.

Egyéni teljesítményértékelés a vállalati gyakorlatban

A versenyszféra vállalatai kiemelt figyelmet fordítanak a teljesítmény mérésére és értékelésére. Az üzleti gyakorlatban mind szervezeti, mind funkcionális, mind egyéni szinten egyaránt jelen van a leadott teljesítmény számszerűsítésének az igénye. Igaz ugyan, hogy a gyakorlatban alkalmazott rendszerek tudományos keretek közötti dokumentálásában a szervezeti és funkcionális szintű teljesítményértékelés került túlsúlyba, a szakirodalom azonban az egyéni szinten értelmezett teljesítményértékeléssel is behatóan foglalkozik – mégpedig annak a felismerésnek köszönhetően, hogy az alkalmazott – egyéni szinten egyaránt értelmezett – rendszerek léte jelentékeny hatással van az egyén munkavégzésének eredményességére, ezáltal pedig a szervezeti célok elérésének képességére. A témakör – az elméleti műhelyekben kutatókat, valamint a vállalati gyakorlatban érintett szakembereket egyaránt foglalkoztató mivolta indokán – számos publikációt termelt ki az elmúlt években. Ezek teljes körű bemutatására a terjedelmi korlátokból következően nyilvánvalóan nincs lehetőség, a tendenciák érzékeltetésére azonban kísérletet kívánunk tenni.

A napjainkban alkalmazott egyéni értékelési eszköztár komoly történelmi múlttal büszkélkedhet. Az első teljesítményértékeléshez köthető példával az időszámítás kezdetét követő harmadik században találkozhatunk, írásos emlékek igazolják számunkra, hogy ekkoriban a Wei-dinasztia már értékelte a munkásokat (Nagy 2007). Az első modern kori teljesítményértékelésre pedig – a szakirodalom által is szívesen hivatkozott – példa a Robert Owen tulajdonában lévő skóciai vászonüzemben az 1800-as évek elején alkalmazott megoldás (Bakacsi et al. 2005). A munkapadok felett lógó farudacskák színéből mind maga a munkás, mind a teljes üzem képet kaphatott az ott dolgozó aznapi teljesítményéről. A teljesítményértékelés rohamos elterjedése azonban a 20. századra tehető. A pszichológia tudományterületének fejlődésével az értékelésben megjelenő, a személyiségjegyekre építő értékelő módszerek honosodtak meg a vállalati gyakorlatban. A témakörben készített vizsgálatok szerint 1961-ben az amerikai vállalatok 61 százaléka, 1977-ben pedig 95 százaléka rendelkezett valamilyen értékelési rendszerrel (Bakacsi et al. 2005).

Vállalati célok és elvárások

Az egyéni teljesítményértékelési rendszerek gyakorlati bevezetésének elterjedésével a tudományos közösség is napirendre vette a kérdéskör vizsgálatát, s a vállalatok által meghatározott céloknak megfelelő rendszerek leírása markáns kutatási iránnyá vált. Ennek keretében megfogalmazták azokat a vállalati célokat és elvárásokat, amelyeket egy bevezetésre kerülő teljesítményértékelési rendszernek elő kell mozdítania. Bakacsi és szerzőtársai (2005) Cleveland és Murphy kutatására hivatkozva közzéteszik az egyéni teljesítményértékeléstől elvárt legfontosabb vállalati célokat: visszajelzés az egyénnek a teljesítményéről, információ a fizetési döntésekhez, az egyén erősségeinek és gyengeségeinek beazonosítása, a személyzeti döntések dokumentációja, az egyéni teljesítmény elismerése, a nem megfelelő teljesítmény beazonosítási lehetősége, valamint hozzájárulás a szervezeti célok definiálásához. Ezt John Storey-ra való hivatkozással – a célokat az értékelési folyamatban részt vevő személyek szerint tipologizálva – kiegészítik azzal, hogy az értékeléshez nyilvános és magáncélok egyaránt társíthatóak. Az értékelők számára a teljesítmény javítása, az egyéni és szervezeti célok összekapcsolása, valamint a fizetési döntések meghozatala, az értékeltek számára a saját teljesítményről kapott visszajelzés, a vezetővel történő kapcsolat kialakítása, valamint a képzési szükségletek feltárása minősülnek nyilvános céloknak. Az értékelés folyamatát azonban – a nyilvános célok mellett – magáncélok hálózata veszi körül. Az értékelő esetén a vezetői pozíció erősítése, a deviáns munkatársak megfegyelmezése, az elhallgatott problémákról információk szerzése, a szervezeti feszültségek csökkentése, az értékeltek számára a vezetővel történő személyes kapcsolat kialakítása, a saját elfogadottság minél nagyobb mértékű erősítése, valamint speciális elbánás és jutalmak kialkudása sorolhatóak a magánjellegű célok közé (Storey 1995, idézi Bakacsi et al. 2005).

Az egyéni teljesítményértékelési rendszerekkel kapcsolatos célok meghatározásának témájában született publikációk többségükben a tisztán elméleti modellek felállításával operálnak, azonban arra is találhatunk példát, hogy valamilyen vállalati körből vett empíriával támogatva fejtik ki érveiket. A glasgowi Strathclyde Business School

munkatársai írásukban a teljesítményorientációt támogató teljesítményértékelési rendszer jellemzőit gyűjtötték össze. 64 skót – a European Foundation for Quality Management Kiválóság modelljét alkalmazó – szervezet elemzése alapján arra a megállapításra jutott, hogy egy ideáltipikus egyéni teljesítményértékelő rendszer a következő irányelvekkel jellemezhető: a vállalat minőségre való törekvésének egyik szimbóluma, célja az egyéni teljesítmény növelése, elősegíti a vásárlói igények kielégítését, valamint megteremti a munkavállalók aktív részvételét az értékelési folyamatban. Amennyiben egy vállalatnál ezen irányelvek alapján kerül kialakításra a teljesítményértékelés rendszere, az hozzájárulhat mind a szervezeti, mind a vevői értékteremtési folyamathoz (Soltani et al. 2003).

Az egyéni teljesítményértékelési rendszerrel szemben elvárt vállalati célokat az 1. táblázat szemlélteti.

1. táblázat. Az egyéni teljesítményértékelési rendszerektől elvárt legfontosabb vállalati célok

Az egyéni teljesítményértékelési rendszerektől elvárt legfontosabb vállalati célok			
Cleveland és Murphy alapján	**Storey alapján**		**Soltani et al. alapján**
	Nyilvános célok	**Magáncélok**	
▪ visszajelzés az egyénnek a teljesítményéről ▪ információ a fizetési döntésekhez ▪ erősségek és gyengeségek beazonosítása ▪ a személyzeti döntések dokumentációja ▪ az egyéni teljesítmény elismerése ▪ a nem megfelelő teljesítmény beazonosítási lehetősége ▪ hozzájárulás a szervezeti célok definiálásához	Értékelő: ▪ a teljesítmény javítása ▪ az egyéni és szervezeti célok összekapcsolása ▪ fizetési döntések meghozatala Értékelt: ▪ teljesítményről kapott visszajelzés ▪ vezetővel történő kapcsolat kialakítása ▪ képzési szükségletek feltárása	Értékelő: ▪ a vezetői pozíció erősítése ▪ a deviáns munkatársak megfegyelmezése ▪ információk szerzése az elhallgatott problémákról ▪ szervezeti feszültségek csökkentése Értékelt: ▪ vezetővel történő személyes kapcsolat kialakítása ▪ a saját elfogadottság minél nagyobb mértékű erősítése ▪ speciális elbánás és jutalmak kialkudása	▪ az egyéni teljesítmény növelése ▪ a vevőigények kielégítésének elősegítése ▪ munkavállalók aktív részvételének elősegítése

Forrás: saját szerkesztés Bakacsi et al. 2005 és Soltani et al. 2003 alapján

Az alkalmazás és az üzleti sikeresség kapcsolata

A célok azonosítása során az egyéni teljesítmény növelésének igénye mindhárom fenti tipológiában megjelenik. Az elképzeléssel azonban, hogy az egyéni teljesítményértékelési rendszerek alkalmazása és az üzleti sikeresség között egyértelműen kimutatható a kapcsolat, nem minden szerző ért egyet. Az egyéni értékelési rendszerek alkalmazása és a vállalati sikeresség közötti kapcsolat kutatása közkedvelt téma, még akkor is, ha – vagy talán éppen azért, mert – a közvetlen kapcsolatot eddig nem sikerült minden kétséget kizárólag bizonyítani. Soós Róbert Attila, a Budapesti Corvinus Egyetem Versenyképesség Kutató Központja által készített, *Versenyben a világgal* címet viselő kutatás adatait felhasználva, a vállalatok által alkalmazott egyéni teljesítményértékelési megoldások, valamint a vállalati sikeresség kapcsolatrendszerét vizsgálva például arra a következtetésre jutott, hogy a kutatás során nyert adatokból nem igazolható, hogy az egyéni teljesítményértékelési rendszert kialakító vállalatok nagyobb mértékű üzleti sikerességgel lennének jellemezhetőek (Soós 2001).

A sikerességhez történő hozzájárulás hiátusának egyik oka lehet az alkalmazott teljesítményértékelési rendszerek kulturális különbségeknek történő megfeleltetésének a hiánya. Takács Sándor – a már szintén hivatkozott – GLOBE-kutatás országprofiljainak áttekintése során, a különböző kulturális jellemvonásokból kiindulva megállapította, hogy az anyavállalatok által kifejlesztett teljesítményértékelési rendszerek „ráncfelvarrás" nélküli alkalmazása nem biztos, hogy a külföldi leányvállalatok esetén is működik. A szerző írásában áttekinti az amerikai (mennyiségi szemlélet, erős eredményorientáció, rövid távú célkitűzések), a francia (erős bürokratizmus, nagy hatalmi távolság, alacsony bizonytalanságkerülés, személyes szabadság tiszteletben tartása, nagymértékű felelősségvállalás), a német (erős bürokratizmus, jelentős asszertivitás, alacsony humanisztikus értékrend), valamint a holland (alacsony hatalmi távolság, nagyobb mértékű bizonytalanságkerülés, közepes teljesítményorientáció, kismértékű asszertivitás, hosszú távú időorientáció) nemzeti és szervezeti kultúrára jellemző ismérveket. Egyúttal a hazai jellemzőkkel történő összehasonlításban kísérletet tesz

a hazai szervezeti keretek között kialakítandó szervezeti kultúra – és az ahhoz szorosan illeszkedő teljesítményértékelési rendszer – irányelveinek megfogalmazására. Ennek meghatározása során felhívja a figyelmet arra a nehézségre, hogy a ténylegesen létező kulturális értékek, valamint az elérni vágyott kulturális értékek közötti különbségek más-más jellemvonásokkal bíró szervezeti kultúrát szükségeltethetnek. A létező kulturális értékek alapján Magyarországon egy rámenős, nagy hatalmi távolsággal és alacsony bizonytalanságkerüléssel jellemezhető versengő csoportkultúrára szükséges építeni a vezetési és értékelési modelleket, a vágyott kulturális értékek alapján pedig egy jól szabályozott, hosszabb időorientációval jellemezhető, kisebb hatalmi távolsággal és magasabb bizonytalanságkerüléssel jellemezhető kultúrára. A teljesítményértékelési rendszerek szintjén ez a következőket jelenti: ma valahol a francia és a német modellek között elhelyezkedő, a jövőben pedig valahol a német és a holland modell között elhelyezkedő kevert rendszereket célszerű alkalmazni (Takács 2001).

Említésre érdemes továbbá az a jelenség, hogy az egyéni teljesítményértékelési rendszerek megítélése szervezeten belül is jelentősen eltérhet. McClean a legnagyobb skót önálló kiskereskedelmi szövetkezetben, a Scotmidben kutatta a HR-funkció és az általa nyújtott tevékenység-portfólió szervezeti fontosságát. Ennek keretében – többek között – a teljesítménymenedzsment mint HR-tevékenység szervezeti elfogadottságát is vizsgálta. Az eredmények értelmében az alkalmazott négyfokozatú skálán a HR-vezetők 3,03 átlagos értékkel, az egyéb működési területek vezetői 2,83-as átlagos értékkel jellemezték a teljesítménymenedzsment üzleti fontosságát. A tevékenység aktuális teljesítményét pedig a HR-vezetők 3,71 átlagos értékkel, az egyéb működési területek vezetői pedig 2,92 átlagos értékkel honorálták. Az értékekből két felismerés egyértelműen észrevehető. Egyrészt a HR-vezetők tevékenység iránti elfogultsága (ezáltal pedig a tevékenység kielégítőnek való megítélése)[2], másrészt a vonalbéli vezetők által adott értékekből kö-

[2] Az értékek értelmezésének irányelve a következő: 3,0 felett egy tevékenység kielégítő, 2,5 és 3,0 között figyelmet kell fordítani rá, 2,5 alatt nem kielégítő.

vetkező fejlesztési szükségszerűség. A teljesítménymenedzsment tevékenység megítélése során adott érték azt szimbolizálja, hogy a terület fejlesztésére kiemelt figyelmet kell fordítani, akkor is, ha a képet némileg árnyalja, hogy megítélésük szerint nem létfontosságú HR-tevékenységről van szó (McClean 2006).

Egyéni teljesítményértékelés a közigazgatásban

A bevezetőben leírtak értelmében napjainkra a közigazgatási tevékenység kiemelt területévé vált a teljesítménymenedzsment. Nem képzelhető el olyan reformkoncepció ezen az ágazati területen, amelynek keretében a munkavállalók teljesítményének mérési és növelési igényei meg ne fogalmazódnának. A bürokratikus koordinációt megvalósító intézményrendszeren belüli teljesítményelvárások kitűzéséről, ellenőrzéséről és értékeléséről, ezáltal pedig a munkavállalói teljesítmény javításáról való gondolkodás azonban egyáltalán nem új keletű jelenség. Az 1800-as évek végén már Max Weber – a porosz államműködés tapasztalataiból kiindulva – is foglalkozott a bürokratikus szervezetekben dolgozók teljesítménykövetelményeivel. A jóléti államok második világháborút követő tömegesebb kialakulása után egyértelműen felértékelődött az állampolgárok által elvárt szolgáltatási színvonal biztosításához szükséges munkavállalói teljesítményelvárásoknak a kérdése. Az 1980-as években kialakuló új közmenedzsment irányzat által a tevékenység végeredményére helyezett nagyobb hangsúlyban, a nagyobb mértékű hatékonyságra törekvésben, valamint a rugalmasabb szervezeti megoldásokban összegezhető irányelvek pedig szükségszerűen az igazgatási tevékenység fókuszába helyezték a teljesítmény növelésének kérdéskörét (Vassné 2001). Ennek köszönhetően pedig a közigazgatásban egyre nagyobb mértékben terjedtek el a teljesítmény mérését és értékelését lehetővé tevő eljárások. Egy, az Amerikai Egyesült Államokban 1977-ben készített felmérés szerint az önkormányzatok 76 százaléka, az állami intézményeknek pedig a 100 százaléka rendelkezett valamilyen teljesítményértékelési rendszerrel (Bakacsi et al. 2005). A napjainkban tapasztalható lelkesedés tehát egy, a 19. század végétől tendenciaszerűen velünk élő jelenség ismételt kivirágzása. A közszektor

hazai versenyképességi deficite azonban szükségszerűen felértékeli számunkra a jelentőségét.

A vállalati teljesítményértékelésnél elmondottakhoz hasonlóan a közigazgatási ágazat esetén is elmondható, hogy a teljesítmény értékelésével foglalkozó publikációknak kizárólag egy töredéke tér ki az egyéni teljesítményértékelés témakörére. Általánosságban az a jellemző, hogy az elmúlt években megjelent nemzetközi publikációk többségükben egy adott nemzeti közigazgatás által alkalmazott reformgyakorlatra koncentrálnak, és ezen belül a teljesítménynövelés keretében érintőlegesen foglalkoznak a teljesítményértékeléssel. A megvalósult reformok és az általuk megváltoztatott közigazgatási intézmények teljesítményre gyakorolt hatásának vizsgálata mellett megjelennek azonban – volumenüket tekintve nyilvánvalóan lényegesen korlátozottabb számban – magához a szervezeti, valamint a munkavállalói teljesítmény méréséhez és értékeléséhez kötődő vizsgálatok és publikációk. Svédországban már 1992-ben készítettek szervezeti teljesítményt értékelő vizsgálatokat (Sandahl 1992), az évtized közepére pedig Európa számos országában kiterjesztésre került a közigazgatási teljesítményértékeléshez – különböző értékelési szinteken – szükséges modellek alkalmazása. Laura Tampieri az Ausztriában, Olaszországban és Szlovéniában a közszektor egészének teljesítményértékelése során alkalmazott indikátorokat elemzi (Tampieri 2005), Inesa Vorontchuk pedig a lett központi közigazgatásban alkalmazott egyéni teljesítményértékelési módszertant ismerteti (Vorontchuk 2004).

A nemzetközi szakirodalomban jelentkező arányok a magyar publikációk esetén is visszaköszönnek. A reformfolyamatok beválásának elemzése mellett a közigazgatás szervezeti rendszerében megvalósuló egyéni teljesítményértékelési megoldások vizsgálata is tárgya a hazai publikációknak. A közigazgatásban alkalmazott egyéni teljesítményértékelési megoldások négy alaptípusba sorolhatóak. Major László (2003), a nemzetközi gyakorlatot áttekintve, írásában bemutatja a négy típus (személyiségprofil alapú, magatartás alapú, végzett teljesítmény alapú, munkakör alapú értékelés) legfontosabb jellemvonásait. A teljesítményváltozások gyors nyomon követése, valamint a bizonyos – különösen az erőszakszervezeteknél jelen lévő, kényszerítő eszközöket is alkalmazó –

munkakörök által igényelt személyes tulajdonságok folyamatos figyelemmel kísérése személyiségprofil alapú értékelést tesz szükségessé. A nagyobb mértékben alkalmazott magatartás alapú értékelés minden ágazati területen megvalósítható, használatával könnyen meghatározhatóak a teljesítmény növeléséhez szükséges fejlesztési célok, bevezetésük és alkalmazásuk azonban költségesebb, mint az alternatív módszereké. A költségkímélés, valamint a munkavállalói összehasonlítás indokán a legelterjedtebb módszertan a végzett teljesítmény alapú értékelés. Az egzakt mérőszámok használatát feltételező eljárások alkalmazásával rangsorolhatóak ugyan az érintettek, fennáll azonban annak a problémája, hogy a rendszer nem veszi figyelembe annak a tényét, hogy külső – az értékelt által nem befolyásolható – tényezők is alakíthatják a teljesítményt. A legújabban alkalmazott értékelés pedig a munkakör alapú értékelés, melynek során munkakör-elemzési folyamat keretében meghatározott munkaköri elvárásoknak való megfelelés alapján ítélik meg egy munkavállaló teljesítményét (Major 2003). A felsorolt módszertanok kombinálására, egyúttal az ebből eredő szinergiák kialakítására – minden esetben emelkedő költségvonzatok mellett, de – nyilvánvalóan van lehetőség.

Célok és elvárások a közigazgatásban

Poór József, Barta Zsuzsanna és Karoliny Mártonné közös cikke a közigazgatási tevékenységet segítő emberi erőforrásmenedzsment-technikák szerepéről értekezik, a teljesítményorientáció nagyobb mértékű hangsúlyát pedig a New Public Management irányzat elterjedéséhez köti. A szerzők a teljesítményértékelési rendszerek bevezetésének céljaként az egyéni teljesítmény javulását, a teljesítményelvű szemlélet erősödését, a szervezeti célok nagyobb mértékű megvalósulását, a tisztviselők munkavégzésével szemben támasztott elvárások megfogalmazásának számonkérhetőségét, a teljesítményt érintő visszajelzések rendszeressé válását, valamint a szervezeti hatékonyság javulását határozzák meg. Amerikai kutatások tapasztalataira hivatkozva fontosnak tartják hangsúlyozni, hogy csak a szervezeti szinten testre szabott és az érintettek által elfogadott rendszer lehet sikeres a közigazgatásban is (Poór et al. 2006).

Szakály Bernadette írásában a teljesítményértékelési rendszer bevezetését az intézményi feladatok oldaláról közelíti meg, a rendszer által elvárt célokhoz pedig a személyi döntések nagyobb mértékű megalapozottságát, a kiválasztáshoz köthető munkaköri szempontok felvetését, a munkahelyi beválás előrejelzését, valamint a szervezetfejlesztési akciók nagyobb mértékű eredményességéhez történő hozzájárulását is hozzáteszi (Szakály 2005).

Krasz Katalin nem a közigazgatási szervezet, hanem az ott dolgozók szemszögéből vizsgálja a rendszerrel kapcsolatos elvárásokat. Saját – kérdőívek és fókuszcsoportos interjúk használatával megvalósított, 268 válaszadót[3] tömörítő – kutatása során azonosítja, hogy melyek azok a faktorok, amelyek okvetlenül szükségesek egy, a közigazgatásban (is) alkalmazott teljesítményértékelési rendszer munkavállalók részéről történő elfogadásához. Ezek között az elvárások pontos definiálását, az értékelők elfogulatlanságát és hozzáértését, a visszajelzések gyakoriságát, az értékelők magatartását, az értékelési kritériumok jellegét, az értékeltek számára létező véleménykifejezési lehetőséget, a fellebbezési lehetőségek meglétét, valamint azt a tényt tartja figyelembe veendő faktoroknak, hogy az értékelés alapja kizárólag a munkavégzés minősége legyen (Krasz 2008).

A közigazgatásban az egyéni teljesítményértékelési rendszerrel szemben elvárt célokat a 2. táblázat szemlélteti.

A célok megismerése alapján kijelenthető,[4] hogy bár léteznek hangsúlykülönbségek, a vállalatok, valamint a közigazgatási szervezetek által az egyéni teljesítményértékelési rendszerek alkalmazásával kapcsolatban elvárt általános célok mégis meglehetős hasonlóságot mutatnak. A továbbiakban ezeket az általános célokat tekintjük összehasonlítási alapnak.

[3] Ebből 99 válaszadó közszolgálati szervezetnél és 169 fő a versenyszférában dolgozott.

[4] A közigazgatásban alkalmazott rendszerekkel kapcsolatban kevésbé erős elvárás a fizetési döntésekhez, valamint a vevőigények kielégítéséhez történő hozzájárulás.

2. táblázat. Az egyéni teljesítményértékelési rendszerektől elvárt legfontosabb célok a közigazgatásban

Az egyéni teljesítményértékelési rendszerektől elvárt legfontosabb célok a közigazgatásban		
Poór–Barta–Karoliny alapján	**Szakály alapján**	**Krasz alapján**
A szervezet szemszögéből: ▪ egyéni teljesítmény javulása ▪ a teljesítményelvű szemlélet erősödése ▪ szervezeti célok nagyobb mértékű megvalósulása ▪ tisztviselők munkavégzésével szemben támasztott elvárások számonkérhetősége ▪ teljesítményt érintő visszajelzések rendszeressé válása ▪ szervezeti hatékonyság javítása	A szervezet szemszögéből: ▪ személyi döntések nagyobb mértékű megalapozottsága ▪ munkaköri jellemzők meghatározása ▪ munkahelyi beválás előrejelzése ▪ szervezetfejlesztéshez történő hozzájárulás	A dolgozók szemszögéből: ▪ elvárások pontos definiálása ▪ értékelők elfogulatlansága ▪ visszajelzések gyakorisága ▪ értékeltek véleménykifejezési lehetősége ▪ fellebbezési lehetőségek megléte ▪ munkavégzés minőségére történő koncentrálás

Saját szerkesztés Poór et al. 2006, Szakály 2005 és Krasz 2008 alapján

Bár a célok meghatározásával foglalkozó szakirodalom rendelkezésre áll és elméletben pontosan körülírja a tennivalókat, a bevezetésre kerülő egyéni teljesítményértékelési rendszerek értékelt munkavállalók által történő megítélése kívánnivalót hagy maga után. Krasz Katalin az előbbiekben említett cikkében Barrier kutatásaira hivatkozva közzéteszi, hogy az amerikai közszektorban dolgozó munkavállalók körében készített felmérések eredményei szerint a megkérdezettek mindösszesen 20 százaléka tartja sikeresnek a megvalósított értékelési programokat (Krasz 2008). Gajduschek György pedig az egyéni teljesítményértékelés és a következményként hozzá kapcsolódó béreltérítés vizsgálatával foglalkozó publikációjában több kutatás negatív tapasztalatait is megosztja velünk. Egy 2007-ben, véletlen mintavétel alapján végzett kutatás 376 HR-specialista válaszaira épülő eredményei alapján, a válaszadók 33 százaléka nevezte ösztönzőnek a szervezeténél működő teljesítményértékelési rendszert (Gajduschek 2008). Ez valamivel jobb arány, mint a korábban érzékeltek, sok örömre azonban szintén nem ad okot. Különösen abban az esetben, amennyiben felidézünk egy másik – szintén Gajduschek által ugyanott közölt – további számadatot. Egy 2005-ben 1000 fő beosztott közreműködésével végzett kutatás eredményei szerint

a munkavállalók mindösszesen 18 százaléka gondolta úgy, hogy a szakértelem és a teljesítmény önmagában elég ahhoz, hogy valaki magasabb pozícióba kerülhessen egy szervezetnél (Gajduschek 2008). Ez újabb bizonyítékot szolgáltat arra, hogy miért is ilyen alacsony Magyarországon a munkavállalói teljesítményorientáció. Még akkor is, ha a képet némileg árnyalja, hogy megfelelő teljesítménnyel és megfelelő kapcsolatokkal együttesen ez az arány 66 százalékra emelkedik.

Teljesítményértékelés a szabályozók tükrében

A teljesítményértékeléssel kapcsolatban megfogalmazott negatív hangvételű vélemények mindenképpen arra ösztönöznek bennünket, hogy áttekintsük a közigazgatásban alkalmazott gyakorlat működési irányelveit és operatív jellemzőit. Ehhez pedig a hatályos törvényi és rendeleti szabályozókat kívánjuk segítségül hívni. Mielőtt azonban ezt megtennénk, mindenképpen le szeretnénk szögezni, hogy a fentiekben hivatkozott kutatási eredmények kivétel nélkül a korábbiakban alkalmazott gyakorlatot minősítik. Az elmúlt évben bevezetett rendeleti szabályozók által az egyéni teljesítményértékelés tekintetében bevezetésre kerülő követelmények változásokat hozhatnak a rendszer megítélésében is.

A jogszabályi háttér áttekintése során értelemszerűen *a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény (Kttv.)* jelenti a kiindulási alapot. A törvény egyrészt a központi államigazgatási szerveknél, azok területi szerveinél, valamint a rendőrség, a büntetés-végrehajtás, illetve a hivatásos katasztrófavédelem központi és területi szerveinél foglalkoztatott kormánytisztviselők és kormányzati ügykezelők, másrészt a helyi önkormányzati szerveknél foglalkoztatott köztisztviselők és közszolgálati ügykezelők közszolgálati jogviszonyát szabályozza. Személyi hatálya nem terjed ki tehát minden közigazgatási szervnél foglalkoztatott állami alkalmazottra,[5] volumenét tekintve azonban így is

[5] Egyrészt vannak teljes szervezetek, amelyeket nem érint (ilyenek például a Magyar Honvédség, a rendvédelmi szervek, illetve a különböző nemzetbiztonsági szolgálatok), másrészt nem terjed ki a fent nevesített szerveknél más jogviszonyban (például közalkalmazottként, közfoglalkoztatottként vagy a Munka Törvénykönyve szerinti jogviszonyban) foglalkoztatott munkavállalókra.

jelentékeny állami alkalmazotti létszám tartozik a törvény hatálya alá. A törvény számunkra azért kiemelten fontos, mert irányelveket tartalmaz a köz- és kormánytisztviselők teljesítményértékelésével kapcsolatban. Egyrészt az államigazgatási szervek kötelezettségeinél nevesíti a kormánytisztviselő teljesítményének értékelését és az értékelésen alapuló minősítését (75.§), másrészt meghatározza az értékelés általános irányelveit (130.§). Ezek között nevesítésre kerül, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója írásban értékeli a kormánytisztviselő teljesítményét, a teljesítményértékelés kötelező és ajánlott elemeket egyaránt tartalmaz, a teljesítményértékelés alapján a kormánytisztviselőnek jutalom fizethető, az évente legalább kétszer megvalósuló értékelés képezi a minősítés alapját, a minősítés alapján a kormánytisztviselő szakértői, illetve vezetői utánpótlás adatbázisba helyezhető, valamint a valótlan tartalmú teljesítményértékelés során tett ténymegállapítás megsemmisítése iránt a kormánytisztviselő jogvitát kezdeményezhet. A teljesítményértékelés és a kormánytisztviselői illetmény alakulása közötti viszonyrendszer irányelvei hasonlóképpen megfogalmazzák (133.§). A hivatali szerv vezetője az adott év személyi juttatásokra fordítható előirányzaton belül a megelőző év minősítése – vagy ennek hiányában teljesítményértékelése – alapján a besorolás szerinti kormánytisztviselői alapilletményének eltérítéséről dönthet. A döntési intervallum két végpontját a legfeljebb 20 százalékos csökkentés és a legfeljebb 50 százalékos emelés jelenti. A teljesítményértékelés[6] során elért kiemelkedő eredmény azonban nem csak az eltérítés mértékében köszönhet vissza. A teljesítményértékelés eredményei alapján a kormánytisztviselő jutalomban is részesíthető (154.§). A fenti irányelveken túl további három kiemelt – számunkra azonban periférikusnak tűnő – kérdéskör esetén foglalkozik a törvény a teljesítményértékeléssel. Egyrészt a személyi anyagban megőrzésre kerülő dokumentumok között nevesíti a teljesítményértékeléshez és a mi-

[6] Az illetményeltérítéssel kapcsolatosan hozott döntés fél év múlva – a következő teljesítményértékelés alapján – egyszer felülbírálható. Ebben az esetben azonban a már eltérített illetmény jelenti a kiindulási alapot, amelyhez viszonyítva maximum húsz százalékos csökkentési korrekció valósítható meg.

nősítéshez köthető iratokat (184.§), másrészt meghatározza, hogy a közszolgálati jogvita keretében kezelt, kormánytisztviselő által benyújtott közszolgálati panasz kiterjedhet a minősítéssel és a teljesítményértékeléssel kapcsolatos ügyekre (190.§), harmadrészt felhatalmazza a Kormányt, hogy rendeletben állapítsa meg a teljesítményértékelés kötelező és ajánlott elemeit, valamint a teljesítményértékelés és -minősítés rendjére, eljárásaira és szintjeire vonatkozó részletes szabályokat (259.§).

A részletes szabályozás legfontosabb dokumentuma *a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I. 21.) Kormányrendelet*. A kormányrendelet a Kttv. által nevesítetteken túl kijelöl további, az értékelésben részt vevő szervezeteket. A fegyveres szervekre – illetve az általuk foglalkoztatott hivatásos állományú tagjaikra –, valamint a honvédelmi szervekre – illetve az általuk foglalkoztatott szerződéses tisztekre és altisztekre – vonatkozó teljesítményértékelési rendszer ismertetésétől eltekintünk. Az egyszerűsítésnek két oka van. Egyrészt a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény hatálya alá tartozó tisztviselőknél ismertetésre kerülő teljesítményértékelési gyakorlat – a közös kormányrendeletből is láthatóan – az irányelvek és a megvalósítás szintjén is érdemi hasonlóságokat mutat, másrészt a létező különbségek érzékeltetése érdekében szükség lenne a hivatásos állomány jogállásáról szóló törvények és a teljesítményértékelés kapcsán született miniszteri rendeletek ismertetésére, ami meghaladná jelen tanulmány kereteit.

A kormányrendelet értelmező rendelkezései között (4.§) szokásos módon definiálja a használt fogalmakat, melyekből egyet mindenképpen szükségesnek tartunk kiemelni. Az értékelést ugyanis a következőképpen definiálja: *a teljesítmény értékelésére irányuló tevékenység, amikor – mérhető mutatók hiányában – az értékelő vezető megítélésén alapul a teljesítmény megállapítása*. A definícióban érvényesülő hozzáállás ugyanis megítélésünk szerint némi kockázatot hordoz magában. Nyilvánvalóan alkalmazkodik ahhoz a jelenséghez, mely szerint a közigazgatási tevékenységhez nem egyértelműen rendelhetők hozzá megfelelően kvantifikálható mutatók, ugyanakkor az értékelés rendszerét kiteszi annak, hogy az ezek meghatározásához szükséges energia meg-

spórolása érdekében az értékelő vezető – abból adódóan, hogy kizárólag „puha" tényezők is képezhetik az értékelés alapját – ne is törekedjen számszerűsíthető elvárások megfogalmazására, illetve ezek visszamérésére. Ez pedig a kötelező teljesítményértékelési elemek meghatározása esetén is visszaköszön (5.§). A rendelet által nevesített, az értékelő vezető által az értékelési időszak elején meghatározott legfeljebb négy egyéni teljesítménykritériumnak ugyanis nem kell kiállnia a számszerű mérhetőség próbáját. Akár teljes egészében olyan egyéni teljesítménykövetelményeket is kijelölhetnek, amelyek kizárólag a vezetői megítélés alapján kerülnek értékelésre. Az egyéni teljesítménykövetelmények meghatározása (6.§) évente kétszer, minden esetben az értékelt munkatárssal közösen történik. Ha a meghatározott követelményekben a munkafeladatok átszervezése indokán változás következik be, az értékeléshez szükséges követelmények is értelemszerűen módosításra kerülnek. A módosításhoz már nem szükséges az értékelttel történő konzultáció, a módosítás tényét – valamint annak indoklását – azonban az értékelttel minden esetben közölni szükséges. Az egyéni teljesítménykövetelmények meghatározásakor értelemszerűen meg kell adni a követelményekhez társítható kimeneteket, eredményeket, teljesülési időpontokat és – amennyiben mérhető kritériumokkal van dolgunk – a mérés során használt indikátorokat egyaránt.

Az egyéni teljesítménykövetelmények meghatározása mellett az értékelés kötelezően egy további elemből, a munkamagatartás értékeléséből áll (5.§). A kompetencia alapú munka-magatartási tényezők értékelése során olyan tényezők (és altényezők) vezetői megítélésére kerül sor, mint szakmai (figyelem a feladatok végrehajtására, határidők betartása, jogszerűség betartása, fejlődés igénye), rendezettségi (magatartási, viselkedési, öltözködési szabályok betartása), terhelhetőségi (munkatempó és feladatvállalás, aktivitás, stressztűrés és pszichés terhelhetőség), munkaidő-kihasználási, személyes és szociális (eredményorientáció és motiváltság, kommunikáció, csapatmunka és együttműködés, problémamegoldás), valamint vezetők esetén erőforrásgazdálkodási tényezők. A teljesítményértékelés kötelező elemeihez kapcsolódó dokumentációs sablonokat a rendelet melléklete tartalmazza.

A kötelező elemek mellett a szervezeti vezető döntése alapján az értékelés részét képezhetik úgynevezett ajánlott elemek (8.§). Ezek közé stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények, egyéni fejlesztési célok, év közbeni többletfeladatok, valamint értékelendő kompetenciák tartozhatnak. Az utóbbi három meghatározása értelemszerű, a szimpla, valamint a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények közötti különbség azonban – önmagából – a rendeleti szövegből nem derül ki számunkra.[7] Amennyiben a kötelező elemek mellett ajánlott elemek alkalmazására is sor kerül, azokat minden esetben belső szabályzatban szükséges rögzíteni (9.§). Az értékelési szempontokat – legyenek azok akár kötelező, akár ajánlott elemek – értékelési sávok alkalmazásával szükséges értékelni. Az értékelési sávokat öt teljesítményfokozatba (kivételes teljesítmény [91–100 százalék], jó teljesítmény [71–90 százalék], megfelelő teljesítmény [51–70 százalék], átlag alatti teljesítmény [41–50 százalék], elfogadhatatlan teljesítmény [0–40 százalék]) összegezték. A teljesítményfokozatok alapján a módszertan készítőjét nem érheti a keménykezűség vádja, az egyes sávokhoz rendelt százalékos értékek megítélésünk szerint kellő jóindulatról tanúskodnak. Talán túlságosan is.

Az egyes tényezők szintjén elért százalékos értékek alapján – számtani átlagszámítással – kerül az összesített teljesítményszint megállapításra. E tekintetben is öt szint értelmezhető (A–E szint), a szintekhez rendelt százalékos értékek pedig a teljesítményfokozatoknál látott értékekkel megegyezőek (11.§). Az egyes értékelési tényezők közötti arán-

[7] Még akkor sem, amennyiben elolvassuk a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmény értelmező rendelkezések között megtalálható definícióját. E szerint ugyanis a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmény a szervezet stratégiai célkitűzéséből lebontott egyéni feladat, amelynek teljesítésével a közszolgálati tisztviselő a stratégiai célok elérésére a munkavégzése során befolyással lehet, és amellyel elő tudja mozdítani a szervezet eredményes és hatékony munkáját. Reméljük ugyanis, hogy a szervezet eredményes és hatékony munkavégzéséhez való hozzájárulás a szimpla egyéni teljesítménykövetelményekkel szemben is elvárás. Azon munkakörök esetén pedig, amelyek a stratégiai szintű tervezéshez és végrehajtáshoz is hozzájárulnak, az egyéni teljesítménykövetelmények meghatározása esetén kell erre tekintettel lenni. A két tényező ilyen irányú elkülönítése tehát megítélésünk szerint felesleges.

nyok megállapítása ágazati szinten eltérhet és miniszteri rendeletben kerül rögzítésre. Az értékelés végén tehát egy számértékben, valamint ez alapján egy teljesítményszintben tömörítődik egy tisztviselő adott időszaki teljesítménye, teret adva ezáltal az összehasonlítási lehetőségeknek, valamint az ebből eredő következményeknek. Ezek közül talán a legfontosabb a tisztviselő minősítése. A tárgyévben megvalósult két teljesítményértékelés alapján a minősítést a tárgyévet követő évben szükséges elvégezni, igazodva a teljesítményértékelés során alkalmazott értékelési rendhez és számszaki értékekhez (18.§).

A munkáltató döntése értelmében opcionálisan a teljesítményértékelési folyamat része lehet az értékelt önértékelése (16.§). Ebben az esetben a vezetői értékelés előtt a munkatárs – a vezetővel azonos szempontrendszer mentén – értékeli saját, adott időszakban mutatott teljesítményét. Az önértékelés segítséget nyújthat a vezetői értékelés megtételéhez, szükségszerűen azonban nem orientálja azt semmilyen irányba. Akár az is megtörténhet, hogy az önértékelést semmilyen tekintetben sem veszi figyelembe az értékelő vezető. Az önértékelés alkalmazásától függetlenül, az értékelési folyamat minden esetben az értékelt részére történő visszajelzéssel zárul (17.§). Egy beszélgetés keretében az értékelő személy visszajelzi és indokolja a kialakult eredményeket, amely eredményekkel kapcsolatban az értékelt személy észrevételeket fogalmazhat meg. Amennyiben ez igényként felmerül, a munkavállalói érdekképviseletet is bevonhatják a visszajelzési folyamatba.

A teljesítményértékeléshez kötődő ágazati specifikumok miniszteri rendeletekben kerülnek szabályozásra. A korábbiakban kifejtettek értelmében jelen tanulmány kizárólag a közszolgálati tisztviselőket érintő, a Kttv. által kapott felhatalmazás alapján a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium által jegyzett, *a közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről szóló 10/2013. (VI.30.) KIM rendeletre* helyezi a hangsúlyt. A miniszteri rendelet a kormányrendelettel összhangban – az ott leírtakat kiegészítve – alapvetően két dologra koncentrál. Egyrészt rendelkezik az értékelési tényezők közötti arányok megállapításáról, másrészt közzétesz egy, az értékelési folyamat során használandó módszertant.

Az eredmények súlyozása kapcsán a következők kerülnek megfogalmazásra. Amennyiben kizárólag a kötelező elemek használatára – azaz az egyéni teljesítménykövetelmények, valamint a munkamagatartás értékelésére – kerül sor, az eredmények megállapításakor e két tényezőt egyenlő arányban szükséges figyelembe venni. Amennyiben azonban a kötelezőn túl az ajánlott elemek (stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények, egyéni fejlesztési célok, év közben felmerülő többletfeladatok, egyéb kompetenciák) is az értékelés részét képezik, a kötelező és az ajánlott elemekre adható pontszámokat az összesített eredményben 70–30 százalékos arányban szükséges érvényesíteni. Az ajánlott elemekre adható 30 százalék pedig annak függvényében oszlik meg az egyes ajánlott elemek között, hogy hány ilyen elem kerül felhasználásra. Az ajánlott elemek egyenként azonban minden esetben ugyanakkora arányt képviselnek az összesített pontszámban (2.§).[8] A rendelet rendelkezik továbbá az egyes ajánlott értékelési tényezők megállapításának és értékelésének rendjéről, egyúttal tartalmazza az ehhez alkalmazandó dokumentációs sablonokat. Tartalmaz továbbá egy, a szabályok megfelelő alkalmazásához szükséges módszertant. A módszertan célja a felhasználók részére történő segítségnyújtás, mind a jogszabályok értelmezésében, mind az egyéni értékelés, valamint a minősítés elvégzéséhez szükséges informatikai rendszer kezelésében. Mivel azonban – a jogszabályok áttekintését követően – tételes ismertetése számunkra érdemi hozzáadott értékkel nem bír, a módszertannal az említésen túl a továbbiakban nem kívánunk foglalkozni.

A szabályozók áttekintése alapján a teljesítményértékelési rendszer a 3. táblázatban látható elemekből áll.

Következtetések

Az egyelőre még csak a jogszabályokban kirajzolódó közigazgatási teljesítményértékelési rendszer megítélése a jövőben – részben az érté-

[8] A példa kedvéért: egy ajánlott elem használata esetén 30 százalékot, két ajánlott elem használata esetén egyenként 15 százalékot, három ajánlott elem esetén egyenként 10 százalékot, négy ajánlott elem esetén egyenként 7,5 százalékot.

3. táblázat. A közigazgatásban alkalmazott egyéni teljesítményértékelési rendszer elemei

A közigazgatásban alkalmazott egyéni teljesítményértékelési rendszer elemei		
Kötelező elemek	**Ajánlott elemek**	**Opcionális elemek**
▪ Egyéni teljesítménykövetelmények ▪ Munkamagatartási tényezők ▪ szakmai tényezők ▪ rendezettségi tényezők ▪ terhelhetőségi tényezők ▪ munkaidő-kihasználási tényező ▪ személyes és szociális tényezők ▪ erőforrás-gazdálkodási tényezők	▪ Stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények ▪ Egyéni fejlesztési célok ▪ Év közbeni többletfeladatok ▪ Értékelendő kompetenciák	▪ Munkatársi önértékelés

Saját szerkesztés a közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I.21.) Kormányrendelet alapján.

keltek által alkotott értékítélet alapján – fog bekövetkezni. A szabályozókban lefektetett – és a fentiekben általunk is áttekintett – irányelvek lehetőséget adnak azonban számunkra néhány előzetes következtetés megfogalmazására, egyúttal a stratégiai dokumentumokban lefektetett, a rendszer bevezetéséhez fűződő elvárások teljesítésének előrejelzésére.

Kijelenthető, hogy az alkalmazott teljesítményértékelési rendszerekkel kapcsolatos általános elvárások jelentős részének a bevezetésre kerülő rendszer megfelel. A korábbiakban a szakirodalom áttekintése során megismert általános célok szinte mindegyike teljesül a rendszer bevezetésekor. A közszolgálati egyéni teljesítményértékelési rendszer bevezetése erősítheti a teljesítményelvű szemlélet meghonosodását. Abból kifolyólag, hogy egy adott időszak célkitűzéseinek megfogalmazására készteti a vezetőt, elősegíti a tisztviselő munkavégzésével szembeni elvárások pontos megfogalmazását, a célkitűzések kötelező értékelésén keresztül pedig a megfogalmazott elvárások számonkérhetőségének biztosítását. Az évente legalább kétszer kötelezően megvalósuló értékelés értelmében a nem megfelelő teljesítmény azonosításra kerül. A visszajelző beszélgetések kötelezővé tételével rendszeressé válik a teljesítménnyel kapcsolatos, a munkavállalók aktív részvételét lehetővé tevő visszajelzés, ezáltal pedig az alkalmazottak meghatározott célkitűzések

irányába történő orientálása. A visszajelző beszélgetések alkalmával nyomatékosításra kerülnek az értékelt erősségei és fejlesztendő területei, egyúttal megmutatkoznak a jövőben szükséges képzési szükségletek. A visszajelzések során az egyéni teljesítmény – legalább szóban – elismerésre kerül, egyúttal semmi sem akadályozza meg az arról döntő vezetőt, hogy az illetményeltérítések legitimálásához valóban fontos input legyen a teljesítményértékelés eredménye. A rendszer bevezetése a személyzeti döntések nagyobb mértékű megalapozottságát eredményezheti. Használata hozzájárulhat a munkaköri jellemzők meghatározásához, valamint a szervezetfejlesztési akciók sikerességéhez.

Megítélésünk szerint a jogszabályokban kirajzolódó egyéni teljesítményértékelési rendszer bevezetése nem fog együtt járni érdemi ellenállással az értékelt munkatársak részéről. Az elvárások pontos definiálása, a visszajelzések gyakorisága, az értékeltek véleménykifejezési, valamint – szükség esetén – fellebbezési lehetősége elősegítheti a rendszernek az értékeltek részéről történő elfogadását. Még akkor is, ha a szabályozók által közvetített eszközrendszerből kiindulva az értékelő nem kizárólag a munkavégzés minőségére koncentrál.

Első látásra tehát nincsen semmi probléma. Kénytelenek vagyunk azonban egy dolgot nyomatékosítani. A rendszerben a garanciák szintjén érvényesítésre került a szakirodalom által hangoztatott irányelvek többsége, a megfelelően számszerűsíthető mutatók opcionális használatából kiindulva egy dolog azonban nem: az egyéni teljesítmény, ezáltal pedig közvetve a szervezeti teljesítmény növekedése. Félreértés ne essék, ez nem a megfelelő egyéni teljesítmény megítélésének hiátusát jelenti. Ennek az igénynek a rendszer tökéletesen megfelel, mivel a megfogalmazott elvárásoknak való megfelelést valóban vizsgálja, „*a megfelelően teljesítette-e az értékelt személy az elvárásokat?*” kérdésre egyértelműen megadja az értékelő számára a választ. A számokba tömörített eredmények hiányában azonban, a „*többet teljesített-e az értékelt személy ma, mint tegnap?*” kérdésre nem okvetlenül. Amennyiben számszerűsítettek az elvárások, az első kérdésre adott válaszokból egyértelműen kiolvasható a második kérdésre adandó válasz, ennek hiányában azonban a második kérdés – ezáltal pedig a teljesítmény növekedésének megítélése – megválaszolatlan marad. Mi magunk is

hivatkoztunk arra, hogy a közszolgálati szektorban a teljesítmény fogalma nehezen meghatározható, a teljesítmény mérésekor és értékelésekor a versenyszférára jellemző számvitel- és pénzügydomináns mérési és értékelési rendszerek használata ebből következően erősen korlátozott. A számszaki mutatószámok számszerűsítése bonyolult, megítélésünk szerint azonban ez nem jelentheti ezek teljes figyelmen kívül hagyását. Amennyiben nem fogalmazhatóak meg egységes, minden ágazati területen használható mutatószámok, abban az esetben differenciált, specifikus mutatószámokat szükséges meghatározni, a kvantifikálható mutatószámokról való „ab ovo" lemondás azonban nem megfelelő gyakorlat. A jelenlegi rendszer ugyan megengedi az ilyen jellegű mutatók használatát, ugyanakkor semekkora mértékben sem kötelezi erre a teljesítménycélokat kitűző vezetőt.

Ennek következtében – valamint a vezetők általános leterheltségének ismeretében – előfordulhat, hogy az értékelő a könnyebb utat választja, és megkíméli magát a nehezen körülhatárolható számszaki mutatószámok meghatározásától, valamint azok visszamérési kötelezettségétől, és kizárólag „puha" értékelési szempontokat határoz meg a beosztottai számára. A szabályozók alapján ez ugyanis járható út. Az elemzőnek le kell tehát szögeznie: a rendszer komoly kockázatokkal terhelt a teljesítmény növelésének szempontjából. A rendszerszintű garanciák hiányában a teljesítmény alakulása nem minden esetben ragadható meg, az egyéni teljesítmény növelésének motivációja kérdéses. A rendszer a HR-funkció által elvárt, adott évi teljesítmény értékelését képes megvalósítani, a magasztosabb célokat – jelesen az egyéni, a szervezeti, valamint a közigazgatás egészének teljesítménynövekedését – azonban csak a fentiekben kifejtett kockázatok mellett szolgálja. Megítélésünk szerint érdemes lenne kiküszöbölni ezeket a kockázatokat.

Irodalomjegyzék

Acemoglu, D.–Robinson J. A. 2013. *Miért buknak el a nemzetek? – A hatalom, a jólét és a szegénység eredete*. Budapest: HVG Kiadó.

Állami Számvevőszék Kutatóintézete 2010. *A közszféra és a gazdaság versenyképessége – empirikus eredmények és tanulságok*. http://www.asz.hu/tanulmanyok/2010/a-kozszfera-es-a-gazdasag-

versenykepessege-empirikus-eredmenyek-es-tanulsagok/t326.pdf, letöltve: 2015.02.10.

Bakacsi, Gy.–Bokor, A.–Császár, Cs.–Gelei, A.–Kováts, K.–Takács, S. 2005. *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Kolozsvár: Scientia Kiadó.

Bakacsi, Gy. 2012. A Globe-kutatás kultúraváltozóinak vizsgálata faktoranalízis segítségével. *Vezetéstudomány* 43(4), 12–22.

Felméry, Z. 2014. A hazai kormányzati hatékonyság szerepe az ország versenyképességének megítélésében. *Nemzet és Biztonság* 2014/4, 129–142.

Gajduschek, Gy. 2008. Egyéni teljesítményértékelés a magyar közigazgatásban, egy funkcionális elemzés. *Vezetéstudomány* 39(1), 14–16.

International Labour Office 2007. *Yearbook of labour statistics, 2007: Time series*. Geneva: International Labour Office.

Jarjabka, Á. 2010. *Hasonlóságok és különbségek a közép- és kelet-európai országok nemzeti, szervezeti kultúrájában*. http://elib.kkf.hu/okt_publ/tek_2010_15.pdf, letöltve: 2015. 02.10.

Krasz, K. 2008. Hogyan lehet igazságos a teljesítményértékelés. *Munkaügyi Szemle* 52(2), 34–49.

Major, L. 2003. A teljesítményértékelés módszerei. *Magyar Közigazgatás* 53(11), 699–702.

McClean, M. 2006. Evaluating the importance and performance of the human resources function: An examination of a medium sized Scottish retailer. *Journal of Retailing and Consumer Services* 13, 143–156.

Nagy, Cs. 2007. Egyéni teljesítményértékelés a XXI. századi európai vállalatokban. In: Márkus, Gy. (szerk.): *Tudástársadalom, vállalkozások, Európa: A Magyar Tudomány Napja az Általános Vállalkozási Főiskolán*. Budapest: Általános Vállalkozási Főiskola, 79–84.

Némethné Gál, A. 2010. A kis- és középvállalatok versenyképessége – egy lehetséges elemzési keretrendszer. *Közgazdasági Szemle* LVII (február), 181–193.

Poór, J.–Barta, Zs.–Karoliny, M. 2006. A közigazgatás hatékonyságát segítő HR menedzsment technikák és módszerek. *Humánpolitikai Szemle* 17(9), 3–22.

Sandahl, R. 1992. Evaluation at the Swedish National Audit Bureau.

In: Mayne, J. et al. (eds.): *Advancing Public Policy Evaluation*. Amsterdam: Elsevier, 115–122.

Soltani, E.–Van der Meer, R.–Gennard, J.–Williams, T. 2003. A TQM Approach to HR Performance Evaluation Criteria. *European Management Journal* 21(3), 323–337.

Soós, R. A. 2001. *Egyéni teljesítményértékelés a magyarországi vállalatoknál*. TDK-dolgozat, Budapest: Budapesti Közgazdaságtudományi és Államigazgatási Egyetem.

Szakály, B. 2005. A teljesítményértékelés bevezetése, elméletből a gyakorlatba. *Magyar Közigazgatás* 55(9), 549–555.

Takács, S. 2001. Magyarországi teljesítményértékelés. *Humán Fókusz* 4(5), 33–35.

Tampieri, L. 2005. *Performance Evaluation Indexes in Public Administration*. http://www.academia.edu/3423445/_2005_Performance_evaluation_indexes_in_Public_Administrations, letöltve: 2015.02.10.

Vassné Varga, E. 2001. *Teljesítményértékelés a közigazgatásban*. Budapest: Századvég.

Vorontchuk, I. 2004. *Performance Appraisal in Public Administration*. http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN004387.pdf, letöltve: 2015.02.10.

*** *A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény*. http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=142936.242409, letöltve: 2013.10.31.

*** *A közszolgálati egyéni teljesítményértékelésről szóló 10/2013. (I.21.) kormányrendelet*. http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=158444.245965, letöltve: 2013.10.31.

*** *A közszolgálati tisztviselők egyéni teljesítményértékeléséről szóló 10/2013. (VI.30.) KIM rendelet*. http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=161497.244267, letöltve: 2013.10.31.

*** http://www.kormany.hu/hu/kozigazgatasi-es-igazsagugyi-miniszterium/kozigazgatasi-allamtitkarsag/hirek/szakmai-konferencian-mutatkozott-be-a-kozigazgatas-uj-teljesitmenyertekelesi-rendszere, letöltve: 2013.10.31.

*** http://www.kormany.hu/hu/kozigazgatasi-es-igazsagugyi-mi-

niszterium/kozigazgatasi-allamtitkarsag/hirek/szakmai-konferencian-mutatkozott-be-a-kozigazgatas-uj-teljesitmenyertekelesi-rendszere, letöltve: 2013.10.31.

*** http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli010.html, letöltve: 2013.10.31.

*** http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qli009.html, letöltve: 2013.10.31.

*** *Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 11.0*. http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/8/34/40000/Magyary-Kozigazgatas-fejlesztesi-Program.pdf, letöltve: 2015.02.10.

*** *Magyary Zoltán Közigazgatás-fejlesztési Program 12.0*. http://magyaryprogram.kormany.hu/admin/download/d/2c/40000/Magyary%20kozig%20fejlesztesi%20program%202012%20A4.pdf, letöltve: 2015.02.10.

Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (122), 53–73.
2015/1

The impact of renewable energy use on rural development in Covasna County

TIHAMÉR-TIBOR SEBESTYÉN

The article presents novel results regarding the management of renewable energies. It examines with modern quantitative methods the potential local sources of energy supply. In addition, proposals for rural development are formulated. The research estimates the biomass, wind and solar energy potential of local administrative units (NUTS IV) and analyses the disparities within the county using the Local Human Development Index (LHDI), focusing on the extent to which local renewable energy sources (RES) could be drivers of development in the case of isolated or behindhand rural settlements.

Keywords: renewable energy management, agriculture and biomass, environmental energy, resource exploration, wind and solar energy, rural development.

JEL codes: Q2, Q16, Q42, P28.

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeș–Bolyai Tudományegyetem
Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

Megújuló energiák vidékfejlesztő hatása Kovászna megyében

SEBESTYÉN TIHAMÉR-TIBOR[1]

Kovászna megye teljesítőképessége és társadalmi fejlődése nagyban függ a biztonságos és megfizethető energiaellátástól. Az egyes megújuló energiaforrások hasznosítására épülő beruházási projekteknek jelentős társadalmi, szociális, gazdasági hatásaik vannak. A kutatás hiánypótló eredményeket hoz a biomassza-, nap- és szélenergia menedzsmentje szempontjából: a decentralizált energiaellátás lehetséges helyi forrásait a hazai szakirodalomban még nem honos, modern területi kvantitatív elemzési módszerekkel vizsgálja, ezen kívül konkrét vidékfejlesztési javaslatokat fogalmaz meg. A kutatás részletes biomassza-, szél- és napenergia-potenciálbecsléseket tartalmaz a helyi közigazgatási egységek szintjén, ugyanakkor a Helyi Humán Fejlettségi Mutatóval a megyén belüli diszparitások problematikáját elemzi.

Kulcsszavak: megújuló energiák menedzsmentje, mezőgazdaság és biomassza, környezetenergetika, erőforrás-kutatás, szél- és napenergia, vidékfejlesztés.

JEL kódok: Q2, Q16, Q42, P28.

Bevezetés

Kovászna megye kimagasló adottságokkal rendelkezik szilárd biomassza terén, ezt követik a szél- és napenergia-források. Biomassza tekintetében főként az agrárszektor és az erdőgazdálkodás melléktermékeit, valamint a hulladék- és szennyvíziszap-gazdálkodás lehetőségeit vizsgáltuk. Szél- és napenergia-potenciálbecslés esetében, saját adatgyűjtésre alapozva, a természeti adottságokat, jogszabályokat és technikai lehetőségeket figyelembe véve számszerűsítettük a helyi környezeti forrásokból származó energiahozamokat.

A kutatás fő kérdése, hogy a helyi adottságok, a megújulók alkalmazása milyen mértékben lehet katalizátora egy elmaradott, elszigetelt

[1] PhD-hallgató, Babeş–Bolyai Tudományegyetem, Földrajz Kar, Magyar Földrajzi Intézet, e-mail: sebesten_tiha@yahoo.com.

vagy a fejlődésben leszakadó községnek, a vidékfejlesztésre nézve mekkora munkahelyképző ereje van, hogyan tudja a helyi humánfejlettségi indexet befolyásolni. Illetve hogy a kiegyensúlyozott regionális fejlődés elérése érdekében mekkora fokú megújuló energiaforrások (Renewable Energy Sources – RES) alkalmazására van szükség.

Megújuló energiák kutatásának szakirodalmi áttekintése

Az energetikai erőforrás-kutatás legújabb irányzatait követve, ahol a teret mint konstruktumot, egymásra helyezhető rétegeket elemezhetjük, a biomassza-, nap- és szélenergia-erőforrást a közigazgatási egységek fejlettségi szintjére rávetítve vizsgáljuk.

A nap energiáját megkötő biomassza a képződés szerint három csoportra bontható: *primer*, a növények által előállított biomassza; *szekunder*, az állattenyésztésben képződő fő- és melléktermékek; és *tercier*, a feldolgozóiparból és a kommunális szférából származó szerves anyag (Láng 1985; Bai 2002). Az általunk végzett kutatásban a sorra vett forrásokat végül egy *integrált* (összegző) *biomassza-potenciál* értékben összegezzük. Mivel a biomassza az egyik legvitatottabb RES, a vizsgálat kifejezetten a már meglévő adottságokat méri fel, csak az ezen felüli igény esetében ajánlott a direkt célú energianövény-termesztés (Gyulai 2009).

A szélenergia alkalmazását vizsgálva a szakirodalomban gyakran a maximálisan kiépíthető turbinakapacitást elemzik. Napenergia-potenciált a beépítettségből, a tetőzetek alkalmassági vizsgálataiból (kitettség) és a technikai berendezések hatékonyságából számítanak (Munkácsy et al. 2008).

A helyi fejlesztések alapjaként szolgáló RES újonnan került a vidék- és területfejlesztési kutatások fókuszpontjába. „A behálózás miatt a megújuló energiák decentralizált hasznosítása valóban a vidékfejlesztés pillére." (Büki 2010. 108)

Módszertani áttekintés

A *biomassza-potenciálbecslés* során minden forrás külön részletes kvantitatív elemzésen esett át, az eredményeket egységesen Joule (J) energiában fejeztük ki. A módszertan az ELTE RES-t kutató szakemberei-

től származik, viszont a kutatási terület sajátosságaihoz és a rendelkezésre álló adatforrásokhoz viszonyítottan saját továbbfejlesztésnek számít.

Az integrált biomassza-potenciálszámítás lépései:

1. Első lépésben a felszínborítottság adatbázisból térinformatikai módszerekkel leválogattuk a természetvédelmi területeket, a számításokban ezek nem szerepelnek.

2. Megvizsgáltuk a közigazgatási egységek lakosságának élelmiszerellátásához szükséges minimális szántóterületek nagyságát, csak az ezen felül maradó területeken lehet fenntartható energetikai célú földművelésben gondolkodni (Gyulai 2009).

3. Megvizsgáltuk a földművelés melléktermékeinek hozamait: a települések állatállományának ellátásán felüli gyepterületek takarmányhozamainak energiatartalmát, gyümölcsösök nyesedékéből származó energiahozamot, a cukorrépa biogázhozamát, a gabonák (búza, rozs, árpa, tritikálé, zab, kukorica) helyi termésátlagaiból számolt szalmamennyiségből, növényi szárból származó energiahozamokat.

4. Szakemberekkel (a Green Energy Klaszter elnökével, az ErPék Kft. vezetőjével, energiafűz-ültetvények tulajdonosaival és a Kovászna megyei Mezőgazdasági Szaktanácsadó Hivatal agrármérnökével) folytatott interjúk alapján kijelöltük a reális méretű, energetikai célra használható területeket, az energiafűz hozamai alapján pedig a várható energiahozamukat.

5. A közigazgatási egységek 2006–2014 közötti állatállományának nyilvántartásaiból megjelöltük a technikai szempontból biogáztermelésre alkalmas farmokat, valamint a farmok potenciális energiahozamának számszerűsítését is elvégeztük.

6. A közigazgatási egységekhez tartozó erdőterületeket figyelembe véve, valamint a 2000–2012 közötti fakitermelési adatokra alapozva meghatároztuk az erdőgazdálkodási hulladék (vágástéri apadék, fűrésztelepek hulladéka) energiahozamát.

7. A 2010–2013 közötti szemétgyűjtési nyilvántartások alapján megbecsültük a hulladékégetésből származó energiahozamokat.

8. Megbecsültük a szennyvíztisztító állomásokon keletkező szennyvíziszap fermentálásából származó energiahozamokat.

9. Végül elkészült az integrált biomassza-potenciál összefoglalója és a biomassza-menedzsmentre szóló javaslattétel, *best practice*-ek bemutatása. Az eredményeket az ArcGIS 10.1-es térinformatikai program segítségével tematikus térképen ábrázoltuk.

A *szélenergia-potenciálbecslés* két megközelítéssel történt. Elsőként a szélturbinák teljesítményének modellezését készítettük el a WindSim 6.0. programmal. A szélturbinák által maximálisan megtermelhető energia modellezése 45 KE-en belül az optimális helyre lokalizálva (1. táblázat) egy Vestas V90-es 2 MW-os és egy Vestas WD34 400 kW-os névleges teljesítményű turbinával történt, ezen kívül elkészült a megye 100 m magasságra modellezett széltérképe is. A vizsgálat második megközelítése pedig az ArcMap 10.1-gyel készült, ahol magyar és német szakirodalom szerinti paraméterek használatával lehatároltuk a szélturbinák technikai szempontú beépítéséhez megfelelő területek nagyságát (1. táblázat), szintén a közigazgatási egységekhez tartozó területeken belül (Winkelmeier–Geistlinger 2004; Munkácsy et al. 2008).

A *napenergia-potenciálbecsléshez* ugyancsak az ArcMap 10.1 program Spatial Analyst eszköztárából a Solar Radiation csomag lehetőségeit használtuk fel. Ismerve a település földrajzi helyzetét, domborzati adottságait, illetve a légkör sugárzásáteresztő képességét, kiszámítható a felszínre érkező globálsugárzás éves összege. A hasznosítható napenergia mennyiségének kiszámolása során a településeken található háztartások számából indultunk ki, cél az volt, hogy ne napelemparkokat modellezzünk, hanem hogy a várható lakossági össztermelést számszerűsítsük. Minden háztartást egy átlagos (HIP-200 BA 19 típusú 1 kW teljesítményű, 5,9 m^2) napelem teljesítményével társítottuk. Végül az eredményeket térképen ábrázoltuk.

A három pillérre támaszkodó potenciálbecslés után a közigazgatási egységek 2002-es és 2011-es fejlettségi szintjét vizsgáltuk az LHDI-mutató (Sandu 2011) alapján. A faktorok eredményét az index összegzi (tehát nem standardizált). A mutató az alábbi tényezőket veszi figyelembe: 1. a helyi lakosság iskolázottsági szintjét; 2. a születéskor várható élettartamot; 3. az egy főre eső lakások területének (m^2) átlagát; 4. a földgázvezetékre csatlakozott helyi háztartások arányát; 5. az ezer főre eső

személygépjárművek számát; 6. a 18 év felettiek átlagéletkorát; 7. mivel a helyi szintű tőketermelést statisztikák nem követik, így az adott megye átlagos GDP-jét veszi referenciapontként. Az ezer lakosnál kisebb községeket kizárták a vizsgálatból, így sajnos Dálnok (945 lakosával) és Kommandó (éppen ezer lakosával) kiesett az indexszámításból. A kutatás eredményeként elkészült egy olyan ötosztályú kereszttáblázat, ami alapján összevetésre került a megújulók helyi adottságainak nagysága és a helyi fejlettségi szintek. A kereszttáblázatból kiolvasható, hogy melyik közigazgatási egység mekkora és milyen RES-sal rendelkezik, ez mekkora lehetőségekkel bír a gazdasági fejlődést illetően, valamint hogy hol tart a fejlettség tekintetében.

Felhasznált adatok

A biomassza-potenciálbecslés során a földművelés melléktermékeinek számbavétele a növénykultúrák hozamadatai és területi statisztikái alapján készültek, melyeket a Kovászna megyei Mezőgazdasági Igazgatóság[2] bocsátott rendelkezésre. A Kovászna megyei Statisztikai Hivatal[3] erdőgazdálkodásról szóló adatbázissal, a Kovászna megyei Állategészségügyi és Élelmiszerbiztonsági Igazgatóság[4] pedig az állatállomány nyilvántartásával segítette a vizsgálatot. Az Öko-Sepsi Hulladékgazdálkodási Társaság,[5] a TEGA Kft., a Gosp Com Kft. és a Salubritate IBSV Kft. a teljes megyét lefedő hulladékgyűjtési adatokat biztosítottak, a Kovászna Megyei Regionális Szolgáltató Közüzemek[6] pedig a szennyvíztisztítási rendszerről szolgáltatott számunkra információt a vizsgálat előrehaladása érdekében. Az adatbázisok mellett agrármérnökökkel, energiafűz-ültetvényekben érdekelt befektetővel, az ErPék biomasszakazánokat gyártó vállalat vezetőjével és a Green Energy Biomassza Klaszter elnökével készültek interjúk.

[2] Direcţia pentru Agricultură a judeţului Covasna (DADR).

[3] Direcţia Judeţeană de Statistică Covasna.

[4] Autoritatea Naţională Sanitară Veterinară şi pentru Siguranţa Alimentelor, jud. Covasna (ANSVSA).

[5] Asociaţia ECO SEPS.

[6] Operator Regional Judeţul Covasna Gospodărie Comunală S.A.

A szél- és napenergia-potenciálvizsgálat alapját a 4 perces gyakorisággal mért és rögzített saját meteorológiai adatbázis képezi, a terepi adatrögzítés 2013. január 4-től 2014. január 4-ig tartott. A kolozsvári Cholnoky Jenő Földrajzi Társaság hivatalosan kalibrált meteorológiai állomásához tartozó szenzorokkal két szinten szélsebesség- (3 és 10 m) és szélirány- (10 m), valamint globálsugárzási adatokat mértünk a Felső-Háromszéki Lemhény községben.

A közigazgatási egységek LHDI-szintjének vizsgálata a Dumitru Sandu bukaresti faluszociológus által készített adatbázisra alapozott (Sandu 2013). A Központi Régió fejlesztési hivatalának audit elemzései (ADR Centru 2013), a 2014–2020-as tervezési időszakra írt vidékfejlesztési stratégia (PNDR 2014), valamint a 2011–2020-as időszakra írt Energetikai Fejlesztési Stratégia (SER 2011) szintén iránymutatóak voltak a vizsgálatban.

Eredmények

Kovászna megye gazdasági teljesítménye

Kovászna megye a nemzetközi kritériumok (OECD 2012; EU 2010) alapján is vidéki térség, földrajzilag az ország központi része, gazdasági szempontból viszont hazánk perifériának számító területe. A lakosság 52,4%-a vidéki településeken él, a megye területének 87,27%-a vidéknek számít. A megye 2012-ben 1,1 milliárd eurós gazdasági forgalmat produkált, 7,2% volt a munkanélküliségi arány (a romániai átlag 7%). A népesség egyharmada dolgozik mezőgazdaságban, de számos esetben a mezőgazdaság kiegészítő foglalkozásként jelenik meg, így a reális érték elérheti az 50%-ot is. A megyében tehát magas a lakosság mezőgazdasági szektortól való függése. Az egy főre eső GDP 4959 euró, 34%-kal kevesebb, mint az országos átlag (6826 euró), amivel a megyék rangsorában igen csak hátrányos helyet foglal el (INS 2013). 2013-ban az országos életszínvonalra vonatkozó vizsgálat alapján Kovászna megye a 31. helyen állt (ADR Centru 2013). Ugyanakkor 2011-ben a vidéki térségben az ezer lakosra eső kis- és középvállalkozások száma jóval alacsonyabb, csupán 9,64, miközben az országos átlag 23,66 volt (PNDR 2014).

Biomassza-potenciálbecslés

A megye szántóterületeiből (84 853 ha) a lakosság élelmiszer-ellátásához a területek 61,15%-a (51 887 ha) szükséges. Az ezen felüli földművelés részben a piaci igényektől, részben pedig a helyi hagyományos gazdálkodás által befolyásolt. A megyei agrármérnökök és a biomasszaklaszter szakemberei min. 2000, max. 15 000 ha energianövény-ültetvény telepítését látják reálisnak a megyében. Vizsgálatunk összesen 3790 ha, kizárólag elvizesedett és degradált, földművelés alól már kivont területre számolt energiaültetvényből származó potenciált. Példaként felhozható a baróti 415 ha-os, leromlott talajú volt bányaterület rehabilitációs lehetősége.

Erdőgazdálkodással a fa 20%-a a vágástéren és a feldolgozótelepen melléktermékként marad (Dominek 2008). Bereck, Lemhény, Ozsdola, Gelence, Zabola, Zágon, Szitabodza, Nagybacon és Torja is nagy mennyiségű szilárd biomassza-alapanyaggal rendelkező községek, ahol célszerű falufűtőművekbe, önkormányzati intézményeket hőenergiával ellátó szilárd biomasszakazánokba való beruházásban gondolkodni. Az első ilyen jellegű biomassza-hőközpont Bodzafordulón működik 2007 óta, alapanyaga korpa és őrölt fahulladék, a kiváltott energia földgáz volt.

A gabonaszalma mint melléktermék legnagyobb arányban Csernáton, Kézdiszentlélek, Uzon, Illyefalva és Szentkatolna községekben található. A cukorrépa hátramaradt anyagából 50–70%-os metántartalmú biogáz keletkezik fermentálás során (Bai 2002), az ebből származó legnagyobb energiahozamokat Kézdivásárhelyen, Csernátonban, Szentkatolnán, Maksán és Nagyborosnyón találjuk. A gyepterületek takarmányhozamaiból a vizsgálat szerint 31 községben lenne lehetőség az ellátáson felül maradó száraztakarmányból energiát termelni. 14 községben az állattartás feléli az átlagos évi betakarított takarmány mennyiségét.

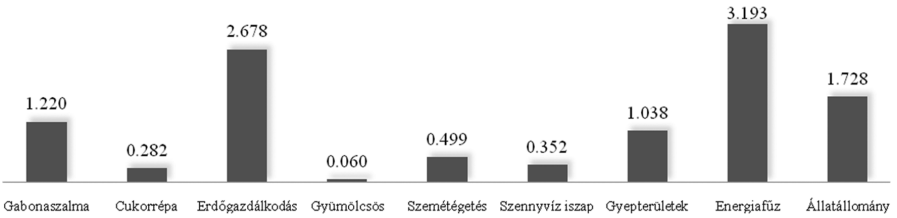
Az állati trágya tekintetében Lemhény községben jelenleg egy 2000 férőhelyes sertéshizlalda épül. Az épülő farmra elvégeztünk egy modellszerű energetikai és gazdasági biogázüzem-számítást. Energetikai számítások, sőt a németországi példák szerint is (Flaig 1993) az 50 szá-

mosállat[7] már kellő mennyiségű hígtrágyát (inputot) képez a biogázüzem rentábilis működtetéséhez. Kiderült, hogy a megye 19 községének 27 településén összesen 47 darab 50 számosállatnál nagyobb farm létezik, amely ideális adottságokkal rendelkezik biogázüzem működtetéséhez.

A háztartási hulladék, mivel folyamatosan képződik, megújulónak tekinthető (Büki 1997). A megye hulladékgazdálkodási problémája, hogy 2013-ban a lakosság csupán 65%-a kapcsolódott be a szervezett hulladékgyűjtési rendszerbe, miközben 2011-ben még 69%-a volt része-se ennek. Emiatt a vizsgálat egy jól szervezett helyi szintű hulladékgaz-dálkodást, úgynevezett 0 km-es hulladékmenedzsmentet ajánl, ami új munkahelyek létrejöttét is jelentené. A megye 19 közigazgatási egységében van kiépített szennyvíztisztító (Masterplan 2010), ez a lakosság 72,63%-át födi le. Így 19 szennyvíztisztító iszaptermelését tudtuk a vizsgálatba bevonni. A hulladékgyűjtési és a szennyvíztisztítási rendszerhez még nem csatlakozott lakosságot a szakirodalom *lappangó potenciál*nak nevezi.

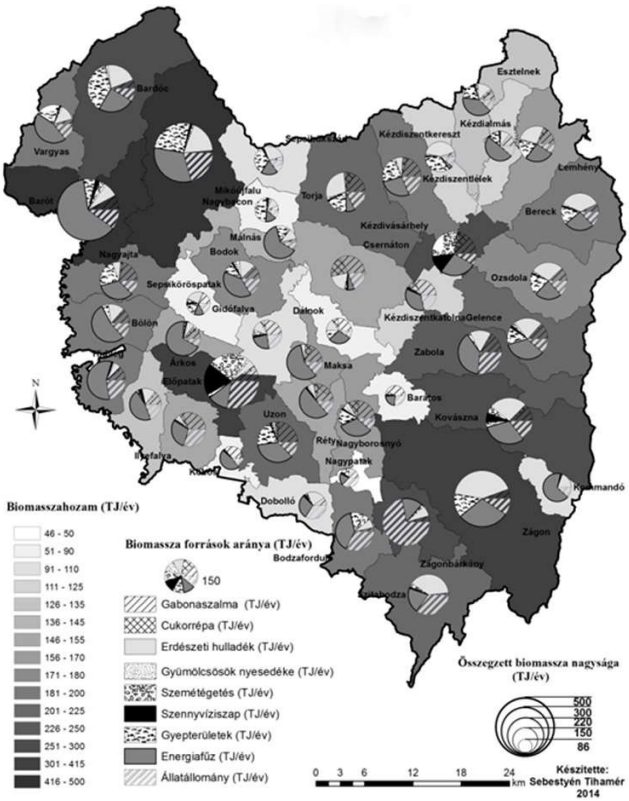
Az *integrált biomassza-potenciál* mennyiségi adatait az 1. ábra, mennyiségi, forrásokkénti és területi megoszlását pedig a 2. ábra szemlélteti. A helyi lakosság hő- és villamosenergia-igényét összevetettük a biomasszában rejlő, technikailag hasznosítható energiamennyiséggel. Kiderült, hogy 21 közigazgatási egység energiaigényét a helyi biomassza-erőforrásból fedezni lehet, ezen belül 10 községben az erőforrás 150–180%-ban tudja az igényeket fedezni, tehát itt már nem csak önellátásról beszélhetünk. További 18 község és Barót város biomasszaforrásai az energiaigényeinek 60–80%-át tudja fedezni, továbbá Sepsiszentgyörgy 9%-ban, Kézdivásárhely 11%-ban. A számításaink eredményeit összegezve megállapíthatjuk, hogy Kovászna megyében a biomassza-potenciál eléri a 11,08 PJ/év energiamennyiséget. Amennyiben az alkalmazható berendezések hatékonyságát is figyelembe vesszük, a hő- és villamosenergia-termelésre használható energiamennyiség 9–9,5 PJ/év.

[7] A számosállat fogalma az általános mezőgazdasági összeírás alapján: általános statisztikai, valamint üzemszervezési mértékegység, amely különböző fajú, fajtájú, korú és ivarú állatokat közös egységre hozva, együttesen fejez ki. A számosállat 500 kg élősúlyú állatot vagy állatcsoportot jelent.



Forrás: saját számítások

1. ábra. Biomassza-energiahozam Kovászna megyében (PJ/év)



Forrás: saját szerkesztés

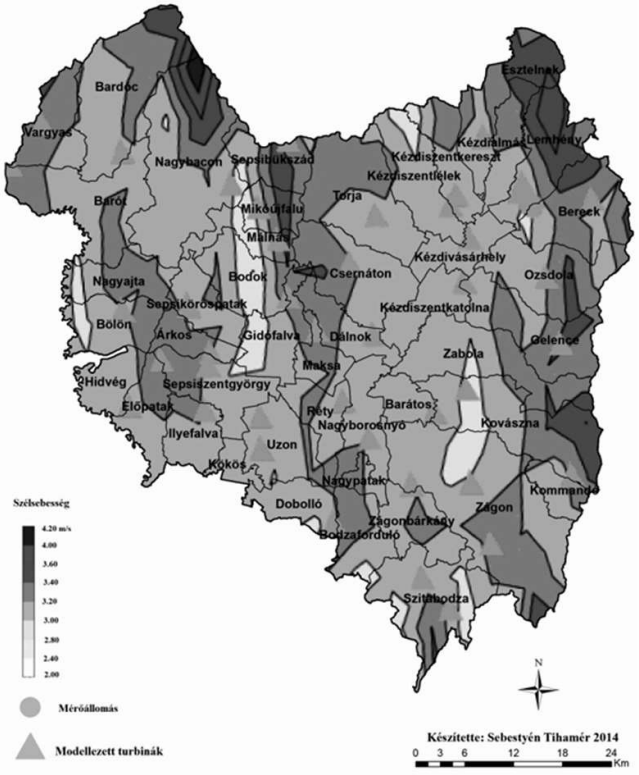
2. ábra. Integrált biomassza-energiahozam vizsgálata Kovászna megyében

Szélenergia-potenciálbecslés

A saját szélsebesség és szélirány adatbázis alapján a WindSim 6.0 programmal modelleztük a megye *széltérképé*t 100 m-en (3. ábra). Továbbá meghatároztuk 45 lözigazgatási egységben 90 db turbina által megtermelhető energiát. A Vestas V90-es 2 MW-os és a kisebb, Vestas WD34 400 kW-os turbinák modellezése két okból volt érdekes: az azonos teljesítményű turbinák során kiderül, hogy a széljárás hol teremt kedvező paramétereket a magasabb energiatermelésre, a nagy- és kisteljesítményű turbina összehasonlítása arra világít rá, hogy melyik energiatermelése hatékonyabb az adott területen (értsd biomassza-, napenergia vagy szélenergia). A megyében az uralkodó szélirányok az ÉK-i és DNy-i, az energiatermeléshez szükséges minimum szélsebesség (4 m/s) viszont csak a Nemere-hegységben, a Háromszéki-havasokban, a Bodoki-hegységben, valamint Erdővidék magasabb területein mérhetőek. A modellezésekből hat olyan példaterületet elemeztünk részletesen, amelyek szerintünk lefödik a megyére jellemző szélviszonyokat: Bereck Nemere- és Ojtozi-szoros (1095 MWh/év a nagy turbina és 153,6 MWh/év a kisebb turbina által megtermelt energia), Barót – Erdővidék (1100,8 MWh/év és 156,9 MWh/év), Kommandó – hegységközti terület (1012,6 MWh/év és 133.0 MWh/év), Málnás – Olt-völgye (1107,4 MWh/év és 154.8 MWh/év), Szentkatolna – Háromszéki-medence (845,2 MWh/év és 122.0 MWh/év) és Zabola – hegylábi vidék (1119,2 MWh/év és 919,4 MWh/év).

A technikailag turbinával beépíthető területek lehatárolása volt a második megközelítés. A területi lehatárolást két kérdés mozgatja: a szélturbinák felállítását milyen jogszabályok korlátozzák, valamint hogy a telepítésre alkalmas területeken átlagos teljesítményű turbinával mekkora energiahozam érhető el. A lehatárolásnál az 1. táblázatban látható kritériumokat vettük figyelembe.

A vizsgálat szerint a megye teljes területének 19,95%-a alkalmas szélturbina-telepítésre, ez összesen 74 046,5 ha terület (4. ábra). A technikai szempontból kihasználható potenciál a hegyvidéki (600–2000 m tszfm.-ban) területeken lecsökken 4-4,2 MW/km^2-re (Eerens–de Visser 2009), míg a síkvidékeken ez az átlag 8–11 MW/km^2 között alakul (Mun-



Forrás: saját szerkesztés

3. ábra. Kovászna megye 100 méteren modellezett széltérképe

1. táblázat. A tanulmányban figyelembe vett védőzónák

Figyelembe vett elemek	Védőzóna mérete (m)
Közút	150
Vasút	100
Távvezeték	100
Lakott terület	1 000
Nemzeti park	1 000
Természetvédelmi területek	1 000
Erdő	100
Vízrajz	100

Forrás: saját számítások Munkácsi et al. (2007) nyomán

kácsi et al. 2007). Szélturbina-telepítésre alkalmas legnagyobb területek: Barót (8098 ha), Nagybacon (5528 ha), Kovászna (4077 ha) és Gelence (3541 ha), legkisebb terület Árkoson (140 ha), Dobollón (125 ha) és Málnáson (118 ha) van.

A 400 kW-os turbinákkal a kijelölt területeken 530 619,66 MWh/év teljesítményt várhatunk, 2MW-os turbinákkal 758 515,29 MWh/év termelhető. Ha a megyei háztartási villamosenergia átlagfogyasztása lakosonként 436,7 kWh, akkor megyeszinten a lakosság villamosenergia-igényének 32,77%-át tudja fedezni a szélenergia-potenciál.

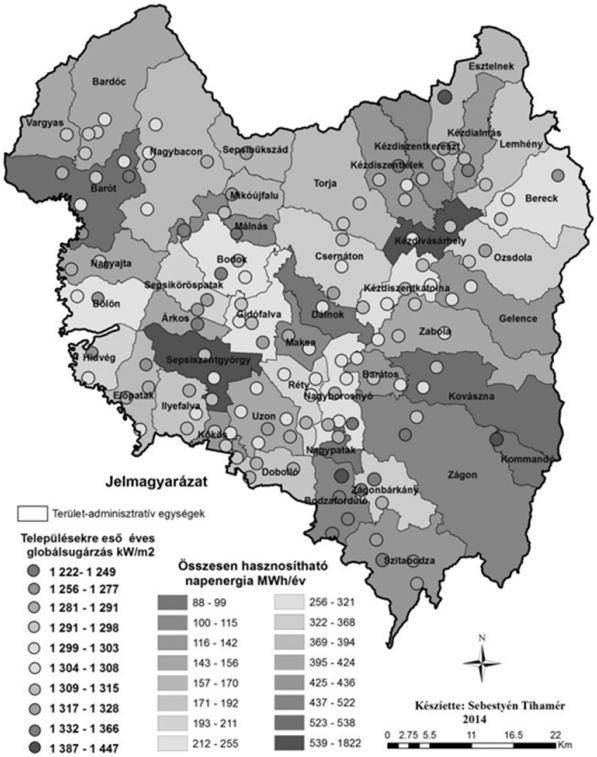


Forrás: saját szerkesztés

4. ábra. Szélturbinával beépítésre alkalmas területek vizsgálata Kovászna megyében

Napenergia-potenciálbecslés

A *globársugárzási térkép* (5. ábra) alapján elmondható, hogy a nagyobb értékek főként a hegyvidéki településeket jellemzik (Kommandó, Szitabodza). A községekben a háztartások számát szorozva a ráeső napsugárzással, meghatároztuk a megtermelhető villamos energiát. Városokban egy tömbházban több háztartás van, így a tömbházlakások számát a Google Map (2013) Street View opciójával határoztuk meg. Az egész megyében figyelembe vett háztartások száma 76 332 volt. Az összegzett éves globálsugárzás a teljes megyére 69 722,58 GWh/év energia, e településeken megtermelhető villamos energia 13 944,52 MWh/év.

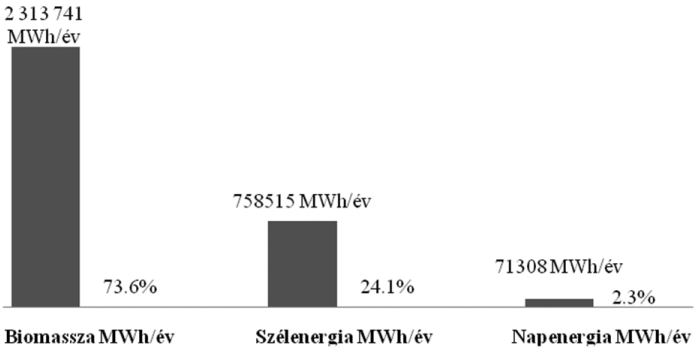


Forrás: saját szerkesztés

5. ábra. A hasznosítható napenergia és globálsugárzás vizsgálata Kovászna megyében

Potenciálösszegzés

A vizsgálatok eredményei alátámasztják feltételezésünket, miszerint a biomassza domináns energiaforrása a megyének (6. ábra). Például Kommandón, Zágonban és Gelencén 90%-os a biomasssza aránya a másik két megújulóhoz képest. Szélenergia magasabb arányban a kiterjedt hegyi legelőkkel rendelkező községekben jellemző, itt ugyanis magasabb a szélsebesség, főként az erdővidéki és felső-háromszéki községekben. A napenergia öncélú hasznosítása főképp a népesebb településeken jelentősebb: Sepsiszentgyörgy, Kézdivásárhely (lásd 5. ábra).



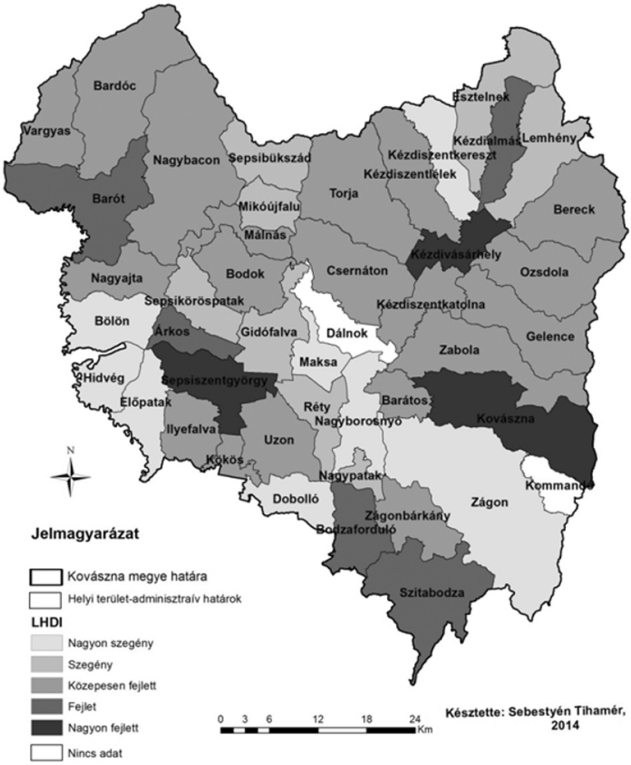
Forrás: saját számítások

6. ábra. Összehasonlítás a vizsgált megújuló források mennyiségi tekintetében

A helyi humán fejlettségi index vizsgálata Kovászna megyében

Összevetve a 2002-ben elvégzett LHDI-elemzést a 2011-es eredménnyel, Kovászna megye átlagos fejlettsége 49 pontról 59-re növekedett (Sandu 2013), ezzel országos szinten a felső-közepesen fejlett megyék kategóriájába tartozik. A 2002–2011 időszakban a megye településeinek fejlettségi mutatói között növekedtek az eltérések. Míg 2002-ben még 41 pontos volt a közigazgatási egységek közötti legnagyobb különbség az LHDI szerint, 2011-re ez 53 pontra nőtt, mindez fokozodó területi diszparitásokat jelez. Sepsiszentgyörgy erőteljesen fejlődött, ahogyan a többi város is, viszont Hídvég visszafele csúszott. A fejlődésben lemaradt köz-

ségek sorába tartozik még Előpatak, Bölön és Maksa. A vidéki településeken alacsonyabb bázispontról indult és a városokkal szemben lassabb volt a fejlődés (Sandu 2013). Kovászna megye 117 vidéki településének 3,9%-a nagyon elmaradott, 11,9%-a elmaradott, 19,1%-a közepesen fejlett, 43,1%-a fejlett és 22%-a nagyon fejlett település (7. ábra).



Forrás: saját szerkesztés Sandu (2013) alapján

7. ábra. Kovászna megye LHDI-fejlettsége

A fejlettségi helyzetet összevetve az általunk számított RES összegével, eredményül egy megalapozott helyzetképet tudunk felállítani arra vonatkozóan, hogy mely községek számára jelentenék a legnagyobb fejlődési, felzárkózási lehetőséget az eddig kiaknázatlan RES-ek (2. táblázat).

2. táblázat. A megye közigazgatási egységeinek LHDI-indexe és a vizsgált RES hozamadatainak összevetése*

Megújuló források nagysága / LHDI fejlettségi szint	Nagyon kevés (13 518–30 000 MWh/év)	Kevés (30 000–54 000 MWh/év)	Közepes (54 000–77 500 MWh/év)	Nagy (77 500–118 000 MWh/év)	Nagyon nagy (118 000–222 000 MWh/év)
Nagyon elmaradott (38–50 LHDI)	Dobolló	Maksa Előpatak	Nagyborosnyó Esztelnek	Bölön Hidvég Zágon	-
Elmaradott (51–55 LHDI)	Nagypatak	Kézdiszentkereszt Réty Bükszád Mikóújfalu Sepsikőröspatak	Gidófalva Lemhény	Nagyajta	-
Közepesen fejlett (56–65 LHDI)	Barátos Kökös	Bereck Szentkatolna Málnás	Csernáton Gelence IllyefalvaIllyefalva Ozsdola Uzon Torja	Zágonbárkány Nagybacon Kézdiszentlélek Vargyas Zabola	Bardóc
Fejlett (66–70 LHDI)	-	Kézdialmás Árkos	Bodzaforduló Szitabodza	-	Barót
Nagyon fejlett (71–91 LHDI)	-	-	-	Kovászna Sepsiszentgyörgy Kézdivásárhely	-

* Kommandó és Dálnok községre nem található LHDI-adat

Forrás: saját szerkesztés

A megújuló energiák hasznosításának társadalmi-gazdasági hatásai Kovászna megyében

A megújuló energiák társadalmi-gazdasági hatását vizsgáló kutatásokban a kedvező vidékfejlesztési hatás legtöbbször a mezőgazdasági termeléstől való függőség csökkentésével, valamint a helyi népesség csökkenését, elöregedését, elvándorlását fékező hatással fogható meg (del Río–Burguillo 2009). A Kovászna megyei endogén erőforrások hasznosítása egy *bottom-up* típusú fejlesztés. A beruházásokban helyiek vesznek részt, a fejlesztés hatásai éppen ezért fognak a helyi közösségen belül érvényesülni. A multiplikátor hatásuk viszont attól függ, hogy a helyi gazdaságba, adottságok kiaknázására mennyi pénzt fektetnek (Kohlheb 2010).

2009-ben, elsőként az országban, Kovászna megyében alakult meg a Green Energy Biomassza Klaszter, mely 2014-re mondhatni országos há-

lózatot épített ki maga köré. A klasztert elsőként energiafűz-ültetvényt létrehozó gazdák és megyei szakemberek alapították. A dugványokat azóta külföldi kapcsolatok útján szerzik be előnyösebb viszonyok között, jelenleg már több mint 100 ha-ra van telepítve energiafűz. A betakarításhoz a John Deer Románia is csatlakozott, a klaszter tagjai pár éve már a biomassza-kazánokba is biztosítanak alapanyagot, közben kialakult a pelletet felvásárló kör is. Az ErPékInd Kft. Kovászna megyei vállalat gépészmérnöke, Bartha Sándor, biomassza-kazánokat tervez és épít. Vállalkozói szféra kibontakozása figyelhető meg a helyi innovációk segítségével, a KKV-k dinamizálása, a helyben gyártott berendezésekkel. Az energiafűz-ültetvényt már mezőgazdasági törvény szubvencionálja. Domokos Árpád vállalkozó elmondása szerint a helyi alulképzett munkaerőnek foglalkoztatási esélyt biztosít a szilárd biomassza összegyűjtése, ültetvények gondozása stb.

2007-ben beindult az első biomassza alapú városi távfűtést működtető központ, mára már biomassza-hőközpontokkal működik számos magánvállalkozás, mindezeket a megyében állítják elő. Jelenleg építették ki az ország első olyan napelemparkját, melynek tulajdonosa egy önkormányzat: itt termeli majd intézményei számára a villamos energiát. Továbbá több mint 50 gazda jóval száz hektár fölötti energiafűz ültetvényt-hozott létre. A megyében több ponton működik már pellettkészítő telephely, a falvakban pedig hulladékfa-forgácsoló gépek jelentek meg, így a korábbi fahulladékot tüzelőként hasznosítják.

2015 őszén Rétyen beindul a 65MW-os teljesítményű, az ország eddigi legnagyobb kogenerációs biomassza-erőműve, amely az ottani ipari telep hőenergia-szükségletét fogja fedezni, emellett a termelt villamos energia egy része az üzem működtetéséhez kell, a fennmaradó részét pedig az országos hálózatba táplálják be.

A biomassza az egyik legtöbb munkahelyet teremtő megújuló energiatechnológia, mert az alapanyag-termelés, a növénytermesztés, az állattartás és az erdőgazdálkodás is sok munkaerőt igényel (Vámosi 2014), munkahelyet pedig leginkább a vidéki vállalkozásoknak fog teremteni (Bai 2007). A biomassza energetikai hasznosításánál az 1 MW munkaerőigényét 4,9 és 15 közé teszik (EREC/GREENPEACE 2009). Be-

folyásolhatja ezt a nyersanyag termelése, feldolgozása, szállítása, átalakítása és hasznosítási technológiája. A nap- és szélenergia munkaerő-piaci hatásai, az 1MW-ra vetített átlagos foglalkoztatása 50 fő, utóbbinál 10–15 fő, viszont helyi szinten csak a napelemek/kollektorok és turbinák forgalmazója/felszerelője vehető számításba, ugyanis főként importált berendezésekről beszélünk. Üzemeltetésük nem igényel helyi munkaerőt, mivel felügyeletük is külföldről érkezik. Gazdaságfejlesztő hatásuk továbbá az adózásban, terület-bérleti szerződésekben, időleges építőmunkálatokban testesülnek meg.

A megújuló energiák alkalmazását és hasznosítását a 2014–2020-as vidékfejlesztési stratégia (PNDR 2014–2020) is több intézkedés formájában támogatja: a megújuló energia termelő és felhasználó berendezések beszerzését farmokon, energiahatékonyság-növelést új beruházások révén, amennyiben a megújulók alkalmazása mezőgazdasági termelés diverzifikációját szolgálja fenntartható munkahelyteremtéssel, ezen kívül a megújulók kiaknázását támogatja a biogazdaságok kiépítésével, ahol a mezőgazdaság és az élelmiszergyártás melléktermékeit energiatermelésre fogják felhasználni.

Következtetések

Főképp biomassza- és biogáztermelésre számos Kovászna megyei község bőséges helyi adottságokkal rendelkezik. Hasznosításuk a megye gazdasági erősödését jelentené, az új technológiák helyi szintre telepítése pedig további multiplikátor hatásokat indíthat el.

Annak ellenére, hogy a megyében csak az EU-csatlakozási évtől számolhatunk a megújuló energiák hasznosításával, az azóta eltelt időszakban igen sok fejlődés történt ezen a téren.

A megújuló energiák hasznosítása körüli előrelépés évről évre bővül, ezáltal a foglalkoztatottak számának növekedése is tetten érhető. Mindez a gazdasági diverzifikációt segíti elő, a helyi életminőség javulása mellett. További előrelépés lehetne a községek önkormányzatai számára a biomassza-kazánok felszerelése és az intézmények fűtése helyi hulladékokból stb. Mindemellett nem szabad szem elől téveszteni a környezet teherbíró képességének kérdését, a fejlesztések fenntarthatóságának megőrzését.

Irodalomjegyzék

ADR Centru 2013. *Strategia de Dezvoltare a Regiunii Centru 2014-2020*. http://www.adrcentru.ro/Document_Files/4.%20Strategia%20Regiunii%20Centru%202014-2020_rttoxo.pdf, letöltve: 2014.08.25.

Bai, A. 2002. *A biomassza felhasználása*. Budapest: Szaktudás Kiadó Ház.

Bai, A. 2007. *A biogáz*. Budapest: Száz Magyar Falu Könyvesháza Kht.

Büki, G. 1997. *Energetika*. Budapest: Műegyetemi Kiadó.

Büki, G. 2010. *A megújuló energiák hasznosítása*. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia.

Dominek, D. 2008. *A biomassza szükségszerűsége és felhasználási lehetőségei Magyarországon*. http://www.szentagothai.ttk.pte.hu/file/tevekenyseg/biomassza, letöltve: 2014.03.23.

Eerens, H.–de Visser, E. 2009. *Wind-energy potential in Europe 2020-2030. EEA Technical Report*. http://acm.eionet.europa.eu/docs//ETCACC_TP_2009_6_Adaptation_Indicators.pdf, letöltve: 2014.08.09.

EU 2010. *Rural Development in the European Union Statistical and Economic Information Report*. http://ec.europa.eu/agriculture/agrista/rurdev2010/RD_Report_2010.pdf, letöltve: 2013.08.08.

EREC/GREENPEACE 2009. *Working for the Climate – Renewable Energy & Green Job (R)evolution*. http://www.greenpeace.org/brasil/PageFiles/3751/working-for-the-climate.pdf, letöltve: 2014.02.06.

Google Map Street View 2014. https://www.google.ro/maps/@45.8871235,25.9840023,31859m/data=!3m1!1e3?hl=de, letöltve: 2014.03.22.

Gyulai, I. 2009. *A biomassza-dilemma*. Budapest: Magyar Természetvédők Szövetsége.

Flaig, H.–Mohr, H. 1993. Energie aus Biomasse: *Eine Chance für die Landwirtschaft (Veröffentlichungen der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg)*. Berlin: Springer Berlin Heidelberg.

INS 2013. http://statistici.insse.ro/shop/, letöltve: 2014.04.02.

Kohlheb, N. 2010. *A megújuló energiaforrások társadalmi hasznosságának értékelése*. Budapest: Magyar Energia Hivatal.

Láng, I. 1985. *A biomassza komplex hasznosításának lehetőségei*. Budapest: Mezőgazdasági Kiadó.

Masterplan 2010. *Kovászna megye ivóvíz- és csatornahálózatának kibővítése és korszerűsítése*. Sepsiszentgyörgy: Kovászna megyei Önkormányzat.

Munkácsy, B.–Kovács, G.–Tóth, J. 2007. Szélenergia-potenciál és területi tervezés Magyarországon. In: Orosz, Z.–Fazekas, I. (szerk.) *Települési környezet: A 2007. november 8–10-én a Debreceni Egyetem Tájvédelmi és Környezetföldrajzi Tanszéke szervezésében megrendezett Települési Környezet Konferencia előadásai*. Debrecen: Debreceni Egyetemi és Nemzeti Könyvtár Kossuth Egyetemi Kiadója, 254–259.

Munkácsy, B.–Borzsák, S.–Egri, Cs. 2008. *Megújuló energia, megújuló határvidék*. Esztergom: Esztergomi Környezetkultúra Egyesület.

OECD 2012. *Regional Typology. Methodology to classify regions into predominantly urban, intermediate or predominantly rural*. http://www.oecd.org/gov/regional-policy/OECD_regional_typology_Nov2012.pdf, letöltve: 2013.02.04.

del Río, P.–Burguillo, M. 2009. An Empirical Analysis of the Impact of Reneweblae Energy Deployment on Local Sustainability. *Renewable and Sustainable Energy Reviews* 13, 1314–1325.

PNDR 2014. *Programul Naţional de Dezvoltare Rurală pentru perioada 2014 – 2020.* http://www.madr.ro/docs/dezvoltare-rurala/programare-2014-2020/PNDR_2014_-_2020_01.07.2014.pdf, letöltve: 2014.08.03.

Sandu, D. 2011. Disparităţi sociale în dezvoltarea şi în politica regională din România. *International Review of Social Research* 1(1), 1–30.

Sandu, D. 2013: *The values of LHDI for localities of Center Transylvania development region*. https://sites.google.com/site/dumitrusandu/bazededate, letöltve: 2014.08.23.

SER 2011. *Strategia Energetică a României pentru perioada 2007-2020, actualizată pentru perioada 2011-2020*. http://www.minind.ro/energie/STRATEGIA_energetica_actualizata.pdf, ketöltve: 2013.03.20.

Vámosi, G. 2014. Milyen szerepet játszanak a megújulók a munkahelyteremtésben? In: Szabó, V.–Fazekas, I. (szerk.) *Környezettudatos*

Energiatermelés- és felhasználás. Debrecen: MTA DAB Megújuló Energetika Munkabizottsága, 192–198.

Winkelmeier, H.–Geistlinger, B. 2004. *Alpine Windharvest 12. Executive Summary Record. Bericht 3-1.* Friedburg: Energiewerkstatt Verein.

Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (1), 74–83.

2015/1

Central actors in the network of the 22th Annual Conference organized by the Hungarian Economists' Society of Romania

LEVENTE SIMON – ENDRE SZŐCS

The aim of this paper is to discover the social network of the Hungarian Economists' Society of Romania (HESR). We build the network of personal actors based on questionnaires collected during the 22th Annual Conference of the HESR in 2013. As theoretical framework, we use the definitions of degree centrality and degree prestige and we discuss the arrangement of the nodes in function of the defined centrality and prestige measures.

Keywords: degree centrality, degree prestige, Hungarian Economists' Society of Romania, network analyses, social networks.

JEL codes: C69, D85, L14.

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeș–Bolyai Tudományegyetem
Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

Centrális aktorok a XXII. RMKT Közgazdász Vándorgyűlés résztvevői struktúrájában[1]

SIMON LEVENTE[2] – SZŐCS ENDRE[3]

Jelen tanulmány célja a Romániai Magyar Közgazdász Társaság (RMKT) hálózatának feltérképezése, és ezáltal a struktúra legfontosabb személyeinek megtalálása. A hálózat személyi aktorainak rendszerét a XXII. Közgazdász Vándorgyűlés alkalmával történt survey-típusú adatfelvétel alapján építjük fel. Elméleti keretként a fokcentralitás értelmezést és az ennek megfelelő presztízsindex fogalmat használjuk, a következtetések fejezetében pedig az aktorok centralitásértékek és presztízsindexek szerinti elrendeződését magyarázzuk.

Kulcszavak: Romániai Magyar Közgazdász Társaság, társadalmi hálózatok, hálózatkutatás, fokcentrum, fok-presztízsindex.

JEL kódok: C69, D85, L14.

Bevezető

A Romániai Magyar Közgazdász Társaság (RMKT) a romániai magyar közgazdászok és gazdasági kérdések iránt érdeklődők szakmai és érdekvédelmi szervezete, a közösség évenként megrendezésre kerülő kiemelkedő rendezvénye pedig a Közgazdász Vándorgyűlés.

Az elemzés a XXII. RMKT Közgazdász Vándorgyűlés kapcsolathálójának ismertetésére vállalkozik, amelyet 2013. október 18–20. között

[1] A tanulmány elkészítésének időszakában Simon Levente a Collegium Talentum – A külhoni tehetségekért ösztöndíjprogram támogatásában részesült, továbbá a dolgozat megírásához anyagi támogatást biztosított számára a Humánerőforrás-fejlesztési operatív program 2007–2013 és az Európai Szociális Alap a „Minőség, a kiválóság, transznacionális mobilitás a doktori kutatásban" POSDRU/187/1.5/S/155383 projektből.

[2] Doktorandusz, Babeş–Bolyai Tudományegyetem, Matematika és Informatika Kar – Eötvös Loránd Tudományegyetem, Informatikai Kar, e-mail: simonl@math.ubbcluj.ro.

[3] Elnökségi tanácsadó, Romániai Magyar Közgazdász Társaság, e-mail: szocsendre@gmail.com.

szerveztek meg Nagyváradon. A vizsgálati minta aktorait a rendezvény résztvevői alkotják, akiknek a szervezeten belüli kapcsolataira kérdeztünk rá a felmérés során.

A szakirodalmi vizsgálatok a centrális aktorok megkeresése mellett érvelnek, ekképpen az eredmények erre vonatkozó alfejezete a kapcsolatháló centrális személyeinek vizsgálatára összpontosít.

Szakirodalmi áttekintés

A hálózatkutatás kínálta módszertan legfőbb előnye a klasszikus survey-technikájú elemzésekkel szemben, hogy a vizsgált aktorokat nem emelik ki környezetükből, ekképpen közösségek struktúráinak megrajzolására alkalmasak. Az elemzési keret kapcsolatot teremt a mikro-, illetve makrovizsgálatok között, hiszen az egyéni cselekvések és a csoportstruktúrák leírását egyaránt tárgyának tekinti (Angelusz–Tardos 1991).

A hálózatkutatás módszertanára kanonizáló hatást gyakorolt Barabási Albert-László *Behálózva* címmel megjelent ismeretterjesztő könyve. Barabási szerint a legtöbb társadalmi struktúrában találhatóak olyan centrális aktorok, amelyek az átlagosnál sokkal több kapcsolattal rendelkeznek (Barabási 2003).

Barabási Albert-László és kutatócsoportja több társadalmi hálózatot is vizsgált, így például felépítette a hollywoodi színészek azon hálózatát, amelyben akkor van két színész között kapcsolat, ha ugyanabban a filmben játszottak. Továbbá elemezték a matematikusok együttműködési hálózatát is, amelyben a közös tanulmányok alapján képződnek a kapcsolatok. Mindezek után arra a következtetésre jutottak, hogy a legtöbb társadalmi hálózatban találhatóak olyan kitüntetett szereplők, akik az átlagosnál sokkal több csúcsponttal rendelkeznek.

Ilyen centrális aktor a matematikusok együttműködési hálózatában Erdős Pál, aki több mint 500 társszerzővel dolgozott együtt aktív évei során (Erdős Number Project 2015). Erdős különös életet élt: állandóan utazott, feltűnt egy-egy kollégája ajtajában, együtt dolgoztak néhány napot vagy hetet, majd továbbutazott egy másik matematikushoz. Különös életmódjának köszönhetően – melyről Barabási mellett Paul Hoffmann is bővebben ír *A prímember. Erdős Pál – A matematika szerelmese* című

könyvében (Hoffmann 2012) – Erdős nem csak gócpontjává, hanem összekötőjévé is vált a matematikusok társadalmának.

Az összekötő rejtett kapcsolatok fontosságáról ír Csermely Péter is *A rejtett hálózatok ereje* című könyvében (Csermely 2005). Csermely kiemeli, hogy a legtöbb társadalmi hálózatban megtalálhatjuk azon kapcsolatokat, amelyek néha rejtettek ugyan, de alapvető fontosságúak a hálózati mechanizmusok működése szempontjából.

A romániai magyar felsőoktatási intézményrendszer kapcsolathálójának elemzésére vállalkozik Pápay Boróka (2014), aki a tudományterületek szerinti rendeződéseket látja a hálózati csoportokat meghatározó legfőbb mechanizmusnak.

A háromszéki civilszervezetek hálózatában és a Háromszéki Ifjúsági Tanács önkénteshálójában egyaránt fellelhetők centrális aktorok (Simon 2015). Amíg a civil, illetve a felsőoktatási szervezetek kapcsolathálóira vonatkozó adatok legtöbbször összegyűjthetőek adatbázisokból (Simon 2012) és a világhálóról (Simon 2012; Pápay 2014), addig a személyi aktorok esetén speciális survey-technikájú mintavétel (Simon 2015) térképezi fel a kapcsolathálót.

A mintavételi eljárás és a minta elemzési keretei

A XXII. Közgazdász Vándorgyűlés struktúrájának hálózatvizsgálata során survey-típusú kérdőívvel kérdeztünk rá a résztvevők aktív, az RMKT rendszerén belüli kapcsolataira. Az elemzésben hangsúlyosan vizsgáljuk a nagyváradi Vándorgyűlés résztvevőinek relációs ismérveit,[4] rákérdezünk az aktorok rendszeresen fenntartott együttműködési, illetve referenciakapcsolataira is. Az adatgyűjtés abszolút ismérveire is rákérdeztünk: a teljes névre, a tartózkodási településre, illetve az aktor által preferált RMKT-rendezvényekre is.

[4] Szántó és Tóth a vizsgált alanyok esetén abszolút, illetve relációs ismérveket különböztet meg, ahol az abszolút ismérvek a megfigyelési egységek belső lényéhez tartoznak, míg a relációs ismérvek az egységek kapcsolataira vonatkoznak (Szántó–Tóth 1991).

Az RMKT helyi szervezetein keresztül nem egyenletes eloszlás szerint érkeztek résztvevők a Vándorgyűlésre: a rendezvény helyszínéből fakadóan a legtöbb résztvevő a Partiumból jött. Ugyanakkor, valószínűleg az adatfelvétel helyszínéből és időpontjából fakadóan, a legtöbben kizárólag a Közgazdász Vándorgyűlést emelték ki szakmai fejlődésük szempontjából a szervezet rendezvényei közül.

A teljes vizsgálati populáció 337 személy, azaz a XXII. Közgazdász Vándorgyűlés regisztrált résztvevőinek száma. Az adatfelvevő ívet mindenki megkapta a rendezvény egyik plenáris előadásán. Továbbá azon személyek, akik nem töltötték ki az ívet, három nappal később elektronikusan ismét felkérést kaptak adatközlésre.

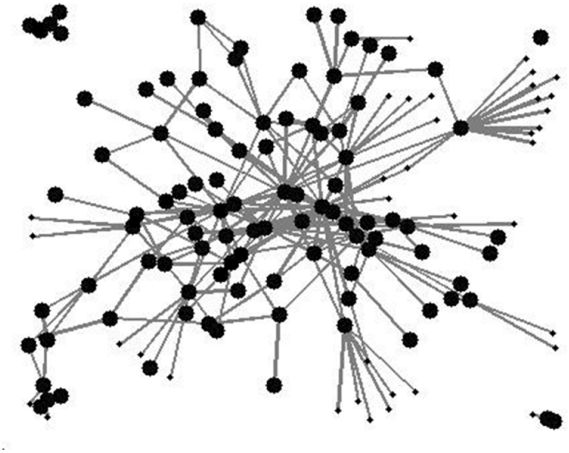
Az adatfelvevő lapot 62 személy töltötte ki, akiknek válaszai összesen 139 személy kapcsolataira vonatkoznak. Figyelembe véve azt, hogy az üzleti élet aktorai minden esetben fokozottan vigyáznak a kapcsolataikra,[5] ekképpen elfogadható a 19,4 százalékos válaszolási arány.

Ugyanakkor a Pareto-elv alapján feltételezhető,[6] hogy a kapcsolatrendszert az aktorok egy szűk csoport dominálja. Így mindazok, akik nem válaszoltak a kérdésekre és nem is hivatkozik rájuk legalább egy adatközlő, azok a legfeljebb néhány – az RMKT szempontjából nem igazán releváns – kapcsolattal rendelkezhetnek.

Jelen tanulmányban a cselekvő pontok halmazát, vagyis a vizsgált gráf csúcspontjait ezen 139 személyi aktor adja. A modellezéshez használt gráf élei pedig kétfélék lehetnek: 1. a rendszeres kapcsolatok esetén az egyik aktor megjelölte a másikat, így létesítve egy mellérendelő kapcsolatot; 2. a referenciakapcsolatok esetén a jelölő aktor úgy nevesítette a jelöltet, mint akinek referenciaértékűnek érzi a szervezetért végzett munkáját. Egy hálózati kapcsolatra lehet kölcsönös (szimmetrikus, irá-

[5] Csermely (2005) a rejtett hálózatok fontosságát több társadalmi rendszer esetén is hangsúlyozza. Az üzleti élet szereplői értelemszerűen fokozottan vizsgáznak rejtett kapcsolataikra, hiszen sokszor ezeken keresztül jutnak információhoz és ezáltal új lehetőségekhez.

[6] Néda Zoltán tanulmánya (Néda 2005) a családi kapcsolathálóban megjelenő Pareto-elv mellett érvel.



Forrás: saját szerkesztés

1. ábra. A XXII. Közgazdász Vándorgyűlés résztvevői struktúrájának aktorai, kiemelve közülük az adatközlőket

nyítatlan) és egyirányú (aszimmetrikus, irányított) kötődésként is tekinteni. Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a szimmetrikus kapcsolatokkal vizsgált hálózat azon aszimmetrikus elemzési eset, amikor bármelyik egyirányú kapcsolat létezése maga után vonja az ellentétes irányú kapcsolat létezését ugyanazon két aktor között.

Kutatási és elemzési módszerek

Az RMKT szervezeti rendszerét szimmetrikus kapcsolatok esetén egy irányítatlan gráffal, az aszimmetrikus kapcsolatok esetén pedig egy irányított gráffal modellezzük. A gráf csúcspontjait és a közöttük lévő éleket az irányítatlan esetben a társadalmi hálózatok megjelenítésére is alkalmas (Simon 2014) Fruchterman–Reingold-algoritmust (Fruchterman–Reingold 1991) használva ábrázoljuk, az ábrázolásokat és a centrális aktorok meghatározását egyaránt MATLAB-ban (The Mathworks 2007) végezzük el.

Például az 1. ábra az RMKT aktorainak rendszerét jeleníti meg, nagyobb pontokként kiemelve közülük az adatközlőket. Az ábrán az

együttműködési és a referenciakapcsolatokat irányítatlan kapcsolatokként jelenítjük meg.

Az RMKT hálózatának elemzése során rendszeresen fenntartott együttműködési, illetve referenciakapcsolatokat különböztetünk meg. Az együttműködési viszonyrendszert vizsgálva először kölcsönös kötődésekként tekintünk a kapcsolatokra, majd az egyirányú kötődések esetében is elemezzük a kapcsolatok eloszlását. Ellentétben az együttműködési viszonyokkal, a referenciakapcsolatokat csak egyirányú kapcsolatokként vizsgáljuk, hiszen a kapcsolattípus értelmezéséből fakadóan ezek nem tekinthetőek kölcsönösnek.

Mindhárom esetben kiszámoltuk a csúcspontok fokszámait. Kürtösi módszertani összegzője (Kürtösi 2002) fokcentralitásnak (degree centrality) hívja azt a jellemzőt, mely az aktorra illeszkedő csúcspontok számát jelöli a szimmetrikus kapcsolatok esetén. Ugyanezen összegző az aszimmetrikus esetben fokpresztízs-indexnek (degree prestige) nevezi az aktorra mutató kapcsolatok számát.

Továbbá a társadalmi hálózatok elemzésének módszertana gyakran használja a közelségcentralitás (closeness centrality) és a neki megfelelő szomszédsági presztízsindex (proximity prestige) értelmezéseket is. Ezen fogalmak azt mérik kapcsolattípustól függetlenül, hogy mennyire központi egy aktor az információszórás szempontjából. Így egy aktor akkor van központi helyzetben, ha minden másikat könnyen elér, és így nem kell másra hagyatkozni információszórás esetén.

Adatvédelmi szempontból fakadóan az eredmények közlése során kizárólag két aktort jelölünk meg névlegesen: az RMKT tiszteletbeli elnökét, Somai Józsefet, illetve az RMKT elnökét, Szécsi Kálmánt. Továbbá a tanulmányban beszélünk a többi szervezet alelnökének kapcsolatairól is, de nem említjük, hogy név szerint mely alelnökök ők.

Eredmények

Az eredmények fejezetében mind a rendszeresen fenntartott személyközi viszonyok, mind a referenciakapcsolatok esetén meghatározzuk a XXII. Közgazdász Vándorgyűlés résztvevői struktúrájának centrális aktorait.

A rendszeresen fenntartott együttműködési kapcsolatok kölcsönös viszonyokként történő értelmezése esetén a legtöbb mennyiségű kapcsolattal az RMKT ügyvezetés két munkatársa (25 és 9 kapcsolattal), a szervezet két országos alelnöke (16 és 7 kapcsolattal), illetve a hálózat három további aktora (14, 7 és 7 kapcsolattal) rendelkezik.

Amennyiben irányított kapcsolatokként értelmezettek ugyanezen kapcsolatok, akkor a kapcsolattőke-lista elejéről eltűnik az említett hálózati aktorok közül három. Ők azok a személyek, akik az adatfelvétel során sok rendszeresen fenntartott kapcsolatot megjelöltek, viszont kevesen jelölték meg azt, hogy velük tartanak fenn rendszeres kapcsolatot.

Ezen vizsgálati esetben a legnagyobb fokszám-presztízsindexszel rendelkező aktor az ügyvezetés egyik munkatársa, aki 13 rámutató kapcsolattal rendelkezik. Mivel az elemzés 62 adatközlővel dolgozik, ez azt jelenti, hogy az adatközlők 20%-a jelölt meg kapcsolatot az ügyvezetés munkatársával. Az országos szervezeti ügyvezetés másik két munkatársára irányuló rendszeresen fenntartott kapcsolatok száma 9 (14%), illetve 5 (9%). Továbbá 5-nél több ráirányuló kapcsolattal rendelkezik az RMKT két alelnöke, az aktorok fokszám-presztízsindexértékei 6, illetve 5, amely a kapcsolatok 10, illetve 9%-át jelenti.

A referenciaviszonyok, a kapcsolatok jellegéből fakadóan, csak és kizárólag egyirányú kötődésekként értelmezhetőek.

A legnagyobb fok-presztízsindexértékkel Szécsi Kálmán, az RMKT országos elnöke rendelkezik, 19 személy (az összes adatközlő 30% százaléka) jelölte meg. Az egyik alelnök esetén 8 adatközlő, az összes 12%-a mondta, hogy referenciaértékűnek érzi a szervezetért végzett tevékenységét. Somai József, az országos szervezet tiszteletbeli elnökeként, egy másik alelnök és az ügyvezetés egyik munkatársa 5-5 (esetenként 9%) referenciakapcsolattal rendelkeznek.

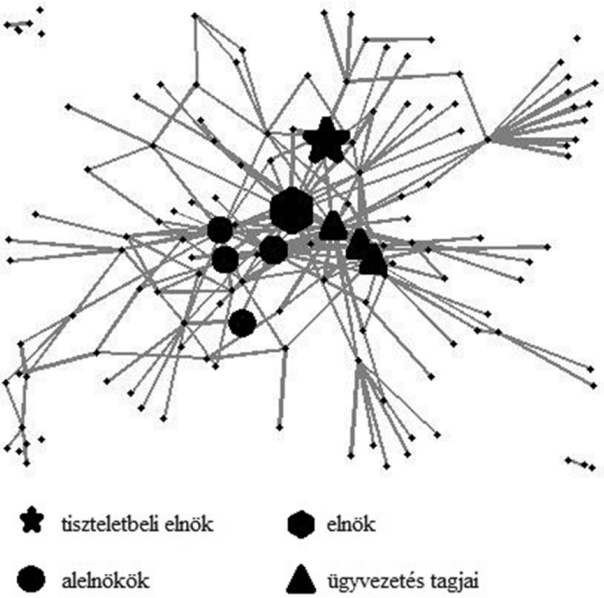
Amiként az adatok is mutatják, sem a rendszeresen fenntartott kapcsolatok, sem a referenciaviszonyok eloszlása nem mutat normál eloszlást. Mindkét kapcsolattípus esetén van néhány centrális aktor a hálózatban, aki sok rájuk mutató kapcsolattal rendelkezik, és ezzel szemben a legtöbb aktorra legfeljebb egy-két kapcsolat mutat.

Mindez határozottabban érvényesül a referenciakapcsolatok esetén: az RMKT országos elnökének fok-presztízsindexértéke több mint

kétszerese a rákövetkező alelnök indexértékének, hiszen amíg egy alelnökre legtöbbször az őt delegáló helyi szervezetek tagjai hivatkoznak, addig az országos elnökre több helyi szervezet tagjai felől is irányulnak a referenciakapcsolatok.

A hálózatelemzés alapján a Romániai Magyar Közgazdász Társaság hálózatában – kölcsönösen kisebb átjárásokkal – a rendszeresen fenntartott együttműködési kapcsolatokat az ügyvezetés tagjai, míg a referenciakapcsolatokat az elnökség tagjai uralják. Ekképpen, az elvárhatóaknak megfelelően, létezik egyfajta munkamegosztás az elnökség és az ügyvezetés között, viszont nem merevedik meg a kettő közötti információátadás, ahogyan a kapcsolattípusok szerinti eloszlások is mutatják.

A közelség centralitásérték és az ennek megfelelő szomszédsági presztízsindexérték a legrövidebb utak hosszai alapján számolódnak.



Forrás: saját szerkesztés

1. ábra. A XXII. Közgazdász Vándorgyűlés résztvevői struktúrájának centrális aktorai

Az értékeket a kapcsolattípustól függetlenül a rögzített csúcspontokhoz mért legrövidebb úthosszak összegének reciproka[7] adja.

Jelen hálózatban, néhány apró különbséggel, ugyanazon aktorok rendelkeznek a legmagasabb közelségcentralitásokkal és szomszédsági presztízsindexértékekkel, amelyek a fokszámvizsgálatok során is diadalmaskodtak. Ekképpen a módosított vizsgálatok esetén is az RMKT elnöke, a szervezet alelnökei és az akkori ügyvezetés tagjai a hálózat centrális aktorai, akiket a 2. ábrán emelünk ki.

Következtetések

A személyi aktorok rendszerében a szervezet tisztségviselői és az országos ügyvezetés munkatársai rendelkeznek a legnagyobb fok-, illetve közelség-centralitásértékekkel és az ezeknek megfelelő presztízsindexértékekkel. A rendszeresen fenntartott kapcsolatoknál, kapcsolattípustól függetlenül, inkább az ügyvezetésben dolgozók dominálnak, a tisztségviselők pedig a referenciaviszonyokat uralják.

Az intuíciónak megfelelően, a hálózatkutatás eszközei alapján is egyfajta egészséges munkamegosztás érvényesül az RMKT hálózatában, amelyben elválnak a feladatkörök. A kapcsolatelemzés alapján ugyanakkor lehetséges, megengedett és támogatott az átjárás és a kommunikáció az érdekképviselet és az ügyvezetés alrendszerei között.

Irodalomjegyzék

Angelusz, R.–Tardos, R. 1991. Előszó – Társadalmak rejtett hálózata, avagy mit remélhet a társadalomkutatás a kapcsolathálózati megközelítéstől. In: Angelusz, R.–Tardos. R. (szerk.) *Társadalmak rejtett hálózata*. Budapest: Magyar Közvéleménykutató Intézet, 5–19.

Barabási, A.-L. 2003. *Behálózva – A hálózatok új tudománya.* Budapest: Magyar Könyvklub.

Csermely, P. 2000. *A rejtett hálózatok ereje*. Budapest: Vince Kiadó.

[7] Egy nem nulla szám reciprokának azt a számot nevezik, amivel a számot szorozva az eredmény 1.

Fruchterman, T.–Reingold, E. 1991. Graph Drawing by Force-Directed Pacement. *Software – Practice and Experience* 21(11), 1129–1164.

Hoffmann, P. 2012. *A prímember. Erdős Pál – A matematika szerelmese*. Budapest: Scolar Kiadó.

Kürtösi, Zs. 2002. *A társadalmi kapcsolatháló elemzés módszertani alapjai (kézirat)*. http://www.socialnetwork.hu/cikkek/modszertan_osszefoglalo1.htm, letöltve: 2013.09.28.

Néda, Z. 2005. Szociális hálózatok és vagyoneloszlás a társadalmakban, *Korunk* 16(6), 23–31.

Pápay, B. 2014. A romániai magyar felsőoktatási intézményrendszer kapcsolathálója. In: Fedinek, Cs.–Szoták, Sz. (szerk.) *Közösség és identitás a Kárpát-medencében*. Budapest: Balassi Intézet Márton Áron Szakkollégium, 340–363.

Simon, L. 2012. Háromszéki civil szervezetek hálózata. In: Balázs, G.–Kovács, L.–Szőke, V. (szerk.) *Hálózatkutatás. Interdiszciplináris megközelítések*. Budapest: Inter–Magyar Szemiotikai Társaság–Bolyai Műhely Alapítvány–Eötvös, 136–144.

Simon, L. 2014. A fraktáldimenzió érve valószínűségi hálózatok egy innovatív algoritmussal való ábrázolása mellett. In: Székely, T. (szerk.) *Innováció és kreativitás a tudományban*, Kolozsvár: Romániai Magyar Doktoranduszok és Fiatal Kutatók Szövetsége – Erdélyi Múzeum-Egyesület, 241–257.

Simon, L. 2015. Fraktáltulajdonságok a háromszéki civil szervezetek hálózatában. In: Balázs, G.–Kovács, L.–Szőke, V. (szerk.) *Hálózatkutatás 2014*, Budapest: Inter Nonprofit Kft. – Magyar Szemiotikai Társaság – Bolyai Műhey Kiadó – ELTE, megjelenés alatt.

Szántó, Z.–Tóth, I. Gy. 1993. Társadalmi hálózatok elemzése. *Aula* 1993(1), 30–55.

The MathWorks 2007. *MATLAB and Statisticas Toolbox Release R2007b*, Massachusetts: The MathWorks Inc.

*** Erdős Number Project 2015. http://wwwp.oakland.edu/enp/thedata/, letöltve: 2015.03.09.

*** http://www.rmkt.ro/Tortenet, letöltve: 2015.03.09.

*** http://vandorgyules.rmkt.ro, letöltve: 2015.03.09.

Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (1), 84–99.
2015/1

A közgazdasági felsőoktatás sűrűsödő kérdései Erdélyben és ennek háttere Magyarországon

CSANÁDY ANDRÁS[1]

A Romániai Magyar Közgazdász Társaság Székelyudvarhelyen tartotta tavalyi vándorgyűlését. Ennek programjában mintegy „előételként" egy kerekasztal-beszélgetést hirdettek az erdélyi közgazdasági felsőoktatás tárgyában az ottani – udvarhelyi – Üzleti Tudományok Főiskolájának tanácstermébe. Készültem, s el is mentem erre a beszélgetésre, abban a tudatban, hogy ennek a főiskolának a végzős növendékei itt, a maguk vidékén nehezen találnak képesítésüknek megfelelő alkalmazást. Többévi tanulásuk után, annak eredményével, nehezen tudnak a gyakorlati életben mihez kezdeni. Ámde akkor mit is tanultak? Mit tudott nekik nyújtani a főiskola?

A kerekasztal helyszínén aztán meglepetésként ért, hogy a vándorgyűlés résztvevőit milyen kevéssé érdekelte ez a beszélgetés. Rajtam kívül kizárólag hivatali érdekeltségű szakmabeliek voltak jelen, a vándorgyűlés 350 résztvevője közül összesen 12-en, s ezek közül is udvarhelyi csak a főiskola két vezetője. A megbeszélés élénk volt, a megjelentek igényes kutatási programot vitattak meg és fogadtak el; általános jószándék nyilvánult meg mindnyájuk részéről. Én is mondhattam és mondtam a magamét, de azért… igazi megvilágosodásig mégsem jutottunk a tanakodásban. A bennem ébredt gondolatoktól azóta sem sikerült szabadulnom. Azokat pedig rövidesen újabb események gördítették tovább.

Alig kerültem ugyanis haza Pestre, meghívást kaptam a Corvinus Egyetemre, szintén egy kerekasztal-beszélgetésre, és ugyancsak a gazdasági felsőoktatás tárgyában. Itt a nyújtott tudás hatékonyságára és versenyképességére irányult a figyelem. A megjelentek köre jóval szélesebb

[1] Tudományos főmunkatárs, MTA Politikatudományi Intézet, e-mail: andrcsand@gmail.com

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeș–Bolyai Tudományegyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

volt, mint amott: – 50–60 ember, jobbára idősebbek, többségük oktató. Megtévesztő volt kerekasztalnak nevezni; valójában öt kiváló professzor pódiumbeszélgetése volt ez, amely a többiek hozzászólására csak szűken adott alkalmat. A résztvevők együtt, de külön-külön is óriási tapasztalattal rendelkeznek a közgazdaság oktatása terén, nem csak a magyarországiakat, hanem Európa és Amerika nagy egyetemeit illetően is. Az általuk elmondottakban is amazokhoz viszonyították saját teljesítményeiket. Ebből levezetve kapott helyet annak kérdése, hogy az oktatásnak milyen feladatokra kell felkészítenie növendékeit, ennek milyen módszerekkel és milyen szerkezetben tesz – illetve tehetne jobban – eleget. Fontos kérdéseiket igyekeztek élükre állítani és megválaszolni, ezek azonban korántsem fedték le az Udvarhelyen felvetődőket. Ámbár ugyanazon kelet-közép-európai gazdasági környezet függőségeivel viaskodtak, a periférián lévő kisvárosnak és hagyományhoz kötött környezetének gondja mégsem oldódott fel a főváros gazdasági mezőnyének és nemzetközi kapcsolatainak hálózatában. Igaz ugyan, hogy az érintett felsőoktatási intézmények ugyanabban a politikai-gazdasági nagytérségben működnek, annak azonban gyökeresen különböző zónáiban, s ez a különbség működésük eredményeiben is láthatóan érvényesül. A tanácskozások azonban ezek összefüggésére nem nyújtottak értelmezést. Sem itt, sem amott.

Gazdaságpolitikai háttér Magyarországon

Magyarországon további lökést adott a kérdésnek a közgazdasági felsőoktatási intézmények költségfedezetének bizonytalanná válása. A magyar kulturális kormányzat ugyanis törekszik kiterjeszteni befolyását a felsőoktatás mennél nagyobb területére, egyben pedig a felsőoktatás terjedelmének és költségeinek racionalizálására. A Magyar Nemzeti Bank elnöke bizonyára ennek keretében intézkedett arra nézve, hogy a Nemzeti Bank működési nyereségének alapítványi felhasználásával (Társadalmi Felelősségvállalás Stratégia; Pallasz Athéné Alapítványok[2])

[1] Interneten lásd: http://www.mnb.hu; www.padsbudapest.hu.

olyan felsőoktatási intézmények létesüljenek, amelyek alapjaiban megújítják pénzügyi, gazdasági kultúránkat és szemléletünket. Nemcsak itthon, de a határon túli magyarok körében is. A program ugyan nem nyilvánítja ki, de tartalmából egyenesen következik, hogy ezek létesülése kérdésessé (vagy éppen feleslegessé?) teszi majd a jelenlegi közgazdasági felsőoktatási intézményeket, illetve működésük azon részét, melyeket az elégtelennek ítélt, és melyek helyébe a tervbe vetteket szánták.

Ami kétségtelen ezen kormányzati intézkedéseket és állításokat illetően: országaink gazdaságai valóban akadoznak fejlődésükben-növekedésükben, a felsőoktatás pedig jelenlegi eszköztárával képtelen volt olyan tudást talpra állítani, amely ellensúlyozná az elakadást-lemaradást. Nem sikerült kimunkálni olyan eleven ismereti hátteret, amelyre támaszkodva országainkban a gazdálkodás eredményesen szállna szembe Kelet-Európa gazdasági-társadalmi lemaradásával. Természetesen az, hogy a nem teljesülésért csupán a gazdaság lenne felelős, s azon belül, illetve annak hátterében eme tudomány és szakma (felső-) oktatása, igen kétséges. Az viszont méltán állítható, hogy a felsőoktatás által jelenleg nyújtott ismereti és képességi mezőre alapozva a gazdaság nem tud megfelelni a vele szemben tornyosuló kíméletlen világpiaci követelményeknek.

Ezt az összefüggést nem alapozza meg kellőképp egyszerű kinyilvánítása. Szabatos kifejtése jóval hosszabb elemzést igényelne. Viszont maga a nyílt ütközés a gazdaságpolitika és az oktatási intézmények között mégis valószínűsíti állításunkat.

Nagypiaci és helyi gazdaság – és oktatás

Míg a vidéki főiskolákból kikerülők nem tudnak megfelelően elhelyezkedni, a Budapesten (és Kolozsvárt) végzetteknek összességükben nincsenek jelentősebb elhelyezkedési gondjai. Kézenfekvőnek tűnnek a következtetések, melyeket ebből von le a magyar felsőoktatás újabb államtitkára (Palkovics 2014): 1. Szigorítani kell a felvételi követelményeket; 2. Meg kell szüntetni a sok kis gyenge felső-iskolát, s azok helyébe a színvonalas központiakat szükséges növelni és erősíteni.

Ezen álláspont mögött könnyen felismerszik a sajnálatosan elterjedt stratégiai felfogás, amelyik a felzárkózás feladatát – s ezzel a történelmi

elmaradottság terhét – annak áldozatai nyakában hagyja-varrja. Hogyan rázzák azt le szegények? Ehhez nem igazán keres, és így nem is talál rájuk szabott, sajátos utat, hanem tőlük várja el, hogy „ám feleljenek csak meg a normális piaci feltételeknek" a globális versenyben, s ameddig ezt nem teszik (de hiszen képtelenek rá!), vessenek magukra, és viseljék ennek következményeit, mert az országnak – sajnos – nincs felesleges pénze arra, hogy elégtelen teljesítményeik költségeit fedezze.

Bár kegyetlen, de rendíthetetlen igazságként hangzik – mégsem az. Hiányzik belőle az elmaradottsággal való reális számvetés – mégpedig azzal a közállapottal, amely a rendszerváltás óta kisebb-nagyobb térségek egészét rögzíti versenyképtelen teljesítményszinten. S nem csak termelő vállalatait, hanem oktatását, művelődését, tájékoztatását, egészségügyét, közigazgatását, közlekedését… egyszóval: társadalmi életműködésének teljes rendszerét! Európában a regionális elmaradottság ritka helyen marad *mélyen* a versenyképesség minimumszintje alatt. Ahhoz azonban mégis elég ezen vidékek elmaradása, hogy bennük a hazai tőke ne tudjon versenyképessé kibontakozni – működésbe felhalmozódni és foglalkoztatásba vonni a helyi népesség kellő hányadát.

Az efféle elmaradott körzetek társadalmában a helybéli felső-iskolák szerepe tágabb, mint ami nevükből kiolvasható. Nem csupán a szabványos szakmai ismeretek nyújtása tömörül bennük, hanem a helyben elérhető tudás nagyja-egésze. A szűkebb szakma kiterjeszkedik a vele határos egyéb területekre, amelyeknek a körzetben nincs hasonló szintű intézményi megjelenése. Nézetei tekintélyt követelnek maguknak, szétterülnek a helyi közgondolkodásban. Így egy-egy térség egészében való öntudata és tudatvilága jelentős mértékben múlik azon, hogy milyen szintű oktatóintézményeket tudott létrehozni, illetve begyűjteni és fenntartani. Felsőszintű közműveltséget nemigen tud kiépíteni felsőfokú intézmények – köztük felső-iskola, -iskolák – nélkül, és felső vezetését sem képes így helyben kitermelni.

Létrejöhetnek persze szervesen összefüggő nagyobb térségek, amennyiben azokban elégséges mérvű a mobilitás, és akkor a nagy központokban felhalmozott és folyvást gyarapodó tudás szétáradhat a térségben, annak széleit is elérve. Legyünk azonban tisztában vele: ez nem

a mi esetünk. Nagyobb városaink vonzás- és hatáskörzete igencsak szűk. A bennük működő intézmények kisugárzása ma gyenge ahhoz, hogy az életbe visszasegítsen távolabb eső bénult országrészeket. Ezért a kisvárosok, központi települések intézményeinek fokozott jelentősége van: betölthetik az élesztő szerepét, vagy annak legalább jórészét. Nem akárhogyan persze, mert puszta jelenlétük merőben hatástalan is maradhat.

Az érvényes helyi tudás

Az importált felsőfokú tudás viszont sajnos nem a helybeli adottságokról szól, s a különböző tudományok területein nem azonos súllyal esik latba. A gravitáció például vagy a cserebomlás ugyanúgy működik New Yorkban, mint Székelyudvarhelyen, a pénzforgalom vagy az öröklés, vagy éppen a vállalkozás viszont már nem. Így ez utóbbiak New York-i vagy berlini ismereteinek oktatása Székelyudvarhelyen nem a helyi viszonyokra ad magyarázatot és cselekvésmintát, mikor átveszi az amott legfejlettebb ismereteket – természetesen az azok alapját képező viszonyok és intézmények megléte, bemutatása, sőt megértése nélkül. Az ekképpen oktatott tudás üres térben, homályos varázslatként lebeg. A jelen lévő valós környezetet nem fedi, tehát használhatósága súlyosan korlátozott. Akiket így oktattak és ilyen felszereléssel indítanak el a helyi életbe, bizony nehezen érhetnek el komoly eredményt. Nem csak a maguk megélhetését, hasznát találják meg bajosan, hanem a helyi közéletben rájuk váró szerepet sem képesek megfelelő módon betölteni, s ilyenképp annak hiánya terhelni fogja az ottani társadalom életének egészét. A helyi életnek azok a bonyolultabb kérdései, amelyek megválaszolásához felső szintű képzettségre és áttekintésre lenne szükség, tisztázatlanok maradnak. Sőt, amennyiben az oktatásnak a széles területei ilyenformán alakulnak, a helyi társadalom közgondolkodása és köztudata aszerint fog torzulni.

Merre lehet a menekvés ebből a csapdából?

Döntő kelléke feltétlenül a szigorú önismeret, természetesen az egyénnek nem csupán önmagára, hanem a közösségre való vonatkozásában; és a köznek önmagára-valóan. Minden társadalomtudományban,

így a közgazdaságtanban is. Hiszen a társadalmi működések nem állandók, hanem történelmi időkhöz és szintekhez kötöttek, illetve térbeli, természeti feltételekhez is – terephez, élővilághoz, éghajlathoz. Ezektől elvonatkoztatva „tiszta", örökké és mindenütt érvényes formák és viszonyok nem léteznek. Amit állapotként fogunk fel: csupán pillanatkép, a történelmi alakulásnak keresztmetszete. Ezeket pedig – éppen mivel készen adottak – a beleszületett és nevelkedett egyén magától értetődőnek kapja és éli meg: számára nem élesen és nem elfogulatlanul válnak kérdésessé.

Kontinentális-globális és nemzetgazdasági perifériák

Az elmaradottság ma úgy válik élhetetlen állapottá, hogy a tőke részleges behatolása lerombolja a korábban kiépült közösségi önfenntartó rendszereket. A baj nem pusztán abban rejlik, hogy behatol, hanem hogy azután képtelen kitölteni azt a teret, amit versenyfölényével kiürített, ahol lerombolta a megélhetés korábbi alakzatait. Abban csak részleges marad: nem tudja a teljes népességet felszívni foglalkoztatási rendszerébe, s így nem teremt számukra jövedelmet, azaz elégséges vásárlóerőt. Ellenben teremt piacot, amelyen olcsón kínálja az akárhonnan való áruit-termékeit. A helyi kis árutermelés pedig képtelen ezzel versenyezni – mind ipari, mind mezőgazdasági téren –, és a korábbi helyi piac, amelyen az ágazati termékek *helyileg* kicserélődtek, elsorvad. Az alacsony hatékonyságú térségi termelés leépül, mert termékei a tőkés nagypiacon nem tudnak megfelelni annak a keresletnek, amely a nagyvállalati-nagyüzemi termékekhez igazodva működik.

A pénz hiába semleges közvetítő. A hagyományos termékek és azok készítésének módszerei annak közvetítésével nem reprodukálhatók tovább, és nem tartható fenn a hozzájuk tartozó életmód, illetve az azt működtető értékrend és mentalitás. Mindezek azonban nem válthatók át éles fordulattal közvetlenül a tőkés nagypiaci formákra. Ahhoz fokozatos átmenet és ahhoz való idő – önmagához visszaérkező kritikai felfogás – lenne szükséges. Ez a hiányzó idő azonban máris, a kifejlett tőkés piacnak alávetve, hatalmas költségtöbbletben jelenik meg, amit nincs ki finanszírozzon a gyengéknek. A kistermelő, sem mint tulajdonos, sem

mint munkavállaló nem képes ezt a többletet előteremteni; sem a munkapiacon megjelenő tőkés munkaadó számára nincs erre szóló indíték, illetve hézag a versenyben. A központi állam pedig (mint a piac felügyelője és a nemzet önhatalma) egyéb kötelmei mellett nem talál forrást ennek fedezetére. Ahhoz, hogy az átállás (új rendszer felépülése!) folyamata végbemehessen, a nemzeti lét fenntartásának ez a költségeleme valahonnan elő kell kerüljön, és valaki(k) ezt tudatosan, rendeltetésszerűen rá kell áldozzák. De hát kik és honnan?

Öntudatlan provincializmus és hamis fejlettségtudat

A behatoló Tőke azonban a saját öntudatát hozza magával. Azt működteti intézményeiben, és azt műveli tudományában, terjeszti és oktatja. Az pedig – értelemszerűen – a saját legfejlettebb állapotát törekszik tartalmazni és érvényesíteni. Ekképpen azonban az átmenet korábbi elemeivel s az abban megrekedtekkel nem óhajt és nem is igazán képes törődni. Azok kezelésére – magára az átalakulás folyamatára – sem tud rendesen odafigyelni. Nincsenek ehhez tisztázott, elismert indítékai és mértékei. Ha lennének, amint valamelyest voltak a nyugati polgárosodás, azaz reformáció idején – Max Weber (1982) tanúsága szerint –, akkor ezeket működésében érvényre juttatná. Itt aligalig juttatja érvényre, tehát hiába keressük ezeket benne. A maga önösségének határain túlra tekintést és törekvést (transzcendenciát) a liberalizmus diadalmasan elutasította, és sikerrel kigyomlálta a Világtőkéből.

Igen ám, de akkor ki lesz az, aki ezt a feladatot elvégzi? Alanyául szegődik a felzárkóztatásnak? Könnyen lehet, hogy senki emberfia. Talán majd a „láthatatlan kéz": a történelem rejtett erői őrlik meg a kérdést és gyötrelmesen forgatják ki magukból annak megoldását, anélkül, hogy a társadalomban világosan tudatossá válnék az egész ügy, maga a feladat egyáltalánja. Ez azonban a keservesebb út, mert ehhez az ekörüli ellentmondásoknak fokonként kell kiéleződnie, és pólusainak a napi életben kell megütközniük egymással. Kíméletesebb út csak az volna, ha sikerülne valamit mégis köz-megérteni a feladatból, és békésebb módot találni annak teljesítésére.

Ez a megértés tudományos feladat; elvégzésére pedig – helyzetüknél fogva – azok a legesélyesebbek, akik benne élnek az elmaradottság hétköznapjaiban, mindennapi közegében. Úgymint a vidéki felső-iskolák és azok tudományos műhelyei, munkatársai, tanárai és növendékei.

A '90-es évek közepe táján az RMDSZ-nek létezett egy oktatási bizottsága Kolozsváron, melynek vezetője néhai Kelemen Árpád, kiváló automatika professzor volt. Vele és Vincze Mária közgazdász professzorral hosszasan vitatkoztunk arról, hogy a felsőoktatás kiépülésének és településének kérdésében mi kellene legyen a szervezet stratégiája: összpontosuljon minden erő és forrás az önálló kolozsvári egyetem(ek) fejlesztésére, vagy pedig minden jelentősebb erdélyi-magyar körzet városa igyekezzék létrehozni a saját felső-iskoláját? Vitánk végére az utóbbiban értettünk egyet. Maguk az események is ilyesféleképp alakultak, annyi sajnálatos kivétellel azonban, hogy mi akkor a helyiek önállósodását nem azok elkülönüléseként értettük, hanem szoros kapcsolatba szövődését a kolozsvári szellemi központtal, illetve egymással.

Értelme mindennek persze akkor van, ha ezek a helyi főiskolák veszik a bátorságot és a felelősséget, hogy ne csupán a pénz, hatalom és tekintély által szentesített „nagy-tudomány" bűvöletében végezzék munkájukat, hanem amannak elsajátított eszközeivel a helyi adottságokat és szükségeket tárják fel, majd azok alapján fáradhatatlanul kutassák a helyi tennivalókat, és mindezt mutassák be és adják át növendékeiknek. Persze a „nagy-tudományban" is akadnak ilyen irányú kutatások, és azoknak vannak figyelemre méltó eredményei – hiszen a fejlett országok tudományában magas szintű a mozgáslehetőség. Éppen csak a megfelelő indítékok kellenek hozzá – s ez az, aminek hiányában többnyire fennakad a szándék. A világgazdaság versenymezejében élen haladókat kevéssé érdekli ez, sokkal inkább saját maguk további gyarapodása. Márpedig a kutatásra fordítható közpénzek döntő részével ők rendelkeznek, amiért a hátrábbmaradottak csak vékony alapokhoz juthatnak saját gondjaik feltárására és orvoslására. S mégis! Amennyiben ezt jól használják fel és némi saját áldozatvállalásra is készek, jelentős – akár döntő – eredményt is elérhetnek. Udvarhelyen mintha ilyesminek a kezdetei mutatkoztak volna meg tavaly ősszel, a vándorgyűlésen.

Találkozás a szövetkezeti együttműködéssel

A Romániai Magyar Közgazdász Társaság úgy szervezte a vándorgyűlést, hogy programjában önálló helyhez jutott a szövetkezetek ügye és szerepe. Ennek előadói sorában az udvarhelyi főiskola vezetői is szerepeltek elméleti színezetű előadásokkal, valamint a gyakorlati eredményekről elhangzott beszámolók is jórészt Székelyudvarhely körzetéből érkeztek. Úgy tűnt, hogy van valamelyes kapcsolat az itteni gyakorlati szerveződés és az elméleti törekvések között, ámbár mintha inkább a gyakorlati oldal lenne a kezdeményező, az elmélet pedig még csak követni igyekszik őket.

Azoknak az összefüggéseknek az alapján, amelyekkel eddigi gondolatmenetünk során szembesültünk, kíséreljük meg számba venni: miknek kellene történniük ahhoz, hogy egy gazdaságilag elmaradott térség összműködése elérje azt a hatékonysági szintet, amelyen az ottani népesség együttese hosszabb távon biztosítani tudná magának megélhetését és gyarapodását?

Alapjában: kizárólag a térségben *hiányzó és elégtelen gazdasági működések* és tevékenységek feltárása-megértése és összességük *céltudatos pótlása* vezethet eredményre. Ezeket a hiányokat maga a piac, annak működési automatizmusa nem képes pótolni – legalábbis nem a nyitott világpiac színterén és a nemzetgazdaság keretei között megmaradva.

A világpiacon érvényes árakat ugyanis a legfejlettebb országok óriásvállalatainak teljesítményszintjei szabják meg. Ezekbe az árakba be vannak épülve egyfelől az ő államaik magas szintű szolgáltatásainak költségei (adóik, járulékaik), másfelől rendszeres tudományalapú fejlesztésük (házilagos és szolgáltatásként vásárolt) költségei. Éppen ezért mégsem magasabbak, sőt inkább alacsonyabbak, mint amivel a kisebbek és hagyományosabbak csak átmenetileg is képesek versenyezni. Emezek bevételeiből, ezen az ár- és költségszinten, semmilyen fejlesztésre nem telik, sem államaik szolgáltatásainak versenyképes szinten való finanszírozására. Ezúton egyre növekszik hátrányuk, termelőfolyamatuk pedig egyre hiányosabb a fejlettekkel szemben. A hiány döntő eleme ugyanis az emberi képességekben rejlik – az alapismeretekben és szaktudásban, de még mélyebben: a mentalitásban és spontán viszo-

nyulásokban. A kistulajdoni szerkezet elrejti, természetszerűnek tünteti fel a hiányokat, hiszen ezeket minden tulajdonos kész adottságként hordozza magában és tulajdonában. Tulajdonát és abban személye önállóságát elemi igyekezettel védi, holott a fejlesztő folyamatok ilyen kis mértékben eleve nehezen működtethetők; eredményei – ha véletlenszerűen mégis adódnak – nem hasznosulnak kellőképpen. A nemzetállam ugyan egyesíti valamennyi polgára jövedelmének tekintélyes részét, de annak felhasználásával (politikai mechanizmusa folytán) nem képes fedezni a fejlesztés döntő hiányait. Ez a feladat tehát a helyi közösségre süllyed vissza. Ennek hivatott képviselői az önkormányzatok, akik azonban nem rendelkeznek sem intézményi keretekkel, sem kellő forrásokkal, sem kellő ismeretekkel ehhez a feladathoz. A hiányokat érteni kell ahhoz, hogy pótlásuk akár csak szóba jöhessen. Egyszer tehát fel kell tárni azokat. A feltárásban bizonyára fontos szerepe van a mindennapi józan észnek is, de egészében – ma már – ez nem megy tudomány nélkül. Módszeres kutatás és elméleti általánosítás, valamint kritika kell munkáljon benne. A pótlás pedig intézményi keretet és szervezést követel, amelyek beviszik a gazdasági gyakorlatba és érvényesítik a feltárt és elsajátított tudományos eredményeket. A szövetkezés nagyon fontos – valószínűleg nélkülözhetetlen – formája az elmaradottak együttműködésének s ezáltal életben maradásának, de minden hiány pótlására egymaga nem elegendő.

Egy történelmileg érett piacgazdaságban az egyének felkészültsége, de tájékozódó és alkalmazkodó képessége is sokkal magasabb fokú, mint a mi vidékeinken található; másrészt amott kikristályosodtak és többnyire a piac szerkezetébe épülve már üzletszerűen működnek olyan szolgáltatások, amelyek a tevékenységeket és készségeket összerendezik, kiigazítják. Ezek híján nehezen jön össze egymással a ló meg a szekér.

A vidéki főiskolákban ott rejlik a képesség és rejtett kényszerűség, hogy mindezen pótlások megalapozói és kezdeményezői legyenek. Szervezőközpontok, amelyek nemcsak tudják, de kezdeményezik is, sőt, ahol kell, magukra vállalják a teendőket, mivel az ő működésük csakis térségük fejlődésében találhatja meg eredményességét. Végzett növendékeiket csak egy növekedésben lévő régió lehet képes felszívni

és megfelelően foglalkoztatni. Nem felfuvalkodott okoskodás a dolguk, amely az igazságot magamutogatva, öncsodálattal osztja, hanem türelmes, szolgálattévő együttműködés.

Az elmaradásból fakadó hiányok

A fejlett gazdasági mezőnyben nagy számban vannak felkészült üzleti-piaci szereplők, műszaki és szervezeti irányítók. Nálunk viszont, ha vannak egyáltalán, akkor is csak igen kevesen. Azok is képesítésüknek megfelelő pozíciók nélkül. Nagyon kevés a felkészült és tapasztalt tulajdonos, aki képes tőkéje és piaca módszeres bővítésére. Még kevesebben vannak az igazi menedzserek, akik mások tőkéjének-tulajdonának eredményes működtetésében keresik és találják meg boldogulásukat. Akár egyesekében, akár többek együttműködésének szervez(őd)ésében – amilyenek a szövetkezetek is. Továbbá alig vannak még szervezetelemző, piackutató, tanácsadó, fejlesztő szolgáltató intézetek. Ha lennének, akkor is csak bukdácsolásra ítélve, hiszen még azok a vállalkozások sem léteznek, akik értenék, hogy nekik nélkülözhetetlen szükségük van ilyen szolgálatokra, s ezért foglalkoztatnák amazokat, ezzel biztosítva számukra a megélhetést és fennmaradást.

Aki egy térség gazdasága egészében való szerveződésének gondját törekszik felvállalni, óhatatlanul át kell tekintenie azt. Annak terepét, piacának és termelőkapacitásának egészét. Ezen a térképen kell azután felismernie a hiányzó belső és külső kapcsolatokat, és azokat pótolnia, illetve kezdeményeznie pótlásukat.

Erdélyben a pótlandók sorából kiemelkedik a még mindig fél-önellátó paraszti gazdaságok ügye, azok közül is a földtelenek, valamint a törpe- és kisbirtokosoké. Ezek működésének valamiképpen való egyesítése feltétlenül kulcsjelentőségű, mert akik ezúton jutnak megélhetésükhöz, azok ma még igen kevéssé alkalmasok egyéb ágazatokban való foglalkoztatásra, s ezért a föld és annak művelése egyetlen lehetőségük az átmenet túlélésére. Ha az kicsúszik alóluk: végük van. Gazdálkodásuk pedig külön-külön rohamtempóban lehetetlenül el. Egyenként való teljesítményük verseny- és fejlődésképtelen a világpiacon. A szövetkezés számukra nemcsak biztosabb megélhetés, hanem egyben átjáró is az ősiségből a tőke birodalmába.

A helyi együttműködés intézményi pillérei

A helyi hiányok pótlására alkalmas szereplők kiemelkedése, illetve megjelenése elsősorban magukban az iskolákban, az itt tevékenykedők körében mehet végbe. Ez azonban nem következik be magától, mivel az egyes iskoláknak és azok vezetésének önérdekei ezt nem követelik meg világosan. Az összes helybéli iskola ez irányú együttes működését a gazdasági főiskola az önkormányzatokkal (és tanfelügyelőségekkel?) karöltve tudná kezdeményezni, áttekinteni és figyelemmel kísérni: a gazdaság tárgykörének és szempontjainak érvényre juttatását az általános oktatás minden fokán. A korszerűséget és kívánatos szakmaszerkezetet a szakoktatásban, mindezek átjuttatását a gyakorlati életbe – majd onnan érdekeinek és tapasztalatainak visszakapcsolását az oktatás teljes folyamatába. Majd végül saját oktatásába is!

Mindezeket magának a főiskolának kellene felhasználnia, helyére illesztenie a hiányzó gazdasági funkciók pótlásában, mert nincs más, aki ezt megtegye. Belőlük-velük kellene felállítania olyan elemző, tanácsadó, fejlesztő, szervező (tan)irodát, amely ingyenesen vagy/és mértékletes haszonrészesedés fejében szolgáltatná a korszerű kritikai tudást a helyi (működő és induló) vállalatok számára. Afféle nyitott szellemi-szakmai inkubátor lenne: inkubátorházak és -telepek kiegészítése, pótlása az egész körzet számára. A támogatott vállalkozások azután a főiskolával kiépült kapcsolatban szerzett ismeretség alapján igényelhetnék és alkalmazásba átvehetnék az intézet számukra bevált és kívánt munkatársait. Ennyiben az intézet, a főiskola végzett hallgatóinak átbocsátó-, elhelyezőirodája szerepét töltené be, s működéséhez természetszerűen sokoldalú együttműködéseket építene ki az önkormányzati, oktatási és szakmai szervezetekkel. Ha jól végzi a dolgát, az egész térség gazdaságának elemző- és szervezőközpontjává növi ki magát.

Amennyiben a főiskola fentebb említett kutatótevékenysége is beilleszkednék ebbe a fejlesztőintézetbe, akkor a főiskola oktatóit és aktuális növendékeit is szervesen kapcsolja annak működéskörébe. Ezzel viszont a fejlesztőiroda gyakorlata eleven részévé válik az oktatás folyamatának, és visszahatva folytonosan fejlesztheti annak tananyagát és módszereit is.

A fejlesztő integráció intézményformái

Az eddigiekben igyekeztünk feltárni a kisvárosi főiskolák helyzetét és szerepét településük és körzetük közéletében, valamint az abból adódó lehetőségeit és feladatait. Vegyük számba röviden még azokat a gazdasági-intézményi formákat, amelyekben ezek a feladatok teljesíthetők.

Elsősorban azokról kell szó essék, akiknek kisebbfajta tulajdoni alapjuk van, de azzal nem képesek belépni vagy fennmaradni a tőkés piacon. Ingatlan, ipar, kereskedés – vagy akár csak szakmai tudás és végül az elavult tudás – azaz piaci tudatlanság.

A szövetkezeteket – mint az elmaradott gazdasági szereplőket aktivitáshoz segítő formációt – említettük már, és megélénkülő jelenlétüket is ünnepeltük. Körükön belül külön is szót kell ejtenünk a Székelyföldön ősi maradványformáról: a közbirtokosságról. A mai jogrend keretében a közbirtokosság öszvér az önkormányzati (községi, városi) és a szövetkezeti alakzat között. Éles településhatáron belül fekszenek hatalmas ingatlan vagyonaik (erdők, legelők). Ezek működtethetők korszerű tőkeként is tulajdonosaik (sőt egész településük) javára, amennyiben vezetésük képes kezdeményezni, tulajdonrészeseik pedig meghozni az ehhez vezető elgondolásokat és döntéseket, együttesen élve jogaikkal.

Ezek gyengébb, bár elterjedtebb, történelmileg később született kistestvérei a községi birtokok: belterületek, legelők, temetők, középületek stb., melyek ma már az önkormányzatok rendelkezése és irányítása alá tartoznak. Az önkormányzatok, ha semmi egyébbel, ezekkel akkor is gazdálkodni kényszerülnek, ami azonban egyben nyilvánvalóvá teszi ez irányú nyitott – és igen kevéssé kiaknázott – lehetőségeiket. Nincsenek erre felkészülve, tehát érthető módon kerülik a benne lappangó kockázatot. Kockázat nélkül viszont ők sem találnak a piacra bejárást. A tudományosan megalapozott, szakszerű tanácsadás és szervező segítség hatalmasat mozdíthat rajtuk – amint vagyonukat és emberállományukat hatékonyan működtetik is.

Alapítványt eredetileg azok tettek hajdan, akik (méltó) örökösök nélkül készültek halálukra, vagy tenni akartak a közjó érdekében, s ezért magánvagyonukat vagy annak részét meghatározott közcélra (-intézményre) hagyakozták. A fejlett tőkés országok gazdasági életében az

alapítványok hálózata egész kis ágazatot alkot (nonprofit szektor). Nálunk a rendszerváltást követően bőven születtek szolgálatra méltó közcélok, a magánvagyonok viszont még csak kezdetlegesek voltak, s így szokásba jött az alapítványok létesítése megfelelő vagyoni alap nélkül, remélt/feltételezett külső támogatásokra alapozva. Ezek működésének lehetőségskálája igen széles; hasonlóképpen kezelőinek hozzáértése és lelkiismerete. A tanácsadás és (ön)ellenőrzés bizonyára gyarapíthatja a térségben ekképp működő köz-tőkét, illetve annak hatékonyságát. A főiskolák által létesítendő fejlesztő, tanácsadó irodák is alapítványi szerkezettel csatlakozhatnának működtetőjükhöz.

Emitt esedékes szóba hoznunk az egyházakat is, mint szintén nonprofit elven gazdálkodó és igen jelentős földvagyonnal rendelkező szervezeteket. E vagyon nagy része ma elaprózott (parochiális földek), korszerű hasznosítására még nem történt kísérlet.

Végső, korántsem jelentéktelenebb az olyan együttműködés, amely nem a benne résztvevők közvetlen kapcsolatán alapul, hanem szervezőjük és egybekapcsolójuk valamely felettük álló nagyobb magángazdasági egység. Ezek köre rendkívül széles. Kelet-Európában a rendszerváltással együtt megjelenő képviselője a terményfelvásárló üzletember. Erdélyben elsősorban az állati termékekre vonatkozik – amiket korábban az egységes és hatalmas állami vállalat vásárolt fel: tejet, növendék állatot, gyapjút, bőrt, de emellett gabonát, zöldséget is. Van, amelyik közvetítőként csupán veszi és továbbadja, másik pedig maga dolgozza fel. Egyesítő (integratív) szerepük igen jelentős, messze nyúló lehetőségeket rejt magában, amelyek nagymértékben tetszőlegesek. Nyitott kérdés, hogy az egyesítő pozícióban lévő személyek hogyan és mennyire élnek ezekkel: felvállalják-e az egyesítő szerepükben rejlő erkölcsi felelősséget a nekik kiszolgáltatott kicsikkel szemben. Ha igen, azokkal és egymással közösen kell létrehozniuk a jelenleg akadozó feldolgozó és értékesítő nagy-szervezetet – amely azután a versenyben megállja a helyét a nemzetközi óriásokkal szemben is.

Hasonló egyesítő szereplők az iparban is vannak: a nagy- és óriásvállalatok, amelyek az elkülöníthető részfeladatokat alvállalkozóknak, bedolgozóknak „szervezik ki”, s ilyen kisvállalatok szatellitövével ve-

szik magukat körül. Amennyiben az ilyen szerepkörben működő vállalatokkal a térség gazdasági vezetése egyeztetett foglalkoztatási-képzési-fejlesztési programot tudna felmutatni és elfogadtatni, szociális terheinek tetemes részétől megszabadulhatna. A program kidolgozása azonban tudományos szakértelmet és felkészülést igényel. Ez és a kezdeményezés lenne a regionális gazdasági tudásközpont – azaz a főiskola – feladata.

Az eddigiekre visszapillantva vegyük csak észre, hogy mindezek a formák régi korok közösségi gazdálkodásának maradványai, újjáélesztései. Véres forradalmak nélkül, a polgári törvények által biztosított békés úton létesültek, tartották fent őket. A polgárosodás és iparosodás nagy átalakulás-folyamatában törékenyen maradt kis egzisztenciák sokaságának felzárkózására csak effélék nyitnak kerülőutat az érett tőkés alapviszonyok között.

A műveletek, amelyeket a térségi főiskolának magában kifejleszteni és környezete – a térség egésze – számára szolgáltatnia kellene:

– közös értékesítés, beszerzés és fejlesztés szervezése kis- és törpevállalatok számára;

– a szakképzés és a térségi szakma-szerkezet programozása, szakmai felügyelete és kiszolgálása;

– tájékoztatás inaktív vagyonok befektetésére és működtetésére;

– a térség átfogó piacmodelljének megszerkesztése és a fenti szereplők és elemek tájolása ennek terepén;

– kezdeményezés és innováció szervezése, tanácsadása; szemléleti nevelése és oktatása az alap-, közép- és felsőfokú oktatásban;

– termelési, technológiai, pénzügyi, szervezeti tanácsadás és szakirányítás minden rendű vállalat számára.

Elitképzésre mindenütt irányul figyelem. Kerülnek támogatói és kezdeményezői is, s ez – úgy gondolom – helyénvaló, mivel a lehetséges csúcsteljesítményekre szüksége van az összgazdaságnak. A fentebb tárgyaltak azonban a rangsor túlsó végén lévőkre: az elmaradottakra vonatkoznak. Azokra együtt és külön-külön. Az elit pedig akkor igazán elit, ha valakiknek – a társadalom többi rétegeinek – volna az elitje: azaz viselné azok sűrű gondját a maga előnyeinek és kiváltságainak terhére.

Irodalomjegyzék

Palkovics, L. 2014. Ne frusztráljon a kiesés. Interjú Palkovics László államtitkárral. *Népszabadság* 2014, 11(17), 2.

Weber, M. 1982. *A protestáns etika és a kapitalizmus szelleme: Vallásszociológiai írások*, Budapest: Gondolat.

*** http://www.mnb.hu, letöltve: 2015.03.31.

*** www.padsbudapest.hu, letöltve: 2015.03.31.

Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (1), 100–102.
2015/1

Csanády András laudációja a Wesselényi Miklós díjjal való kitüntetése alkalmából

Kolozsvár, 2015. július 4.

VINCZE MÁRIA[1]

A Romániai Magyar Közgazdász Társaság vezetősége úgy döntött, hogy 2015-ben a Wesselényi Miklós díjat Csanády András magyarországi gazdaságfilozófusnak adományozza az erdélyi közgazdász társadalom szakmai támogatása terén kifejtett munkásságáért és az Erdélyben végzett szociológiai felmérő és gazdaságfejlesztő tevékenysége elismeréséül.

Csanády András 1929-ben született Budapesten. Erdélyi gyökerekkel rendelkezik és rendszeresen járja Erdélyt, különösen 1990 óta. Lelkesen szervez, kezdeményez, kutat, tudományos munkát végez, és kritikusan, szókimondóan nevel mindnyájunkat.

1990 legelején, egy Kolozsváron tartott találkozón javasolta az RMKT megalakítását, a magyarországi Közgazdasági Társaság mintájára. Miután 1990 nyarán az erdélyi közgazdászok hivatalosan bejegyeztették a szakmai szervezetüket, azaz megalakult az RMKT, Csanády András már szeptemberben jelezte, hogy a Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem (ma Corvinus) tanárai és más neves akadémiai kutatók, elsősorban egykori Rajk-szakkollégisták vállalták, hogy hétvégi tanfolyamokat tartanak négy erdélyi városban: Nagyváradon, Kolozsváron, Marosvásárhelyen és Székelyudvarhelyen. A cél az volt, hogy a modern kapitalista közgazdaságtani ismereteket átadják az erdélyi magyar közgazdászoknak, akiknek 1989 előtt nemigen volt alkalmuk elsajátítani ezeket. Később kezdeményezője és segítője volt a magyarországi tanfolyamok megszervezésének, amelyeket dr. Kocsis Károly irányított. 23 erdélyi fiatal szakembernek biztosítottak mesterképzési lehetőséget, és több alkalommal szerveztek 1-2 hetes továbbképzőket is erdélyi közgaz-

[1] Emerita professzor, Babeş–Bolyai Tudományegyetem, e-mail: vincze.mariamagdolna@yahoo.com.

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeş–Bolyai Tudományegyetem
Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

dászoknak, oktatóknak, kutatóknak, amelyek kezdeményezői között ott volt Csanády András is.

Alkalmam volt személyesen is megtapasztalni, hogy Csanády András kapcsolatait is felhasználva harcolt az erdélyi magyar oktatás magyarországi támogatásáért, és a Sapientia egyetem megalakulása óta is foglalkoztatja annak működése, fejlődése.

Külön érdeme, hogy figyelemmel kísérte azoknak az erdélyi közgazdászoknak és társadalomtudományok iránt érdeklődőknek a felkészülését és későbbi pályáját, akik magyarországi ösztöndíjasok voltak. Sok esetben saját lakásán biztosított szállást, ellátást azoknak, akik csak néhány napra mentek dokumentációs céllal.

Csanády András rendszeresen tartott előadásokat egyetemi hallgatóknak, az RMKT tagságának, vállalt előadásokat az Erdélyi Múzeum-Egyesület keretében kisvállalkozóknak és vidéki gazdálkodóknak. Csak néhány címet említek: *A hagyományos és a magasan fejlett tőkés gazdálkodás viszonya, valamint e viszony gazdaságtudományi ábrázolásának nehézségei*; *Az új társadalmi formák érlelődésének logikája – Románia távlati esélye a gazdasági előnyomulásra*, vagy *Az Európai Unióhoz való csatlakozás veszélyei egy liberális gazdaságpolitika számára Romániába*. Rendszeresen részt vett és előadásokat tartott, illetve hozzászólásaival tartalmas vitákat kezdeményezett az RMKT vándorgyűlésein. Sokat beszélgetett politikai döntéshozókkal, akiknek a gazdaság stratégiai nehézségeire hívta fel a figyelmét.

Kovászna megyében egy stratégiai kutatási intézetet is sikerült kezdeményeznie, mely viszont nem működött sokáig, mert a döntéshozók azonnali sikerekben bíztak, ami nyilván nem volt biztosítható.

1997 decemberében az MTA Politikai Tudományok Intézete keretében konferenciát szervezett *Kelet-európai hagyományos régiók megélhetésének szerkezete* témával, melynek előadásait 1998-ban kötetbe is szerkesztette *Hagyományos térségek megélhetési szerkezete* címmel – ebben három erdélyi szakember is publikált. Csanády Andrásnak több tanulmánya jelent meg magyarországi szaklapokban, amelyekben az erdélyi gazdasági-társadalmi problémákra hívta fel a figyelmet.

Fejlesztési tervezeteket dolgozott ki például a középfokú közgazdászképzés fejlesztésére, amit el is juttatott Kötő Józsefnek, akkori oktatási államtitkárnak, tankönyvvázlatot állított össze a vásárhelyi kántortanítók számára, és kitartóan szorgalmazta a vidéki fiatalok agrárismereteinek elmélyítését.

Kezdetektől ösztönözte az RMKT-tagokat, hogy vegyenek részt a gazdasági valóság kutatásában, és segítsék szaktanácsaikkal a politikai döntéshozókat.

Csanády András behatóan kutatja az erdélyi és főleg a székely vidék gazdasági és társadalmi lemaradásának okait és kitörési esélyeit, kiemelten a foglalkoztatás problémakörét, ösztönözve az RMKT tagságát is, hogy foglalkozzon többet ezzel a kérdéssel.

Csanády András az erdélyi hagyományos térségek tanulmányozásában maradandót alkotott, és remélhetőleg folytatja munkáját a jövőben is, ehhez kívánunk erőt, egészséget.

Csanády András az erdélyi közgazdász társadalom élő lelkiismerete, és kívánjuk, hogy még sokáig az is maradjon.

Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (122), 103–120.
2015/1

Erdélyi személyiségek emléknapjai 2015-ben és munkásságuk jelentősége az erdélyi magyar gazdasági kultúrában

SOMAI JÓZSEF[1]

Barabás Endre (1870. március 5. – 1945. május 25.) (halálának 70. és születésének 145. évfordulójára)

A háromszéki Középajtán született. Nagyenyeden tanítóképzőt, Budapesten polgári iskolai tanítóképzőt végzett. Az I. világháború előtt a marosvásárhelyi, majd a kolozsvári tanítóképzőben tanított, 1911-től a dévai tanítóképző igazgatója volt. A Kemény Zsigmond Társaság tagja. 1919-ben Nagyszebenben letartóztatták, majd kiutasították Romániából, ezt követően Budapesten helyezkedett el. Miniszterelnökségi sajtócenzor, a Bocskai Társaság munkatársa, majd a Népies Irodalmi Társaság főigazgatói posztját töltötte be. Az általa erdélyiek számára alapított otthonban számos, a fővárosban tanuló fiatalnak nyújtott segítséget diplomájuk megszerzése érdekében. 1925-ben az iskolai tanulmányaikat végzők támogatására ún. „gyámszülő társaságokat", illetve a végzettek további sorsát figyelemmel kísérő „gondviselő társaságokat" hozott létre.

Fiatal értelmiségiként jelentette meg 1901-ben, a Magyar Közgazdasági Társaság gondozásában, írását *A székely kivándorlás és a Romániában élő magyarok helyzete* címmel, amelynek anyagát, mint a Marosvásárhelyen működő Székely Társaság megbízottja, előadás formájában is bemutatta. Ebben a tanulmányban nem kisebb jelenségre, mint „a székelység közgazdasági és kulturális elmaradottsága és elhagyatottságában rejlő nemzeti veszedelemre" próbálja felhívni a közvélemény figyelmét, szorgalmazza ennek mielőbbi megértését és különösen megváltoztatását. A székely kivándorlás, Románia felé tartó külön áramlatának okait igyekszik feltárni, s a benne rejlő veszélyekre felhívni a figyelmet.

[1] A *Közgazdász Fórum* alapító főszerkesztője, e-mail: jozsefsomai@gmail.com.

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeș–Bolyai Tudományegyetem Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

A *Megyei monográfiák* sorozatban megjelent tanulmányainak mintegy előzeteseként, 1904-ben Barabás Endre *Székelykeresztúr közgazdasági leírása* címmel közölt szakszerű monográfiát, amely méltó módon illik bele a századfordulón megjelent erdélyi gazdasági monográfiasorozatba. Valójában Barabás munkássága nyomán még három erdélyi megyei, városi vagy nagyközségi monográfia maradt az utókorra. *Maros-Torda vármegye és Marosvásárhely thj. város* leírása tartalmi összetevőinek átfogó képét rajzolja meg azoknak a paramétereknek a részletes feltárásával, melyek hűen jellemzik a megyei dimenzió sokrétű problematikáját. Tartalommutatója: I. Bevezetés. II. Történelmi. III. Földrajzi. IV. Néprajzi vázlat. V. Népesedési mozgalom a pragmatica sanctio idejében. VI. A fajok harca napjainkban: a) a lakosság anyanyelv szerint, b) a lakosság vallás szerint, c) a lakosság fajtömörülés szerint. VII. A népesség szaporodása. VIII. Közműveltség és közoktatásügy. IX. Közlekedés. X. Jég- és tűzkárok elleni védekezés. XI. Állami és törvényhatósági közigazgatás. XII. Földművelés: Terméseredmények, 1901-ben learatott terület és az aratás, A termőterület megoszlása, Foglalkozási statisztika. XIII. Gazdaságok felszerelése: Gazdasági eszköz-leltár, A megyei nagybirtokok és felszerelésük. XIV. A magyar és román faj birtokaránya. XV. Zöldség- és gyümölcstermelés. XVI. Állattenyésztés: Állatállomány 1895 és 1904-ben. XVII. Legelőgazdaság. XVII. Erdőgazdaság. XIX. Ipari viszonyok: Marosvásárhelyi céhek, Ipari statisztika az 1900. évből, Maros-Torda megyei vízierők, Háziipar, Kisipar. XX. Kereskedelmi viszonyok. XXI. Teherviselés. XXII. Szövetkezeti élet. XIII. Hitelügy. XXIV. Munkásviszonyok. XXV. Táplálkozási viszonyok. XXVI. Elvándorlás és kivándorlás.

A Maros-Torda monográfiához hasonló tartalommal jelentette meg az *Udvarhely vármegye közgazdasági leírása* (1904) és *Kolozs vármegye közgazdasági leírása* (1910) című helységmonográfiákat.

Barabás Endre *Az erdélyrészi népfajok birtokaránya* című tanulmányában a XIX. és XX. század fordulójának sajátos szempontból végzett helyzetelemzésével is próbálkozott. E munkáját 1905. december 14-én a Magyar Közgazdasági Társaság ülésén is felolvasta, és megjelentette a *Közgazdasági Szemlé*ben. Úgy vélte, hogy azok az írások, amelyek Er-

dély nemzetiségi viszonyaival foglalkoztak, kizárólagosan politikai, szellemi és erkölcsi szempontokat figyelembe véve tették azt.

Jelentősebb írásai közé tartozik továbbá a *România mezőgazdasági és szociális viszonyai* című, az Erdélyi Gazda kiadásában (Kolozsvár, 1909).

Barabás Endrének 1899-től rendszeresen jelentek meg írásai különböző kiadványokban, mint a *Család és iskola, Gazdaszövetség, Magyar Tanítóképző, Néptanítók Lapja, Polgári Iskolai Közlöny, Szövetkezés, Közgazdasági Szemle, Köztelek, Magyar Gazdák Szemléje, Magyar Társadalomtudományi Szemle, Magyar Kisebbség, Erdélyi Hírek, Dévai Tanítóképző Értesítője*. Az utóbbi hármat, különböző időszakokban, szerkesztette is. Írásainak aktualitását igazolja, hogy napjainkban jelent meg *A falu társadalmi élete* (*Magyar Társadalomtudományi Szemle* első-második része, 1913. 7. évf. 5. sz. 329–349., valamint 1913. 7. évf. 6. sz. 420–441. és *A nemzetiségi kérdésről* (*Magyar Társadalomtudományi Szemle*, 1912. 6. évf. 9. sz. 675–698.

Lugoson jelent meg szerzői név nélkül 1928-ban magyar és román nyelven *Az erdélyi és magyarországi román egyházak és iskolák élete és szervezete a világháború előtt.* 1929-ben szintén Lugoson jelent meg magyarul és németül *A romániai magyar nyelvű oktatás első tíz éve: 1918–1928* című nagyobb tanulmánya szintén név nélkül, valamint több, névvel jegyzett kisebb közleménye. Az erdélyi román és magyar oktatásügy alapos ismerője volt, a romániai magyar oktatásügyről írott munkái forrásértékűek.

Fridvaldszky János (1730. december 13. – 1784. május 3.)[2] (születésének 285. évfordulójára)

Fridvaldszky János Felső-Magyarországról származott, Pozsonyban született gazdatiszti családból. Az elemi iskola elvégzése után a pozsonyi jezsuita gimnáziumban tanult. Tizenhat éves korában belépett a je-

[2] Csetri, E. 2011. Fridvaldszky János közgazdasági gondolkodása. In: Somai, J. (szerk.) *Az erdélyi magyar gazdasági gondolkodás múltjából,* III. kötet. Kolozsvár: RMKT, 31–52.

zsuita rendbe, és haláláig annak tagja maradt. Nemcsak rendje programját fogadta el, hanem a természettudományos gondolkodást is. Bécsi egyetemen teológiai és természettudományokból szerez képesítést és doktorátust. A papi hivatást megtartva, életének fő iránya a tanári és tudományos pálya maradt.

Néhány évig a felső-magyarországi Bazin jezsuita gimnáziumában tanít. Pályafutása csúcspontjára akkor jut el, mikor Erdélybe kerül. A gyulafehérvári gimnáziumban, majd a kolozsvári főiskolán, illetve egyetemen eltöltött évtized alatt (1763–1773) fejti ki gazdag tudományos munkásságát. A jezsuita rend feloszlatása (1773) után néhány évig könyvtárosként és világi papként működik Kolozsváron, de 1777-től 1784-ben bekövetkező haláláig, mint szepesi kanonok, szülőföldjén fejezi be életét.

Teológiai munkákat írt és a szépirodalomban is járatos volt, azonban a tudománytörténet főleg mint minerológust és gazdasági gondolkodót tartja számon. Igazi tudóssá Erdélyben formálódott.

Az 1753-ban Mária Terézia által alapított katolikus-jezsuita Akadémia (Collegium Academicum) Fridvaldszkyt az egyetem matematikatanárává nevezte ki, ahol Fridvaldszky kémiai, ásványtani és talajtani analíziseket, kísérleteket végezhetett. Kutatásainak első eredményeképpen jelent meg első nyomtatott munkája, a *Dissertatio de natura ferri et ferrariis R. Hungariae ac Transilvaniae* (Kolozsvár, 1766). Fejezetei: geometriai elemek, síkidomok, testek, geodéziai műszerek, térképészet, térfogatszámítás, építészeti alapismeretek, földrajzi helymeghatározás.

Ásványtani főműve a *Minero-logia magni principatus Transilvaniae seu metalla, semi-metalla, sulphura, salia, lapides et aquae conscripta* (Kolozsvár, 1767), melyben az ásványok lelőhelyeivel, a bányákkal foglalkozik, bányamérnöki leírásokat ad.

Fridvaldszky *Projectum oeconimicum* tizennégy oldalnyi kéziratos tervezetében négy pont köré csoportosítja gondolatait: földművelés, ipar, állattenyésztés kiterjesztése, jövedelem növelése. Gazdasági elképzeléseinek érvényességét az idő, a jövő ítéletére bízza, tervezetében a szerző Erdély válságos gazdasági helyzetét tárja fel és gondjaira keres gyógyírt. Javasolja, hogy hívjanak be külföldről iparosokat a nálunk kevéssé ismert iparokban. Ugyanitt a kereskedelmet merkantilista szem-

pontból tárgyalja. Létesítsenek manufaktúrákat, hogy ne kelljen a különféle cikkeket a birodalom többi részeiből vagy külföldről beszállítani. Belső vámok és felvásárlási céhmonopóliumok ellenében a szabad kereskedelem híve. Javasolja a nép oktatását a korszerű gazdálkodásra.

Az 1769-as esztendőben születik meg az Erdélyi Mezőgazdasági Egyesület. Rövid működése (1769–1772) nagyszerű alkalom volt Fridvaldszky tudományos munkásságának érvényesítésére. A Mária Terézia rendeletére létrejött egyesület céljául azt szabták meg, hogy a mezőgazdaság szintjének emeléséért munkálkodjon elméletben és gyakorlatban egyaránt.

Fridvaldszky 1769. november 16-án benyújtja a jelzett gazdasági tervezetét. Mint tagtársat meghívják az 1770. augusztus 20-i egyesületi gyűlésre. Ugyanebben az évben felhívásra írta meg a Minero-logia mellett legjelentősebb természettudományi munkáját, a *De agris fimandis et arandis pro Magno Principatu Transilvaniae*, amely a természettudományi felfedezéseinek és találmányainak gazdaságpolitikai orientációját igazolta.

Közben megjelenteti *Dissertatio de skumpia seu cotino planta coriaria* (Kolozsvár, 1773) című munkáját, melyben a szkumpia vegyiipari felhasználására vonatkozó kutatásait végzi, és megtervezi a cserje ültetvényszerű termesztését is.

A túrfa (tőzeg) kutatásai is igen jelentősek, és 1770-ben felhívta a figyelmet, hogy nagy mennyiségben előforduló tőzeget talált, mely fában szegény vidéken tüzelésre alkalmas.

Maradandó alkotása a természettudományok körében a szántóföldek trágyázásáról és a szántásról szól (*Dissertatio de agris fimandis et arandis pro Magno Principatu Transilvaniae*), amelyet 1772-ben írt az Erdélyi Mezőgazdasági Egyesület pályázati felhívására. A Dissertatióval Fridvaldszky természettudományi megalapozottságáról és agrártudományi szakszerűségéről tesz bizonyságot, mely biztosította, hogy tevékenységével az akkori idők Erdélyének első számú agrártudományi szakírójává váljék.

1773-ban a jezsuita rendet feloszlatták, a jezsuiták rendházai, intézményei, iskolái, konviktusai, nyomdái, vállalkozásai beszüntették működésüket. A kolozsvári egyetem is kikerült a jezsuiták kezéből, tagjait

eltávolították az intézményből, s a jezsuiták java része világi papként folytatta munkáját. Fridvaldszky a tudományos munkában keres menedéket. Természettudományos eredményei meghozzák a gyümölcsét, és 1773. augusztus 16-án 200 tajnai forintos subsidumot kap a szkumpia telepítésére.

Fridvaldszky életében és tevékenységében szerzetesrendje megszüntetése fordulatot idéz elő, abbahagyja a természettudományi munkásságát és a történettudományban és teológiában keres menedéket, s a továbbiakban történeti forráskutatással foglalkozik. 1776 októberétől szepesi kanonok lesz, végleg elköltözik Kolozsvárról és Felső-Magyarországra távozik, ahol természettudományi munkásságával is felhagy, majd 1784. május 3-án Szepesváralján elhalálozik.

Pap István (1915. február 23. – 1994. február 5.)[3]
(születésének 100. évfordulójára)

Pap István, az erdélyi magyar agrármérnök, neves agrárgazdasági szakíró, egyetemi tanár, több mint harminc éven át gazdásznemzedékek oktatója volt. Közölt tudományos és ismeretterjesztő írásainak száma meghaladja az ezret. Sok száz fiatalt tanított a szakmára. A mezőgazdasági tudományok doktora.

Verespatakon született 1915. február 23-án, és 1994. február 5-én hunyt el Kolozsváron.

Elemi iskoláit Alsóboldogfalván végezte, majd a székelykeresztúri unitárius gimnáziumban érettségizett 1931-ben. Ezután beiratkozott a kolozsvári I. Ferdinánd Királyi Egyetem matematika szakára. Itt tanult négy évet 1936-ig, majd 1938-ban jelentkezik a kolozsvári Mezőgazdasági Főiskolára, ahol 1941-ben megszerzi a szakmai oklevelet, és ugyanitt két évig (1941–1942) tanársegédként működik. 1942-től már

[3] A leírtak forrása: Farkas, Z. 2011. Pap István életútja és munkássága. In: Somai, J. (szerk.) *Az erdélyi magyar gazdasági gondolkodás múltjából*, I. kötet. Kolozsvár: RMKT, 153–168; Dávid, Gy. (szerk.) 2011. *Romániai magyar irodalmi lexikon*: Szépirodalom, közírás, tudományos irodalom, művelődés IV. (N-R). Kolozsvár: Kriterion, 397–399 (Cseke Péter tollából).

adjunktus a gyakorlati tanszéken és a tangazdaság vezetője, amelyet frontszolgálat és hadifogság szakított félbe. 1944 nyarán mozgósítják és zászlósi rangban frontszolgálatra küldik Szeretfalvára. Időközben betegség miatt beutalják a kolozsvári katonakórházba, s visszavonuláskor a kórházat is nyugat felé menekítik. A háború végén fogságba esik, a focşani-i gyűjtőtáborba kerül, majd Szibériába. A fogolytáborból 1948. június 28-án ért Alsóboldogfalvára. 1949 őszén visszahívják a kolozsvári Mezőgazdasági gépesítési tanszékre gyakorlatvezetőnek, 1952-től meghívják előadótanárnak, és ott is marad nyugalomba vonulásáig (azaz 1975-ig) a kolozsvári Mezőgazdasági Főiskolán. A magyar kar felszámolása után román nyelven tartotta előadásait.

Első írása az EMGE naptárában jelent meg (1943). A gyakorlati tanszéken tanársegédként és adjunktusként az üzemszervezés, nyilvántartás és könyvelés tárgykörébe vezette be diákjait. A mezőgazdasági gépesítési tanszéken mezőgazdasági géptant adott elő, később, az állattenyésztési tanszéken pedig a mezőgazdasági állattant, takarmányozástant, a háziállatok bonctanát, haltenyésztést, vadgazdaságtant, selyemhernyó-tenyésztést és méhészetet, kisállattenyésztést, járványtani és parazitológiai alapismereteket. Egyéni kutatásainak figyelme főként a külföldről behozott háziállatfajták tulajdonságainak alakulására, hozamképességük megállapítására, a hozamok fokozására irányultak. Foglalkozott a gépi fejés lehetőségeivel, valamint a szarvasmarha-szelekcióval; ez volt a tárgya doktori értekezésének is.

Tudományos vizsgálódásainak eredményét szaktanulmányokban dolgozta fel. Összesen negyven tudományos dolgozatot írt (tizenegy tanulmánya román nyelven is megjelent). Doktori értekezése: *Adalékok az Erdélyben tenyésztett szarvasmarha-fajták szelekciós paramétereinek ismeretéhez* (1972); 427 oldalból kivonatként 70 oldalt nyomtatásban is megjelentetett. Kéziratban maradt egy másik igen fontos munkája, amelynek hasznosítása az oktatás területén érvényesült: *A szarvasmarha-tenyésztés ökonómiája* (kb. 800 oldal).

Magyar nyelven közölt tudományos ismeretterjesztő írásai megjelentek a *Korunk, Előre*, majd *Romániai Magyar Szó, Falvak Dolgozó Népe,* majd *Falvak Népe, A Hét, Művelődés, Ifjúmunkás, Igazság, Hargi-*

ta, Megyei Tükör, Brassói Lapok, Marosvásárhelyi Vörös Zászló, Nagyváradi Napló, Aradi Vörös Zászló, Szabadság, Dolgozó Nő, Családi Tükör, Aranyosvidék és más lapokban. Évtizedeken át cselekvő részese a Mezőgazdasági és Erdészeti Könyvkiadó (későbbi nevén Ceres) kolozsvári műhelyének. *Az agronómus kézikönyve* szerkesztőbizottságának tagja (1954), ez is kéziratban hasznosult. A *Falvak Dolgozó Népé*ben a nyolcvanas évek végén A–F címszavaival részben megjelent *Mezőgazdasági kislexikon* egyik szerzője.

A diktatúra bukását követő időszakban az újjáalakuló Romániai Magyar Gazdák Egyesülete (EMGE) tiszteletbeli elnöke, a Magyar Tudományos Akadémia külső tagja. Részt vállalt az újraalakult szervezet (RMGE) programjának kidolgozásában is. A mezőgazdaság minden ágazatára vonatkozóan előterjesztett alapos elemző javaslataival próbálta hasznos koncepciós irányba vezetni az egyesület tevékenységét. Részt vállalt az újraindított *Erdélyi Gazda* szaklap profiljának kialakításában is, az ezüst- és aranykalászos tanfolyamok újraindításában, valamint 1994-ben az illyefalvi LAM alapítvány által szervezett Gazdatanfolyam megszervezésében, tantervének előkészítésében, illetve gazdag tudását hasznosítva, előadás-sorozat megtartásában vállalt szerepet.

Szintén a fordulat után a Cseke Péter szerkesztésében megjelent 4. RMDSZ-Füzetben, a *Mit várhat a falu a Romániai Magyar Demokrata Szövetségtől?* című tanulmányában arra hívta fel az érdekeltek figyelmét, hogy ésszerűtlen a termelőszövetkezetekben felhalmozott közös vagyon önkényes szétosztása és az értékek eltékozlása, s arra buzdított, hogy a tagok maguk vegyék kezükbe a gazdák termelésének megszervezését.

1993-ban bekapcsolódott a kolozsvári rádió mezőgazdasági műsorának állandó munkájába, s a bukaresti tévé magyar nyelvű műsorában *Dálnokról jelentem* címmel forgatott sorozatot, amelyben bemutatta a háromszéki település mezőgazdasági termelésének gondjait.

Szintén a rendszerváltás után több elemzést, fejtegetést és javaslatot írt, íme néhány ezzel kapcsolatos téma: már 1990. január 21-én tizenkét oldalon megfogalmazta elgondolásait Románia mezőgazdasági termelésének átrendezésével kapcsolatban; értekezett a privatizálásról;

szorgalmazta a vidéki turizmus beindítását, az állattenyésztés fellendítését, elemezte a falurombolást; tanterveket készített, előadásokat tartott; szükségesnek tartotta a szakkönyvkiadás újraindítását. A továbbiakban felsorolunk néhány címet dolgozataiból: *Mitől őszül a gazda – a számítástól* (RMGE Évkönyv 1991; *Unele probleme sociale ale reformei grave actuale* (Az időszerű nehéz reform egyes szociális problémái), 1991. ápr. 4., 102–104; Alb Kiadó, Bukarest); *Szeretem a gépet ha olcsón dolgozik* (*Falvak Népe*, 1991. szept. 21.); *Időtényező a mezőgazdasági termelésben* 1992. nov. 16. Ellenezte és bírálta a földtörvényt is: *Az új földtörvénnyel kapcsolatos néhány agrártársadalmi probléma Romániában* (1992. ápr. 11.); *Turisztikai műszaki szervezet* (1992. jan. 6), román és német nyelven is; *Semmiről indulni.* RMGE Évkönyv 1995. 101–104., az Erdélyi Gazda kiadása, Kolozsvár, 1995); *Üzemgazdasági alapfogalmak* (102. oldal) 1993. dec. 16.

Jelentősebb közölt munkái: *Pillangós virágú növények szerepe a szántóföldi termesztésben* (1943); *A gabonafélék ápolása* (1951); *A kapásnövények ápolása* (1951); *Búzatermesztők könyve* (Szopos Andrással, 1953); *Sertéshizlalás* (1956); *Állattenyésztési tanácsadó* (1959, 1964); *Házinyúl- és szárnyastenyésztés* (1960); *Hagyomány és korszerűség a gazdálkodásban* (Kv., 1985, 1995); *Háztáji állattartás* (1989). Külön figyelmet érdemel Nagy Miklóssal közösen írt két könyvük, az 1956-ban kiadott *Háziállatok takarmányozása* (további két kiadást megért 1961-ben és 1972-ben), illetve az 1957-ben megjelent *Bivalytenyésztés*, mindkettő jó példa két kiváló szakember összefogására.

Petri Mór (1863. július 11. – 1945. március 2.)
(halálának 70. évfordulójára)

Tasnádszarvadon született, Közép-Szolnok vármegyében (ma Szatmár megye), kisnemesi református családban. Tanulmányait szülőfalujában kezdte, a gimnázium első osztályát magánúton végezte, majd a középiskolát a zilahi református kollégiumban. 1881-ben érettségizett, ezt követően beiratkozott a budapesti egyetemre, ahol 1886-ig természettani, mennyiségtani tárgyakat, később pedig magyar, latin, nyelvészeti, irodalomtörténeti, ugor összehasonlító nyelvészeti, művé-

szettörténeti és esztétikai előadásokat hallgatott. Budapesten bölcsészdoktori címet szerzett 1894-ben. Tanári pályája Rákospalotán kezdődött, majd 1889–1894 között a zilahi kollégium rendes tanára lett, ugyanakkor pedig Szilágy vármegye tanfelügyelője, mely tisztséget egy évtizedig töltötte be.

1889-ben szerezte meg a tanári oklevelet, ekkor Zilahon a református kollégiumban lett tanár, ahol Ady Endrének is magyartanára volt, majd a *Szilágy* című zilahi lap szerkesztője (1889–1994 között). Az Erdélyi Irodalmi Társaság 1892. június 11-én rendes tagjává választotta, 1894-ben tanfelügyelő Szilágy vármegyében, 1905-től a Vallás- és Közoktatási Minisztérium tisztségviselője, 1907-től Pest vármegye tanfelügyelője. Több tankönyvet is (nyelvtan, stilisztika) szerkesztett, 1897-től a Szilágy megyei Wesselényi-egylet elnöke, 1903-ban Németországban, 1904-ben Romániában tett tanulmányutat, 1921-ben tagja lett a Petőfi Társaságnak, 1922–1924 között ismét a Vallás- és Közoktatási Minisztériumban dolgozott. 1929–1934 között a *Petőfi-ház* igazgatója, és tagja volt még a *Lafontaine-, a Magyar Történelmi, a Magyar Irodalomtörténeti Társaságnak* is.

Tanfelügyelősége időszakában írta meg főművét, 4722 oldalas monumentális alkotását, a *Szilágy Vármegye Monográphiája* című munkáját, Szilágy vármegye Törvényhatósági Bizottságának megrendelésére, mely művelődéstörténeti értékei mellett a gazdasági szakemberek számára is alapvető forrásdokumentum. Ezzel a monumentális munkájával Petri Mór maradandót alkotott, helyet teremtett magának a tudományos életrajzi lexikonokban. A méltatások és bírálatok közül is megemlítünk néhányat: *Turul* (1904/3. sz.): „...oly monographia ez milyennel a többi vármegyék közül csak egy-kettő dicsekedhetik”; *Erdélyi Múzeum* (1902/7.): „Szilágy megye története kétségkívül előkelő helyet foglal el, méltó a nagy Wesselényiek nevéhez (...) minden dicséretnél ékesebben szólóan hirdeti írójának kiváló érdemeit”; az *Irodalmi Tájékoztató* (1902/2.) és a *Magyarság* (1902/290.) pedig azt emelik ki, hogy Petri a tudós fejével és a poéta tollával írta meg szülőföldjének tartalmas történetét; *Újság* (1904/248.): „Ha nem volna benne egyéb, csak a már ismert adatok egybegyűjtése, akkor is megérdemelné a dicséretet (...) a

rengeteg anyagot önálló, szerves és értékes tanulmányos alkotássá dolgozta fel (...) Petri Mór írói kvalitásainak nemcsak nagysága, hanem értékre nézve is kiváló...”; *Szilágysági Hírlap* (1903/1.): „íme már megépült a monumentális művészi munka. Elismerés illeti (...) Petrit, aki ifjúságának legszebb időszakát áldozta e munkának”; *Századok* (1903. április 15.): „Rendesen több szakférfiú szövetkezik egy monográfia megírására, és íme Szilágy megye tanfelügyelője egymaga írta meg megyéje monographiáját (...) azok is kellő tájékozást nyernek, kik a talaj minősége, terményei, a földművelés és az ipar állapota s fejlődése iránt érdeklődnek”; *Turul* (1902/4.): „... nem csupán a történelemre terjeszkedik ki, hanem érdekes leírásokat ad a társadalmi, gazdasági, néprajzi és földrajzi viszonyokról is”; *Ellenzék* (1902/295.): „végig lapozni is sok. Kevesen olvassák végig; de sokan találnak benne köztörténeti, egyházi, politikai, közgazdasági, tanügyi, katonai, földrajzi, mondái, családi adatokat (...) Szilágy vármegye büszke lehet rá, hogy értékes munkával gazdagította történetirodalmunkat”; *Budapesti Hírlap* (1902/315.): „Nem sok törvényhatóság dicsekedhetik olyan jól megkomponált (...) históriával, mint Szilágy vármegye. Arról szó sincs, hogy a monográfiája ne lehetne rövidebb is, bár elismerjük, hogy a közölt roppant anyag majdnem egészében érdekes és tanulságos”.[4]

Az első kötet Szilágy vármegye általános történetét tárgyalja, Wesselényiek tényked ését, de helyet ad a vallásnak, oktatásnak, műemlékeknek, szilágysági íróknak és népszokásoknak is. Szilágyság gazdasági életét viszont aprólékosan, külön terjedelmes fejezetben írja le. A második kötet a várakról, birtokosaikról és Zilah történetéről szól, azonban bőven kitér a városok gazdasági állapotaira is. A harmadik és negyedik kötetből, amely az akkori Szilágy vármegye 410 községét betűrendben, A-tól Zs-ig tárgyalja, elénk tárul a települések gazdasági helyzete is. Az ötödik és hatodik kötet, a *Birtokosok* és *Családok története* sem érdektelen gazdaságtörténeti szempontból.

[4] Kovács Kurucz, J. 2011. Dr. Petri Mór Szilágy vármegye gazdaságáról. In: Somai, J. (szerk.) *Az erdélyi magyar gazdasági gondolkodás múltjából,* III. kötet. Kolozsvár: RMKT, 146–147.

Több verseskötete megjelent, írt Báró Wesselényi Miklós munkásságáról is (Kolozsvár, 1903), azonban főműve a közel ötezer oldalas *Szilágy vármegye monográfiája* volt.

Teleki Domokos, gróf (1810. április 1. – 1876. május 1.)[5]
(születésének 105. évfordulójára)

Marosvásárhelyt született. Politikus, publicista, 1836. szeptember 10-én a Magyar Tudományos Akadémia levelező tagjának választotta, 1855. április 19-én lett az MTA igazgatótanácsi tagja, 1861. december 20-án pedig tiszteleti tagja.

Tizenegy éves korában a nagyenyedi főiskolára küldték, ahol az alsóbb osztályokban négy és fél évet, a felsőbbekben négy egész évet töltött, s mindvégig köznevelésben részesült, ami élénk hajlamot alakított ki benne a közügyek iránt. 1829-ben végezve iskoláit, tanulmányait az erdélyi királyi táblán Marosvásárhelyt folytatta. 1830-ban a magyar országgyűlésen mint távolléti követ jelent meg, anyja részéről. Az arisztokrata szokások szerint ekkor kellett volna külföldre utaznia, azonban néhány hetet Pesten töltve megismerkedik Széchenyivel, és Pesten, az élénkülő politikai és irodalmi élet központjában kezdi magát képezni közpályára. Két évet töltött itt mint joggyakornok és Pest megye tiszteletbeli jegyzője. Szabadabb perceit a költészetnek szentelte, s néhány költeményt bocsátott közre Helmeczy *Társalkodó*jában.

Visszatérvén Erdélybe, az 1834-es országgyűlést megelőző mozgalmakban tevékeny részt vállalt, s a gyűlésen mint Küküllő megye követe jelent meg. Itt állandóan az alkotmányos ellenzék soraiban küzdött, anélkül, hogy meggyőződését mindenben alárendelte volna. Az 1837-i országgyűlésen újra mint Küküllő megye követe van jelen, 1841 végétől az erdélyi országgyűlésen mint *királyi hivatalos* ismét részt vett. 1844 tavaszától késő őszig Németországot és Angliát utazta be, és figyelmét a

[5] Keszthelyi Gyula: Teleki Domokos, Széchenyi és gr. Mikó méltó társa. In Somai (szerk.) *Az erdélyi magyar gazdasági gondolkodás múltjából*. III. kötet. Kolozsvár: RMKT, 53–78; Szinnyei József: *Magyar írók élete és munkái*.

nevelésügyi és mezőgazdasági viszonyok tanulmányozására fordította. Pozsonyba visszatérve az országgyűlésen működött 1845 tavaszáig; ekkor hazament Erdélybe, hogy a rendszeres bizottságok működésében részt vegyen. Ez év végén Svájcon és Hollandián keresztül ismét Angliába utazott, ahol néhány hónapi tartózkodás után, Franciaországon és Párizson át visszatért Erdélybe. Nagyrészt munkásságának tulajdonítható, hogy a sérelmi területről a reformok felé hajlott, s kivívott néhány, a nép sorsán könnyítő úrbéri jogot. Ugyanezen az országgyűlésen az ellenzék jelöltjei a kormánypártiak ellenében többségre jutva, az úrbéri bizottmány tagjai közé nevezték ki. Közben mint zsurnaliszta lépett föl. Miután a *Pesti Hírlap*ban és *Erdélyi Híradó*ban több vezércikket írt, ez utóbbinak 1845-ben vezetője lett. 1844. január 4-én 37 társával felhívással fordult Erdély birtokosaihoz, s ennek nyomán 1844. március 4-én megalakult az Erdélyi Gazdasági Egylet, amely 1849-ben kényszerűen felfüggesztette tevékenységét, azonban gr. Mikó Imre szervezésében 1954-ben újraindult (Trianon után Erdélyi, majd 1989 után Romániai Magyar Gazdasági Egyesület néven működött).

Az 1846/47-es erdélyi országgyűlésen vezetője volt annak a pártnak, amely szabadelvű úrbért akart kivívni és a szabad földhasználatot is indítványozta. Miután az ő és pártja törekvése sikertelen volt, s az országgyűlés igen csekély engedményű úrbért fogadott el, az ellenzék egy általa szerkesztett óvást tett magáévá, melyet ő később emlékirattá alakítva, személyesen nyújtott be a birodalmi miniszterekhez. 1847 végét és 1848 elejét a magyar országgyűlésen töltötte, majd részt vett az 1848-as erdélyi országgyűlésen, később pedig a nemzeti gyűlésen mint Küküllő követe, de egészsége, különösen idegrendszere elgyöngülése miatt visszavonult.

A közélettől a szabadságharc után is teljesen visszavonulva, mezei gazdaságának és történelmi tanulmányainak szentelte életét. 1852-ben a székelyudvarhelyi református iskola részére 6000 forint alapítványt tett. A Marosvásárhelyt lévő Teleki-könyvtár kéziratainak kivonatozására és regisztrálására 1851-ben szövetkezett Deák Ferenc királyi táblai ügyvéddel, és mintegy nyolc évig dolgoztak együtt, Erdélynek az osztrákház uralkodásától fogva lefolyt történeteit tanulmányozva. E tanulmányok

eredményei a később megjelent munkái. Ez időben a legtöbb idejét Gernyeszegen töltötte, a téli három-négy hónapot pedig Kolozsvárt, ahol az ország egyik vezérének tekintették. Az erdélyi múzeum megalakításában gróf Mikó Imrével együtt dolgoztak. A kiegyezés után Marosszéket képviselte a magyar országgyűlésben.

1861-ben a gyulafehérvári konferencián megjelent, és ez időtől fogva ismét élénk részt vett a politikában, mely tevékenysége úgyszólva élete végső órájáig tartott. Ugyanezen évben részt vett a magyar országgyűlés felső tábláján, és remek beszédet mondott az unió érdekében. 1864-ben a magyar orvosok és természetvizsgálók nagy gyűlésének volt az elnöke Marosvásárhelyt. 1866-ban Marosszék küldte Pestre mint képviselőt, és az is maradt 1875-ig. Meghalt 1876. május 1-jén Kolozsvárt. A Magyar Tudományos Akadémián 1881. február 28-án Deák Farkas tartott fölötte emlékbeszédet.

A *Pesti Napló*ban és *Kolozsvári Közlöny*ben számos cikket írt, részint saját neve alatt, részint névtelenül. Mikor a politikai pályáról visszavonult, történeti tanulmányokkal foglalkozott, amely munkái azonban jórészt csak halála után láttak napvilágot. Költeményeket írt az 1830-as és 1840-es években a *Társalkodó*ba, *Koszorú*ba s más lapokba is; 1841-től kezdve a hírlapirodalom terén élénk munkásságot fejtett ki, előbb a Szalay és Csengery által szerkesztett *Pesti Hírlap*ban, később és egyre gyakrabban az *Erdélyi Híradó*ban. 1845. január 1-től kezdve teljes befolyása alatt állott a lap, és ő, mint főpatrónus, sokat is dolgozott vele. Cikkei a *Pesti Hírlap*ban (1841. 30., 63., 65., 71., 72. *Testvérhoni párhuzamok*); az *Unió* című zsebkönyvben (1848. Kolozsvári Töredékek „Unió" című kéziratairól); a *Magyar Tudományos Akadémia Évkönyvé*ben (1860. *Emlékbeszéd br. Wesselényi Miklós felett*); a *Pesti Napló*ban és más hírlapokban (a 60-as években, vegyes cikkek); a *Pesti Napló*ban (1857. 282. sz. *Hírlapirodalmunk* stb.); *Szigeti Album*ban (1860. Erdély fegyveres erejének történeti vázlata); a *Budapesti Szemlé*ben (X., XI. 1860. *Gróf Széchenyi István emlékezete*, XIV. 1862. *Az 1817. ínség és éhhalál Erdélyben*, XVII. 1863. *Két kalugyer Erdélyben*, akadémiai székfoglaló, Új folyam X. 1867. *Erdély három államférfia a XVIII. században: Bruckenthal Sámuel, Gróf Lázár János, Buccow Adolf Miklós báró és lovassági tábornok*, XIV. 1869.

Ferencz császár és király erdélyi útjai); a *Századok*ban (1868. *Básta György emlékirata Rudolf császárhoz Erdélyt illetőleg 1602*). *Adónk történetei* című sokrészes cikksorozatában Teleki kemény hangon bírálta a fennálló állapotokat, s azok mielőbbi rendezését sürgette. Mint a Váradi, Kolozsvári és Kolozs megyei Vasúti Bizottmány elnöke fenntartotta, hogy a vasút, melynek feladata lenne, Erdélyt átmetszve, kapcsolatba hozni a művelt Európát Kelettel, Kolozsváron menjen keresztül, mert látta, hogy a közlekedési infrastruktúra elégtelensége miatt Erdély egyre jobban leszakadt a fejlettebb Nyugat-Európától.

Fontosabb munkái: *Malomizi gróf Kendefi Ádám emléke* (Kolozsvár, 1834); *Az ifjúsághoz. Óda* (h. és é. n.); *Unió-hangok* (Kolozsvár, 1848); *Emlékbeszéd gr. Széchenyi István felett* (Elmondotta a kolozsvári Casino 1860. évi júl. 29. tartott ünnepélyén); *Siebenbürgen und die österreichische Regierung in den letzten vier Jahren* (Leipzig, 1865, névtelenül); *A Hóra-támadás története*. Pest, 1865. (Ism. Sürgöny 12–14., 28. sz. 2. jutányos kiadás. U. ott, 1869.); *Képviselői jelentés Marosszék felső kerületi választóihoz* (Maros-Vásárhely, 1872); *A székely határőrség története* (A szerző hátrahagyott kéziratából közzétette Szabó Károly. Bpest, 1877: *Értekezések a társ. tud. kör.* VI. 10. Ism. *Budapesti Szemle* XVIII.); Országgyűlési beszédei a *Napló*kban találhatók.

Báró Wesselényi Miklós (1796. december 30. – 1850. április 21.)[6] (halálának 165. évfordulójára)

A reformkor nagy személyisége. A magyar országgyűlési főrendiház vezére, a Magyar Tudományos Akadémia igazgatósági és tiszteletbeli tagja, közgazdasági gondolkodó, kora gazdasági reformere volt. Tevékenységében a politikai és gazdasági reform gondolata között összhang van, munkájában az ország polgári átalakulásáért folyó politikai tevékenység egybeesik a gazdasági reformok megvalósításának eszméjével.

[6] Csetri, E. 2011. Wesselényi Miklós, a gazdasági reformer. In: Somai, J. (szerk.) *Az erdélyi magyar gazdasági gondolkodás múltjából, III. Kötet*. Kolozsvár: RMKT, 53–72; Romániai magyar irodalmi lexikon, 5/2. kötet, 1218–1221.

Tanulmányait otthon végezte, Zsibón, házitanítói Tőkés János és ifjú Pataki Mózes voltak. Közpályáját 1818-ban kezdte a vármegyegyűléseken.

Az 1821–1822-es években, Széchenyi István társaságában, hosszabb utazást tett Franciaországban és Angliában. Úticéljuk: „öconomiai esméretek szerzése Franciaországban s Angliában", azon belül lóvásárlás saját ménesük nemesbítésére. Az utazás tanulsága, a zsibói uradalmának modernizációja vált egyik központi gondolatává és halaszthatatlan feladatává. Megtanulta, hogy a birtokai fejlődéséhez tökéletesebb mezőgazdasági gépekre, eszközökre, módszerekre és szakosításra van szükség.

Visszatértük után az országgyűlési főrendű ellenzék vezérei lettek. Utazásukról *Naplójá*ban részletesen számol be. Harcosává vált a magyarországi és erdélyi politikai-gazdasági reformoknak. A korszak alapvető kérdésének a gazdasági-társadalmi reformokat, elsősorban a jobbágyfelszabadítást s a nemzeti függetlenség kivívását tekintette, amelynek sine qua nonja azonban csak a feudális tulajdonviszonyok megváltoztatása és a jobbágyság felszámolása lehetett. A nemesség földmonopóliuma ellenében Wesselényi meghirdette a nem nemes osztályok tulajdonbírhatási jogának törvénybe iktatását, a függő parasztság mindenfajta elnyomatásának felszámolására pedig először az önkéntes, majd a kötelező örökváltság követelését.

Az 1825-ben, hosszú szünet után ismét összehívott országgyűlésen – nem lévén magyarországi birtoka – csak „hallgató" lehetett. Annál tevékenyebb volt azonban más téren: részt vett a Kaszinó megalapításában, javaslatot tett magyar színház felállítására, és létrehozta az első vívókört. A Magyar Tudományos Akadémia 1830. november 17-én az igazgatótanács tagjává és 1831. február 15-én vidéki tiszteletbeli tagjává választotta. Miután Szatmáron birtokhoz jutott, az 1830-as pozsonyi diétán már a felsőtábla tagjaként, a reformmozgalom elismert vezetőjeként tündökölt. Előtérbe kerülését Széchenyi István is pártolta, mert úgy vélte: a „hatalmas, méltóságos, királyi tekintetű magyar" alkalmasabb nála erre a szerepre. Wesselényit felszólalásai, 1831-ben írott, de csak két évvel később, külföldön megjelent *Balítéletekről* című műve az

udvar, a jottányi változtatást sem engedő Metternich kancellár célpontjává tették.

Az erdélyi országgyűlés tagja is volt, s miután 1834-ben telket vásárolt, azt Makfalva falunak ajándékozta, és 1836-ban iskolát építtetett rá. Wesselényi iskola néven a román betiltásig, 1919-ig működött mint mezőgazdasági szakgimnázium, azonban az 1943-ban újraindult algimnáziumot az 1948-as iskolareform megszüntette. Wesselényi a makfalvi tulajdonnal a kolozsvári országgyűlés képviseleti jogát szerezte meg.

Birtokát képező falvaiban, példát mutatva, elengedte a robotot és a dézsma nagy részét. Tettét más erdélyi nemesek is követték. Elsőként szabadította fel parasztjait a jobbágyság alól, saját költségén taníttatta őket, tanfolyamokat tartott nekik a korszerű földművelésről, állattenyésztésről. Kolozsváron, a Híd utcában nyomdája volt, itt nyomtatta ki beszédeit, tételeit, naplóját. 1835-ben Estei Ferdinánd osztrák császári herceg bezáratta a nyomdát. A zilahi gimnázium főgondviselője és több vármegye táblabírája volt. Érdemei vannak a kisdedóvás elterjesztése, a selyemhernyó-tenyésztés meghonosítása és a földművelés, állattenyésztés modernizálásában is. Wesselényi előtt nyilvánvaló volt a tőke, a hitel és a kereskedelem elsőrendű fontossága. A kóros tőkehiányon Wesselényi eladásokkal és hitel felvételével igyekezett segíteni. Emellett a reformkor számos gazdasági vállalkozásába bekapcsolódott, a Védegyletnek, Magyar Kereskedelmi Társaságnak, a Vukovár–Fiume Vasútra Egyesült Társaságnak egyaránt részvényese volt. Wesselényi koncepciójának, a reform és gazdaság szoros egysége és harmóniája megteremtésének megvalósítását, a gazdaság és politika intézményeinek összhangját valójában az 1848-as események hozták meg.

1835 elején előbb az erdélyi, majd a magyarországi királyi tábla is perbe fogta – előbbi az 1835–36-os erdélyi országgyűlés üléseiről készített naplónak a cenzúrát megkerülő terjesztése miatt, utóbbi az 1834. decemberi nagykárolyi megyegyűlésen elmondott beszéde miatt, melyben igen élesen bírálta a kormányzatot az úrbéri reformok elbuktatásáért. A perben Kölcsey Ferenc volt a védője. Időközben, 1838-ban a pesti árvízben életeket mentett, ezért az *árvízi hajós* nevet kapta. A perben három év börtönre ítélték, a büntetését a budai várban kezdte letölteni.

Két hónap után engedélyezték, hogy súlyosbodó szembaja gyógykezelésére a sziléziai Gräfenbergbe utazzék. Innen 1843-ban tért haza és 1848-ig Zsibón élt, mint Kolozs vármegye alispánja. 1848-ban vakon s betegen jelentős része volt abban, hogy a kolozsvári országgyűlés is kimondta Erdély unióját Magyarországgal. Ezzel a magyar országgyűlésnek is tagja lett, de már 1848 szeptemberében családjával a morvaországi gyógyhelyre, Gräfenbergbe menekült, mert a forradalom nehézségeinek felismerése következtében elvesztette hitét az ellenállás sikerében. Ehhez a lépéséhez testi rokkantsága is hozzájárult. Felesége, Lux Anna, élete végéig ápolta. Hazatérőben tüdőgyulladást kapott, és 1850. április 21-én Pesten meghalt.

Cikkei a politikai lapokban; országgyűlési beszédei a naplókban jelentek meg: *Nyilatkozata a magyar ellenzékről s ehhez saját viszonyáról* (*Erdélyi Híradó* 1846. 140.); *Az úrbér és örökváltság tárgyábani nézetei* (*Erdélyi Híradó*, 201–204.); *Szabad-e még most is az annyira drága gabonából pálinkát főzni?* (*Erdélyi Híradó*, 1847. 225. sz.); *Naplója az 1838-as pesti árvízről* (*Vasárnapi Újság* 1888. 41. és következő számai).

Művei: *A régi híres ménesek egyike (zsibói) megszünésének okairól*. Pest, 1829; *Balítéletekről*, 1831 (Bukarest, Lipcse, 1833); *Szózat a magyar és szláv nemzetiség ügyében* (Lipcse, 1843. Nyom. Hálában. Németre ford. 1844.); *Teendők a lótenyésztés körül* (Kolozsvár, 1847); *Beszéd az 1834. országgyűlésen Kolozsvárott*.

Közgazdász Fórum
Forum on Economics and Business
18 (1), 121–144.
2015/1

RMKT-hírek

ORSZÁGOS RMKT

Wekerle Sándor Kárpát-medencei Gazdasági Díjat kapott az RMKT

„Gazdasági érték- és érdekközösségek a Kárpát-medencében" mottóval, 2015. január 22–23-án negyedik alkalommal rendezte meg a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a Kárpát-medencei Gazdasági Fórumot Móron. A gazdasági fórumon hagyományosan sor kerül a *Wekerle Sándor Kárpát-medencei Gazdasági Díj* átadására is. A díj azon kiemelkedőt alkotó személyiségnek, vállalkozásnak, illetve szervezetnek az elismerése, aki Magyarországon, illetve a Kárpát-medencében különösen sokat tett a gazdasági élet, azon belül elsősorban az ipar és a kereskedelem harmonikus fejlődése érdekében. 2014-ben az alábbi közgazdasági társaságok, vállalkozói szövetségek megosztva kapták a díjat: Romániai Magyar Közgazdász Társaság, Szlovákiai Magyar Közgazdász Társaság, Vajdasági Magyar Közgazdász Társaság, Kárpátaljai Magyar Vállalkozók Szövetsége, Muravidéki Magyar Önkormányzati Nemzeti Közösség. Szécsi Kálmán, az RMKT elnöke, köszönőbeszédében hangsúlyozta a Közgazdász Társaságok fontosságát, valamint azt, hogy a Társaságok tevékenysége a Magyar Közgazdász Társaság kezdeti támogatása nélkül nem jöhetett volna létre.

Találkozó Magyarország kolozsvári főkonzulával

Január végén az RMKT elnöksége hivatalosan is találkozott Magyarország kolozsvári főkonzulátusának ősszel kinevezett vezető diplomatájával, Mile Lajos főkonzul úrral. Mile Lajos a főkonzulátuson fogadta Szécsi Kálmán RMKT-elnök urat és kíséretét, amelynek tagja volt Ciotlaus Pál, az RMKT szervezetének kolozsvári elnöke, illetve az elnökség tanácsadójaként Szőcs Endre. A találkozó célja a szervezet bemutatása, tevékenységeink ismertetése és a közös projektek lehetőségeinek latolgatása volt. A főkonzul úr az RMKT támogatását kérte a gazdasági köz-

Kiadó: Romániai Magyar Közgazdász Társaság és a Babeș–Bolyai Tudományegyetem
Közgazdaság- és Gazdálkodástudományi Karának Magyar Intézete
ISSN: 1582-1986 www.econ.ubbcluj.ro/kozgazdaszforum

pont kialakítása kapcsán. Konkrét megegyezés született a középiskolásoknak szóló *Pénzmágnes* pénzügyi szakmai verseny folytatásáról. A baráti hangvételű találkozón kölcsönösen egyetértettek abban, hogy az idén is folytatni kell az elmúlt évek sikeres projektjeit, és tovább kell mélyíteni az intézmények közötti együttműködést.

Elnökségi ülés Kolozsváron

Február 14-én kibővített elnökségi ülését tartotta az RMKT, a megbeszélésen minden területi tagszervezet képviselője részt vett. A résztvevők kiértékelték az előző év tevékenységét, értékelték a tapasztalatokat, s megfogalmazták a 2015-ös év prioritásait. A szervezeti fejlesztésen és a szakmai rendezvényeken túl az RMKT az erdélyi és romániai magyar közélet aktívabb szereplőjévé és formálójává kíván válni. Olyan helyi gazdasági stratégiákra, programokra és közösségi döntésekre van szükségünk, amelyek politikailag független, megalapozott szakmai alapokon állnak – ehhez járulhat hozzá egyre jelentősebb mértékben az RMKT. Az országos elnökség és a megyei szervezetek a 2015-ös év folyamán emlékünnepségeket szerveznek a negyedévszázados visszaemlékezés jegyében.

Pénzmágnes – kulcs a gyarapodáshoz

Az RMKT, Magyarország Kolozsvári Főkonzulátusával és a Magyar Mágnás Egyesülettel közösen, idén is meghirdette a középiskolásoknak szóló kétfordulós egyéni tanulmányi versenyt, melyen összesen 43 erdélyi tanintézmény képviselte magát 243 jelentkezővel. Az első, online fordulóra április 2-án került sor, ezen 169 diák mérte össze a tudását. A második fordulóra a legjobb 20 versenyzőt hívtuk meg Kolozsvárra, április 24-re. A zsűri munkájában részt vett Bitai László (a verseny ötletgazdája), Ciotlaus Pál (RMKT-alelnök), dr. Balla Emese (Sapienta EMTE) és dr. Molnár Judit (BBTE). A verseny nyertesei: I. díj: Fórika Csanád (Batthyány Ignác Technikai Kollégium), II. díj: Márkos Zsolt (Székely Mikó Kollégium), III. díj: Mezei Boldizsár Ákos (Kölcsey Ferenc Főgimnázium). Az első helyezett 500 euró, a második 300 euró, a harmadik 200 euró pénzjutalmat kapott. A nyertesek a Cosmetic Plant ajándékcsomagját is hazavihették. A Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem

különdíját Mezei Boldizsár Ákos kapta meg. A CTP Transylvania felajánlott 10 ingyenes helyet a 14. Ifjúsági Üzleti Programra a legjobb eredményeket elérő diákok számára. A verseny támogatói: Mendola, Ariola, Culina Nostra, Nexperta, Idea Design&Print, Kolozs Megyei Tanács, Cosmetic Plant, Kolozsvár 2015, Communitas Alapítvány. Házigazdánk a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem volt.

V. Vajdasági Közgazdász Konferencia – 2015. május 16–18.

Immár ötödik alkalommal szervezték meg Szabadkán a Vajdasági Közgazdász Konferenciát, amelyen az RMKT küldöttsége is részt vett. A konferencián több kérdés is felmerült a gazdaságilag zsugorodó Szerbia, és ezen belül a Vajdaság jövőbeli perspektíváit illetően. A helyiek elmondása szerint ugyanis hetente 200, évente pedig több mint 10 ezer vajdasági magyar hagyja el a tartományt a jobb élet reményében. A probléma szerteágazó és leginkább strukturális jellegű, amit a szerb gazdaság nem épp derűlátó mutatói is visszaigazolnak. A 7,2 milliós ország egy főre jutó nemzeti bruttó összterméke 5907 $/fő (Románia: 8910 $/fő). Az intézményi rendszer és a termékek piacának alulfejlettsége jelenti a legnagyobb problémát. A magas munkanélküliségi rátát tetőzi, hogy a munkavállalók több mint fele a közszférában dolgozik, továbbá a hatalmas fekete-, illetve szürkegazdaság aránya. A „borús jövő" mellett viszont egyből feltűnik egy idegen számára, hogy Szabadka a maga szecessziós belvárosával, szépen gondozott utcáival, takaros épületeivel, nyílt tereivel egy sokkal derűsebb és hangulatosabb képet mutat, mint a makroökonómiai mutatók. A város hangulatos utcái, teraszai, nyugatias kávézói, modern vendéglői egy olyan hely képét mutatják, ahol érdemes lehet élni és megmaradni. A konferenciát is e kettősség jellemezte, ahol az előadók a komor, lehangoló tények bemutatásán túl víziót és utat próbáltak felrajzolni Vajdaság esélyeinek latolgatásával. Összegzésként leszögezhető, hogy egy fejlett infrastruktúrával, jó földdel, értékes emberekkel, színes és multikulturális térségként, az ország előtt álló EU-s felzárkózással és az egyelőre több szempontból is fejletlen piaccal Vajdaság komoly lehetőségeket rejt magában, még akár egy romániai vállalkozó számára is.

25. éves Jubileumi Ünnepség

2015. július 4-én tartotta az RMKT éves Közgyűlését és fennállásának 25. évfordulója tiszteletére szervezett Jubileumi Ünnepségét a kolozsvári Sapientia EMTE Aula Magna termében. A beszédek sorát Szécsi Kálmán, az RMKT elnöke kezdte, aki összefoglalta a Társaság tevékenységét a megalakulástól napjainkig. Somai József tiszteletbeli elnök hangsúlyozta az RMKT fontosságát az erdélyi civil szféra palettáján. Dr. Kovács Árpád, a Magyar Közgazdász Társaság elnöke ünnepi beszédében gratulációját fejezte ki a Társaságnak, illetve megerősítette, hogy a következőkben is számíthat a Társaság az MKT-val közös együttműködésre. Dr. Halm Tamás, a Magyar Közgazdász Társaság főtitkára, már a kezdetektől a Társaság mellett volt, beszédében a folyamatos fejlődés fontosságát fogalmazta meg, ami az évek során jellemezte az RMKT-t. Dr. Csanády András, akitől a kilencvenes évek elején a kezdeti gondolat származott, mely a Társaság megalakulásához vezetett, beszédében összefoglalta az erdélyi gazdasági körképét és abban az RMKT helyét. Dr. Radetzky Jenő, a Fejér Megyei Kereskedelmi és Iparkamara elnöke, a sikeres szakmai kapcsolat megtartásáról beszélt, a kölcsönös támogatás és fejlődés jegyében. Az ünnepi beszédek sorát Ciotlaus Pál RMKT-alelnök zárta, aki a tagszervezetek tevékenységének bemutatását vállalta. Az ünnepség keretén belül dr. Csanády Andrásnak átadták az RMKT Wesselényi Miklós díját, a laudációt dr. Vincze Mária-Magdolna emeritus egyetemi tanár mondta. Olyan kiemelkedő személyiségeknek, akik hosszú időn keresztül aktívan részt vettek a szervezet életében, RMKT-emlékérmét adtak át: Albert Júlia, Barabási Judit, Baranyai Zoltán post mortem, Bitai László, Bodosi Imre, dr. Chikán Attila, dr. Csanády András, Ciotlaus Pál, Csiszér Albert, Dascăl Márta, Debreczeni János, Debreczeni László, Dombi Enikő, Elekes Károly, Erős Lóránt, Fekete Szilveszter, Gál Sándor, Galambos Tamás, Gyerkó László, dr. Halm Tamás, Horváth Annamária, dr. Kádár Béla, Kelemen Emőke, dr. Kerekes Kinga, Keresztúri Zsolt, Király Júlia, dr. Kocsis Károly, dr. Kovács Árpád, Kolcza Tibor, Kormos Zoltán, Lázár Anna, Lieb Mihály, Mălăcea-Mózes Enikő, dr. Nagy Ágnes, dr. Nagy Bálint Zsolt, Nagy Bege Zoltán, Nagy Henrietta, Pajzos Csaba, Pásztor Csaba, dr. Radetzky Jenő, Sipos Ágnes,

Somai József, dr. Száz János, Szakács Pál Erzsébet, Szakács Szilárd, dr. Szász Tibor, Szatmári Júlia, Szécsi Kálmán, Szilveszter Norbert, Szőcs Endre, Tankó László, dr. Török Ádám, Vásárhelyi Zsuzsa, Valkai Ferenc, Vass Attila és dr. Vincze Mária-Magdolna.

BRASSÓI RMKT

Vállalkozni jó!

Mivel a fiatalok jövőképe mindannyiunkat érdekel, a brassói RMKT tagjai eldöntötték, valamit szeretnének tenni a fiatalság érdekében. Amikor a négyfalusi Zajzoni Rab István líceum igazgatónője megemlítette, van egy tizedik osztályuk, ahol úgy tűnik, a diákokat nem sok minden érdekli, megszületett a javaslat, hogy tegyünk valamit a diákok gazdasági képzésének a felvillanyozására. A *Vállalkozni jó* című, amerikai mintára készült és vállalkozói ismereteket nyújtó tanári kézikönyvünk trénere, Mălăceané Mózes Enikő vállalta a heti egyórás tanítást az említett líceum 10. osztályában. A tananyag roppant érdekes, tele van példákkal, gyakorlati útmutatókkal, modellekkel, a diákok elsajátíthatják a saját vállalkozás minden csínját-bínját, és a csapatfejlesztést is gyakorolják. A programot januárban kezdtük és június közepén ért véget.

Iskola másként

A négyfalusi Zajzoni Rab István Gimnázium 14 tanulója vett részt április 7-én a brassói RMKT által szervezett „körúton". A kiindulási pont a Raiffeisen Románia Bank brassói regionális központja volt, ahol a látogatók megtudták, miképpen működik egy bank, hogyan dolgozza ki „személyre szabott" termékeit magán- és jogi személy ügyfeleinek, milyen új, modern szolgáltatásai vannak, hogyan választja ki a bank munkatársait, milyen elvárásoknak kell megfelelnie egy bankalkalmazottnak. Brassóban működik a közel 750 embert foglalkoztató operációs központ, ahol egyetemisták is dolgozhatnak – teljes vagy részmunkaidőben, és a bank folyamatosan fogad közgazdász diákokat nyári gyakorlatra. A következő „megálló" a Centrum Ház volt, a Mălăcea Enikő által vezetett Novum Egyesület székháza, ahol pályaválasztásról és önkéntességről, a civilszervezetek szerepéről beszélgettek a gyermekek Szász Ágnessel, az egyesület munkatársával. Befejezésképpen egy újabb

pénzügyi intézmény mutatkozott be: a LAM Mikrohitel Rt. brassói irodájának munkatársa prezentálta, röviden, a LAM hiteltermékeit, amelyek főleg a mezőgazdászokat és a kis- és középméretű cégeket segítik hozzá vállalkozásuk fenntartásához, fejlesztéséhez. A tanulók élvezték ezt a szakmai körutat, és értékelték a szívélyes fogadtatást, a barátságos hangulatot, az odafigyelést, az – eleinte kissé nehezen kibontakozó – párbeszédet a vendéglátókkal.

BUKAREST

Azaszép (Ozosep) – Székely termékek vására Bukarestben

2014. november 8–9. között került megrendezésre első alkalommal, *Azaszép (Ozosep)* néven, a székely termékek vására Bukarestben. A vásáron, amelyet az RMKT bukaresti fiókja a Hargita Megyei Agrárkamarával közösen, a Balassi Intézet udvarán szervezett meg, 24 Hargita és Kovászna megyei termelő vett részt. A vásár legfontosabb célja az volt, hogy a székelyföldi hagyományos és helyi termékeket megismertesse a bukaresti közönséggel, a termelőknek lehetőséget adjon, hogy új piacokra törjenek be, új lehetőségekkel találkozzanak, és ezáltal fejleszthessék vállalkozásaikat. A vásár utáni, a termelőkkel közösen tartott kiértékelésből egyértelműen kiderült, hogy az esemény sikeres volt, és a termelők részéről van igény a folytatásra, ezért ezután havi rendszerességgel megszervezésre került.

A december 13–14. között megrendezett második *Azaszép (Ozosep)* székely vásárt gyerekeknek szervezett mézeskalácssütéssel, néptáncelőadással, valamint a Koszika & The Hotshots koncerttel sikerült színesebbé és vonzóbbá tenni.

Január 25–26-án farsangi álarckészítéssel és fánkevéssel szórakoztatták a vásáron a gyerekeket, február 14–15-én pedig márciuskakészítéssel. Az eseményről több TV-stáb élőben közvetített.

Március 14–15. között rekord számú, 32 termelő vett részt a vásáron, többen bőrből, kerámiából vagy csuhéból készült termékekkel, és ezúttal sem hiányoztak a hús- és sajttermékek, a méz, a befőttek és a szörpök, a mézeskalács és a házikenyér. A Csángó Panzió az étkeztetést oldotta meg igen nagy sikerrel, a gyerekek Szabó Kata irányításával tava-

szi üdvözlőlapokat készíthettek, a közönséget előadással szórakoztatta a Bordó Sárkány Régizene Rend.

Április 8–9-én sikeresen lezajlott a hatodik vásár, 28 termelő részvételével, amelyet, a már megszokott gyerekfoglalkozás mellett, a Kovács Linda – Bögöthy Ádám duó jazzkoncertje tett színesebbé.

Május 9–10. között került megrendezésre a hetedik *Azaszép* gasztrokulturális esemény, amelyen 30 székelyföldi termelő vett részt, a megszokott minőségű és ízvilágú hús- és sajttermékekkel, befőttekkel, szörpökkel, süteményekkel, méhészeti termékekkel, gyógyteákkal, valamint olyan kézműves termékekkel, mint a házi készítésű szappanok, bőrtermékek, kerámia, ékszerek, fajátékok stb. A gyerekfoglalkozás (Szabó Kata vezényletével a Mycreativeplace-től) mellett volt Szirtes Edina koncert és borkostoló Mircea Dinescuval. Az „újraértelmezett gulyást" a Dániel Kastély és Orbán Ferenc konyhafőnök biztosította. A jó hangulatú májusi *Azaszép* az eddigi vásárok közül a legtöbb látogatót csalogatta a Balassi Intezet udvarára.

Filmklub

2014. november 20-án került sor a Filmklubunk második vetítésére, ahol a *The rise and rise of Bitcoin* című dokumentumfilmet néztük meg. A filmet követően, oldott hangulatban folytatott beszélgetés során szakmai segítséget nyújtott az érdeklődők számára Bálint Csaba az OTP Banktól és Sasu Róbert programozó. December 16-án a *The tax free tour* című dokumentumfilmet néztük meg, mely fényt derít többek közt arra, hogy miért fizet az Apple csak 1,9% jövedelemadót, vagy hogy lehet a Starbucks évek óta veszteséges az Egyesült Királyságban. A vetítést követő beszélgetést Gergely Levente, a Deloitte auditora koordinálta.

Rekordnak számító, 30 érdeklődővel zajlott le a negyedik Filmklub. A téma a kőolaj volt, ennek komplexitásából fakadóan nem egy, hanem négy filmből szerkesztettünk egy montázst, melyet egy csapat-kvízverseny követett, szakértőnk, Nagy-Bege Zoltán (az Országos Energia Hatóság Igazgatótanács tagja) vezényletével. A következő filmeket néztük meg: *Összefoglaló a kőolajról* (There is no tomorrow); *A nagy olajvállalatokról, gazdasági és technologiai befolyásukról* (Gashole); *Olaj és a politika, gazdaság* (The crude awakening); *Kína belépése a nagy olajfogyasztók sorába*

(China vs US, the battle for oil). Az estet nyílt beszélgetés zárta a potenciális alternatív energiaforrásokról, pizzázás közben.

Képzések kommunikációról, marketingről, manipulációról és döntéshozatalról

2014. november 8–9. között a Balassi Intézetben, a Prisma Egyesület segítségével, képzést tartottunk a bukaresti RMKT-tagoknak. November 8-án a komunikációról és marketingről szóló ingyenes, csak RMKT-tagoknak szóló képzésen 20 tagunk vett részt. A november 9-i, manipulációról és döntéshozatalról szóló képzésünk nyitott volt bárki számára, de ezen is többnyire RMKT-tagok vettek részt, és abból a három személyből, akik nem tagként voltak jelen, a képzés után kettő belépett az RMKT-ba.

David Trayford: Innovation and world changing ideas – angol nyelvű előadás

2015. február 2-án David Trayford, a Singularity University előadója, az innovációról beszélt a több mint 60 résztvevőnek. Ezután bemutatta a Global Impact Competition nevű programjukat, a platformot, amelynek célja kiváló vállalkozók, vezetők, tudósok vagy mérnökök beazonosítása, akiknek olyan innovatív ötleteik vannak, amelyek pozitívan befolyásolhatják milliós nagyságrendű tömegek mindennapjait az elkövetkező 3–5 évben.

RMÜE–RMKT közös szervezésű bukaresti konferencia

Február 26–27. között a Romániai Magyar Üzleti Egyesület (RMÜE) immár második alkalommal szervezte meg, a bukaresti RMKT-val közösen, az évnyitó bukaresti konferenciáját. A konferencia témája az innováció a szolgáltatásokban volt. A konferencián a több mint 120 résztvevő előadásokat hallhatott az innováció szerepéről a vállalkozások mindennapjaiban, versenyképességük növelésében. A résztvevők makrogazdasági elemzéseket hallgathattak meg Diósi László és Nagy Ágnes előadásában, valamint az innovatív vállalkozások sikertörténeteivel, a 2014–2020-as időszak finanszírozási lehetőségeivel és innovatív üzletviteli módszerekkel ismerkedhettek meg. Az előadók között volt a bukaresti RMKT három tagja: Rácz Attila, Bene Róbert és Bara Oszkár is.

„Szájreklám" könyvbemutató és marketing-előadás

Farkas Levente marketingszakértő, a Clarity Consulting tulajdonosa, a Marketingiskola.ro alapítója és a *Szájreklám* című könyv szerzője, március 12-én bevezetett a hatékony marketing fortélyaiba és elkalauzolt az új cégvezetési szemléletek terére is. Többek közt megtanultuk, hogy nem feltétlenül a hatékonyság számít, hanem az eredményesség, hogy egy KKV pont akkor kell figyeljen, amikor a legjobban kezd menni az üzlet, és hogy a bonyolult dolgok valójában rosszul összerakott egyszerű elemekből állanak. Az előadást az APTUS székhelyén tartottuk, 25 résztvevővel.

A bukaresti RMKT közgyűlése

Jó hangulatú és tartalmas éves közgyűlésre került sor március 31-én a Balassi Intézetben, amelynek keretében jóváhagytuk az Igazgató Tanács beszámolóját, a tavalyi pénzügyi jelentést, és elfogadtuk a 2015. évi költségvetést és tevékenységi tervet. Ugyanakkor új tagokkal is bővítettük az egyesület vezetőségét. Cenzorunk Kiss Dezső lett, az egyesület új titkára Kanabé Zsuzsa és új alelnökeink Juhász-Borsa Orsolya és Kovács Tibor. Gratulálunk nekik és sikeres munkásságot kívánunk a továbbiakban is!

Networking

Az RMÜE-vel és a Romániai Olasz Kereskedelmi Kamarával közösen szervezett networkingon 2015. április 29-én tíz RMKT-tag vett részt és épített remélhetőleg hasznos kapcsolatokat a jövőre nézve.

IV. Bukaresti TDK

A Bukaresti Magyar Diákszövetség, az RMKT Bukarest közreműködésével, idén is megszervezte a IV. Bukaresti Tudományos Diákköri Konferenciát, amelyre 2015. április 25-én, 10 órai kezdettel, a Magyar Kulturális Intézetben került sor. A rendezvényen közel 25 érdeklődő vett részt. A háromtagú zsűri (György Attila, az ASE professzora és az RMKT Bukarest alelnöke, Vizi Cristian, a Balassi Intézet munkatársa és Ábrahám Réka, a BMDSZ alelnöke) Borbáth Boglárka *Csomagolási hulladék és biológiailag lebomló csomagolóanyagok* című dolgozatát ítélte a legjobbnak, nyereménye egy 300 lej értékű könyvutalvány volt, illetve részvételi lehetőség az Erdélyi Tudományos Diákköri Konferencián.

CSÍKSZEREDA

Böjte Csaba – Család, vállalkozás, gazdaság

2014. november 12-én este szervezetünk vendége volt Böjte Csaba ferences rendi szerzetes, aki *Család, vállalkozás, gazdaság* címmel tartott igen érdekes előadást a népes hallgatóságnak. Az előadó párhuzamot vont egy egyszerű család, egy kisebb vállalkozás, egy nagyvállalkozás, sőt a világ egyetlen 2000 éves „korporációja" között, kiemelve az emberi kapcsolatok, a kommunikáció, a bizalom és a visszacsatolás fontosságát. Rámutatott arra, hogy gyakran cselekszünk elhamarkodottan, nehezen bocsátunk meg, nem értékeljük eléggé a körülöttünk lévő embereket, akiket túl könnyen engedünk el, anélkül, hogy törekednénk arra, hogy minden jó tulajdonságukat, erősségüket felfedeznénk. A közel kétórás beszélgetés egyik talán legfontosabb mondanivalója az volt, hogy minden emberre szükség van, minden vállalkozásra szükség van, a piacon adottak a lehetőségek és nyitott szemmel kell keresni azokat.

Befektetői Klub

A 2015. év első klubtevékenysége február 9-én zajlott. Megállapítottuk, hogy bár elég zavaros volt a 2014-es év, mégsem zártunk rossz eredménnyel. Elsősorban az energetikai ipar szereplőinek jegyzett részvényeire koncentráltunk és az általuk ajánlott osztalékstratégiákat elemeztük.

Közgazdász Borklub

Február 26-án szerveztük meg a hagyományos Borklubot. Az est programja a Somló borvidékének zamatát és atmoszféráját bemutató Zsirai pincészet, valamint Pálos Miklós szekszárdi borműhely Campus borainak megismerése volt.

GYERGYÓSZENTMIKLÓS

3. Közgazdászdélután Gyergyószentmiklóson

Február 27-én dr. Lázár Ede egyetemi docens, a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem dékánhelyettese előadást tartott *Marketing-Innovációk a székelyföldi agráriumban* címmel. Az elmúlt évek pozitív

fejleménye a székelyföldi élelmiszeriparban és -kereskedelemben a különböző termék- és marketinginnovációk megjelenése. A fogyasztói igényeket felismerő, a hagyományos ízekre törekvő termékfejlesztések mellett megjelenik a szervezeti innováció (pl. termelői társulások az élelmiszergyártásban), illetve a marketinginnováció különböző formái (termékmárkák, kereskedelmi márkák, védjegyek). Az előadás során piackutatási eredmények is bemutatásra kerültek, amelyekből megismerhettük a székely élelmiszer-vásárló fogyasztói magatartásának különböző jellemzőit, a helyi márkák ismertségét és imázsát. Az előadó leszögezte, hogy az innováció célja a munkába fektetett energiával való észszerű gazdálkodás. A termék- és marketinginnováció kapcsán a Góbé kereskedelmi márkát hozta fel példaként, meghatározva, hogy innovációval és minőséggel lehet és kell sikeresnek lenni, nem piacvédelemmel. Végkövetkeztetésében elhangzott, hogy az úgynevezett „önellátó" gazdaságok nem tudnak tőkét teremteni a társadalom egészének növekedéséhez, tovább kell tehát gondolkodni. Hagyományos termékeink eladásához pedig meg kell fogalmazni a fogyasztói többletértéket. A rendezvényt szervező RMKT Gyergyószentmiklósi Tagszervezetének partnerei voltak a Gyergyószentmiklósi Művelődési Központ, Gyergyószentmiklós Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala és a Figura Stúdió Színház. A résztvevők száma kb. 50 személy.

KOLOZSVÁR

Befektetési Klub

A klub 2014. novemberi találkozóján a Transelectrica cég került terítékre, melyen igyekeztünk minél több információt összeszedni és megérteni erről a túlszabályozott cégről, de sajnos csak részben sikerült világos képet kapni arról, hogy a cég miként működik. A cég eredményei között nagy eltérések vannak az egyes években, és teljesen kiszámíthatatlan, hogy mit hoz a jövő. A cég profitja nagymértékben függ az ANRE által kiszabott díjaktól (tehát a politikától).

A decemberi találkozón alkalmunk volt köszönteni Kálmán Zsolt konzult, aki a Budapesti Értéktőzsde történetét vázolta fel, majd bemutatta az ott jegyzett jelentősebb cégeket. Azután áttértünk a cégelemzés-

re, és egy kis gondolkodás után a BIO-részvények vásárlása mellett döntöttünk, 500 lej értékben.

A 2015. januári találkozón főként a svájci frankos ügyről beszéltünk, elemeztük az okokat és a hatásokat, kitértünk a lehetséges megoldásokra, a kormányok beavatkozására, valamint megemlítettük a gazdasági ciklusok befolyását is az árfolyamok alakulására. Ezután pedig egy új tagot avattunk, Kovács Bálint személyében, aki a határidős ügyleteknek nézett utána.

A februári találkozó alkalmával a Conpet (COTE) céget elemeztük, az új elemzési űrlapunk szerint. A cég kőolajszállítással foglalkozik, Romániában monopolhelyzetben van. Kb. 4300 km vezetékkel rendelkezik, és ezeken keresztül szállítja a kőolajat. A szállítási díjat nem ő szabja meg, hanem az állam, amely egyben többségi tulajdonos is.

Áprilisban az Impact (IMP) céget elemeztük, befektetés céljából. Az Impact ingatlanfejlesztéssel foglalkozik, egyik legrégebbi cég a piacon, nagyon sok projektet (lakásokat, házakat, lakóövezeteket) bonyolított már le. Sajnos azonban a 2008-as válság óta nem tudott lábra állni, és még mindig óriási veszteségeket halmoz fel évente. Az építőiparban jelenleg elég jók a kilátások, sokan az építkezések fellendülését várják, főleg az olcsó pénz hatására. Ha ez így lesz, akkor várhatóan az Impact tevékenysége is meglendül valamelyest, a kérdés csak az, hogy sikerül-e eleget lendíteni ahhoz, hogy nyereségessé váljon.

Közgazdász Borklub

A 2014. novemberi Közgazdász Borklub szakmai előadója Andrásy Boglárka volt, a Robert Bosch Kft. HR-menedzsere, aki kitért a HR-t érintő fő témakörökre: a HR-funkciót ellátók egy cég keretén belül, toborozás, bérszámfejtés és személyzeti adminisztráció, oktatás és fejlesztés, tehetséggondozás, szervezeti kultúra. Az est második felében a neves Oprişor pincészet borait kóstoltuk. Mindenki jól érezte magát, a már szokásos 60 fős telt ház ezúttal sem maradt el.

A már hagyományos decemberi pezsgőkóstolónk előtt Nistor András, a Robert Bosch Kft. gazdasági igazgatója tartott előadást *A kontrolling szerepe az üzleti terv és az üzleti stratégia felépítésében* címmel. A Bosch kolozsvári telephelye kb. 1000 munkatársat számlál és havonta

40–70 új kollégával bővül, ebből a szempontból az első vagy második helyet foglalva el megyei szinten. Az előadó bemutatta, hogy mivel jár egy ilyen méretű telephely üzleti stratégiájának kidolgozása, és mi az, amivel a kontrolling hozzájárul a vállalat sikerességéhez. Az előadás után a Kormos Zoltán által kiválasztott gazdag pezsgőfelhozatal kóstolása következett.

A 2015-ös évindító Borklub erőteljes kezdése még a szervezőket is meglepte: a helyek ezúttal két nap alatt beteltek. A szakmai előadást az üzleti etikettről Szécsi Kálmán, az RMKT elnöke és a Raiffeisen Bank regionális retail igazgatója tartotta. Az előadás alatt kimerítő képet kaphattunk a mai üzleti világ viselkedési, öltözködési normáiról és alapelveiről. Az est második felében rendhagyó módon külföldi, éspedig portugál borokat kóstoltunk a Premium Drinks kínálatából.

A februári előadó Szilveszter Norbert volt, aki a RIF alelnöke és egyben a 2014-ben Sepsiszentgyörgyön megrendezett Üzleti Tervek Versenyének a nyertese. Az említett versenyt Norbert egy LEAN menedzsment módszereket alkalmazó tanácsadó vállalkozásnak az üzleti tervével nyerte meg, ezért arra kértük, hogy mutassa be a LEAN menedzsment alapelveit és módszereit. A rendezvény borkóstolós részében egy régi ismerősünkkel találkoztunk újra: Kolonics Károllyal, aki somlói borokkal káprázta el a közönséget.

Az április 29-i borklub első jó híre az volt, hogy rendezvényünk hagyományos helyszínét, a Reményik Sándor galériát felújították, ezért újra 60 résztvevőt tudunk fogadni. Szakmai előadónk, Orbán Zsolt, Franciaországban és Szingapúrban szerezte MBA-oklevelét az INSEAD egyetemen, utána pedig hat éven át menedzsment-tanácsadással foglalkozott a világ vezető nemzetközi tanácsadó cégénél, a McKinsey & Company-nál. Komoly értékesítési szakmai tapasztalatát egy érdekes és tömör egyórás előadás során osztotta meg a résztvevőkkel. Az est második felében Serli Csilla, a Nachbil pincészet képviselője mutatta be a szebbnél szebb bio-borait.

Bizniszvitamin

A márciusi reggel hangulatát a korai kávén túl a téma is hevítette: a vállalkozások legértékesebb „alapanyaga”, az emberi erőforrás volt terí-

téken. A kora reggeli kávéról, a hozzá kapcsolódó tudásmegosztásról és a hangulatról Berke Sándor gondoskodott. A téma megválasztásakor az volt a célunk, hogy a humánerőforrással való gazdálkodás összetettségére mutassunk rá, illetve hogy beláthassunk (a meghívott szakemberek által) az egyes szakterületeken zajló munkába. Előadók voltak: Gáti Csilla HE-szakértő és dr. Fekete P. P. Szilveszter egyetemi oktató. A bemutatókat Zöld György üzletfejlesztési szakember foglalta keretbe, részt vettek Kolozsváron és vonzásvidékén működő jó nevű vállalkozók, üzleti vezetők, valamint jövőbeli üzleti vezetők.

Könyvelő Klub

A Könyvelő Klub 2015. márciusi találkozóján elkezdtük elemezni az 1802-es jogszabályt, amely az éves jelentések elkészítését szabályozza. Tisztáztunk néhány újabban bevezetett fogalmat, átnéztük, kik és milyen feltételek mellett kell kötelező év végi mérleget letegyenek. Újdonság a mikrovállalkozások számára bevezetett könnyítés, hogy a magyarázó mellékleteket (note explicative) már nem kell letenni, csak a rövidített mérleget. Változások vannak a téves könyvelés korrigálásánál, és újdonság a bizonyos költségek előzetes felmérése. A jogszabály további megvitatására a májusi Könyvelő Klub keretében került sor, mivel áprilisban az adótörvénykönyv tervezett változásairól beszélgettünk.

A májusi Könyvelő Klubon Madaras Lőrincz az 1802-es Pénzügyminiszteri rendelet által bevezetett fontosabb változásokat mutatta be. Ezekből néhány: a mikrocégeket újraértelmezték és egyszerűsített éves bevallást tesznek le, az előlegeket valutában nem kell havonta az árfolyam szerint aktualizálni, új számlákat vezetnek be, érdemes a megújult számlatükröt tanulmányozni, diszkont esetén az árut már a kisebb értéken kell bevezetni, és abban az esetben, ha utólag kapjuk meg a diszkontot, kötelesek vagyunk az árat módosítani abban az esetben is, ha már eladódott a termék. Ezen kívül szó volt az új készpénztörvényről, a készpénzregiszterről, illetve a készpénz-kifizetési plafonok módosulásáról is.

Időmenedzsment-tréning

Április 25-én a kolozsvári RMKT, a Prisma Egyesülettel közösen, egynapos időmenedzsment-tréninget szervezett. Mivel az idő az egyet-

len erőforrás, amelyből nem lehet többet csinálni, az időt jobban, tudatosabban érdemes felhasználni. Filer Lóránd a hétórás képzés alatt számos technikát, trükköt osztott meg a résztvevőkkel azzal kapcsolatosan, hogyan használhatják ki a leghatékonyabban rendelkezésükre álló idejüket.

SZÉKELYUDVARHELY

Tisztújítás a székelyudvarhelyi RMKT-nál

A helyi szervezetben a tisztújítást 2014. december 11-én szerveztük meg, ahol csapatok pályázhattak az elnöki és alelnöki pozíciókért. A biztatás ellenére is csak egy csapattól érkezett pályázat, így a jelen levő tagság egyöntetűen bizalmat előlegezett nekik: Arros Orsolya, Kozma Ernő, Kisfaludi József, Geréb László és Tamás Réka. Célunk, hogy Székelyudvarhelyen erős gazdasági civil szférát hozzunk létre, nyitva a vállalkozók, fiatalok és minden közgazdász felé.

Képzés Székelyudvarhelyen

Érdekes és tanulságos előadással indítottuk az új évet: Kosza Aliz bizniszmentor volt a vendégünk. Január 24-én megtelt a Gondűző Hotel konferenciaterme kíváncsi és tanulni vágyó közgazdászokkal. Többek között megtudhattuk, hogy minden szervezetben a legfontosabb az emberi tényező, a cégekre is mint egy működő és folyamatosan változó szervezetre kell tekintenünk, a problémák észlelésekor pedig nem a tüneti kezelés a megoldás, hanem a helyes diagnózis felállítása. Az igazi problémákra a gyökeres változás lehet a gyógyír: ez sokszor fájdalmas, de a fejlődés része, és mint ilyen, megkerülhetetlen. Az előadás a rendezvény második felében gyakorlati példákkal is kiegészült, és a szünetben kialakult beszélgetéseket a bemutatott példákon keresztül folytattuk, meggyőződve arról, hogy a gyakorlatban is jól hasznosítható tudással gazdagodtunk.

Közgazdász Borklub

Február 27-én Nyírő Gábor *Te mennyire vagy LEAN?* címmel tartott előadást a vállalati folyamatok optimizálásáról, hatékonyságnövelésről. Az estet a Kolonics kézműves pincészet borait kóstolgatva folytattuk. A

résztvevők száma meghaladta az 50-et, volt, akit a nagyon hasznos és lebilincselő előadás, másokat pedig a finom borok vonzottak az eseményre.

A március 20-i Közgazdász Borklub meghívottja Dr. Kádár Magor, a kolozsvári BBTE Kommunikációs Tanszékének vezetője volt, aki a helyes prezentálás rejtélyeiről beszélt nekünk, áttekintve a felkészülés módszereit, a szükséges előkészületeket, a leggyakoribb hibákat és azok megoldási lehetőségeit. A borkostolót ezúttal egy helyi szakember, Derzsi László vezette, aki megtartotta a *Magyar Borfajták: Furmint-Hárslevelű* című előadását, majd hat tételt meg is kóstoltunk.

Időmenedzsment-képzés

Filer Lórándot, a Prisma Egyesület vezetőjét hívtuk el Udvarhelyre egy nyolcórás képzésre. Ez alkalommal a téma az időmenedzsment és a hatékonyság volt, ami sokszor nemcsak a munkahelyen, hanem a magánéletünkben is akadozik. Az esemény főtámogatója a székelyudvarhelyi Color Metal Kft. volt.

Segítség, Vezető lettem! képzés

Az RMKT székelyudvarhelyi szervezete és a Prisma Egyesület által közösen szervezett képzéssorozat utolsó állomására május 9-én került sor. Az egész napos képzésen sok fiatal vezető osztotta meg egymással a tapasztalatát, az elmélet gyarapítása mellett játszva tanultunk, fejlődtünk. A csoporttevékenységeket Filer Lóránd tréner vezette, a tőle megszokott közvetlen stílusban, nagy hatékonysággal.

SEPSISZENTGYÖRGY

Székelyföldi Könyvelők Találkozója

A megye gazdasági szereplőinek tevékenységében nehézséget jelent az eredmények nyilvántartásba vétele és ezeknek szintetikus csoportosítása (az éves pénzügyi beszámolókban), a folyamatos módszertani változtatások miatt. A nehézségek enyhítése céljából fiókszervezetünk 2014. december 6-án megszervezte a Székelyföldi Könyvelők Találkozóját, amelyre szakembereket hívott meg a Pénzügyminisztériumból és a Temesvári Nyugati Tudományegyetem részéről. A találkozón mintegy 60 személy, könyvelő, vállalkozó és közgazdász jelent meg. A Pénzügy-

minisztérium részéről meghívottak dr. György Attila államtitkár, valamint Alexandra Lazăr, a Pénzügyminisztérium Könyvviteli Szakosztályának helyettes igazgatója, akik az éves pénzügyi kimutatások szabályozására vonatkozó rendelettervezetről tartottak színvonalas előadást. Az előadás-sorozat második részében a Temesvári Nyugati Tudományegyetem részéről dr. Radu Bufan egyetemi tanár előadást tartott az Európai Unió Bírósága által, a hozzáadott értékadó (ÁFA) tárgyában hozott határozatainak alkalmazási lehetőségeiről a román adójog keretén belül. Másodikként dr. Mirela Buliga előadótanár a hazai vállalkozók által külföldre kiküldött szakemberek fizetése után járó adók és járulékok (társadalombiztosítás és egyebek) rendszeréről tartott előadást. Az előadásokat nagy érdeklődéssel fogadták a résztvevők, amelyeket kérdések és hozzászólások követtek.

Rock & Roll közgazdász farsangi bál

Az RMKT Kovászna megyei fiókszervezete 2015-ben is megszervezte a már hagyományossá vált farsangi mulatságát a sepsiszentgyörgyi Óriáspince vendéglőben. A rendezvény tematikája a Rock & Roll stílus volt, ezt imitálta az öltözet és a zene. A szervezők meglepetést is tartogattak a telet búcsúztató közgazdászok számára: a rendezvény keretében az IDA Aerobik táncosai léptek fel és táncprodukciójukkal adták meg az est hangulatát. Az előadás után sem maradt üres a tánctér, Dj CSIA gondoskodott a talpalávalóról. Hála a lelkes támogatóknak, a farsangi mulatságból ez alkalommal sem hiányzott a tombolázás, mely során számos nagy értékű ajándék is gazdára talált. Ezúton is köszönetét nyilvánítja ki a Társaság azoknak, akik a tombolasorsolás értékének gazdagításához hozzájárultak: Hamor Soft, Solfarm, Nova Zálogház, Tirol panzió, Cont-Exp, Pirko-Cont, Pista bá, Kékfrankos borház, Tega Rt., Kovács József méhész. A bor melletti beszélgetések, a tánc, a mosolygós, vidám társaság láttán, amit a fényképek is bizonyítanak, bátran elmondhatjuk, hogy az RMKT Kovászna által megszervezett 11. farsangi mulatság a reményekhez híven jól sikerült.

Közgazdász Borklub – április 14.

A Kovászna megyei fiókszervezet, az országos szervezet mintájára elindította a Közgazdász Borklubot. Az első borkóstolónak nem is talál-

hattunk volna megfelelőbb alkalmat, mint Bodosi Dániel festőművész kiállítását, amelynek az Erdélyi Művészeti Központ adott helyet április 14-én. Szakmai előadásként Hegedűs Ferenc vállalkozót, művészeti mecénást hallgattuk meg, aki a „láthatatlan kéz" művészetben betöltött szerepéről beszélt. A Kékfrankos Borház által összeállított kínálatot Héja Huba Ferencz, a borház ügyvezetője mutatta be. Borkóstolás közben Vécsi Nagy Zoltán művészettörténész, az Erdélyi Művészeti Központ vezetője méltatta a Bodosi Dániel tárlaton a festőművész munkáit, találó képeket keresve a különböző borokhoz.

Innovációs nap

Az RMKT Kovászna megyei fiókszervezete április 18-án minikonferenciát szervezett *Innovation Day* címmel. A cél egy olyan szakmai konferencia megvalósítása volt, amely bemutatja, megfogalmazza és mindezek mellett hangsúlyosabbá teszi az innováció, a fejlődés fontosságát a gazdaságban. Ennek a célnak az elérésében hét előadó segített. A konferenciát dr. Bogdán Laura, az RMKT Kovászna megyei fiókszervezetének elnöke nyitotta meg, majd Olteanu Laura, a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Sepsiszentgyörgyre kihelyezett Üzletigazgatási Intézetének vezetője és Szabó Emőke főszervező köszöntötte a jelenlévőket. Benedek Levente, a Volksbank sepsiszentgyörgyi fiókjának igazgatója a Bitcoint mint új lehetőséget mutatta be a vállalkozók számára. Rápó Árpád, a Transilvania Bank sepsiszentgyörgyi fiókjának RETAIL-osztályvezetője a bank sikeres, innovatív termékeiről beszélt. Leginkább a Facebook-fizetés keltette fel a hallgatóság figyelmét. Rácz Attila (MagicSolutions.ro CEO & Partner) a *Magic-Sphere* innovatív mobilalkalmazást mutatta be, amely lehetővé teszi a vállalati vezetőknek, hogy folyamatosan figyelemmel tudják követni a vállalaton belüli gazdasági eseményeket, bárhol legyenek a világon. A szervezők mesés kávészünetre hívták meg a jelenlévőket. Mitől is lett mesés a kávészünet? Háromszéken első alkalommal a konferencia keretén belül került bemutatásra a *Likaskő* című rajzfilm. Fazakas Szabolcs, a Székely Legendárium ötletgazdája a rajzfilm háttérmunkáiról és a jövőbeni tervekről beszélt. A kávé elfogyasztása után Bihari Béla, a Gnome Design & IT Solutions CEO-ja két kérdésre kereste a választ: „Mennyibe kerül a ver-

senyképesség? Hát az innováció?". Előadása során elmondta, hogy az általa vezetett vállalkozás versenyképessége a kiszervezett munkavégzésben nyilvánul meg. Fontosnak tartja a versenyképesség szempontjából a megfelelő munkaerő megtalálását és a bizalmat. Végül pedig az innováció mérésének nehézségeiről esett szó: „amíg a K+F-t mindenki tudja mérni, kiszámolható, hogy mennyit kell költeni rá, addig az innováció értékelése szubjektív marad". Dr. Biró Zoltán, a Sapientia Erdélyi Magyar Tudományegyetem egyetemi tanára előadásában az innováció társadalmi feltételeiről beszélt vidéki környezetben. Az előadása végére megbizonyosodtunk arról, hogy Székelyföld nem optimális helyszín az innováció számára, mert a helyi identitásminták nagyban befolyásolják ezt. Utolsó előadóként dr. Kristály Sándor, a BBTE Üzletigazgatási Intézetének tanára arra vállalkozott, hogy matematikus szemszögéből közelítse meg az innovációt. Végszóként az mondható el, hogy az előadók, ha nem is mindenben, de abban biztosan egyetértettek, hogy innovációra igenis szükség van. A szervezők sikeres rendezvényként könyvelik el az Innovációs Napot.

RIF

IV. KÁMFOR

Közel negyven romániai magyar fiatal közgazdászból álló küldöttség vett részt Szerbiában a 2014. november 14–16. között, a Palicsi-tó partján elterülő Park Hotel festői környezetében megrendezett negyedik Kárpát-medencei Fiatal Közgazdászok Találkozóján. A kétnapos esemény témája a *Kárpát-medence Gazdasági Térség üzleti és exportlehetőségei* volt, mely a határokon átnyúló potenciális üzleti és szakmai kapcsolatok fontosságára, az új piacokban rejlő lehetőségekre, valamint a munkamigráció gazdasági hátrányaira hívta fel a figyelmet és informált naprakész tényekkel, potenciális veszélyekkel és kínálkozó lehetőségekkel. A rendezvény előadói többek között olyan neves közéleti személyek voltak, mint Dr. Korhecz Tamás, a Magyar Nemzeti Tanács elnöke, Dr. Kovács Árpád, a Költségvetési Tanács és az MKT elnöke, Magyar Levente, a Külgazdasági és Külügyminisztérium gazdaságdiplomáciáért felelős államtitkára, Dr. Baráth Etele, az Európai Gazdasági és

Szociális Bizottság tagja, korábbi Európa-ügyi miniszter és Dr. Halm Tamás egyetemi docens, a Budapesti Gazdasági főiskola felnőttképzési igazgatója. Sikertörténetek és tanácsok, ötletek és kerülendő rossz példák hangzottak el olyan sikeres férfi és női üzletemberek és vállalkozók részéről, mint például Bunford Tivadar, a Masterplast csoport dél-európai régióigazgatója, Hegedüs Éva, a Gránit Bank Zrt. alelnök-vezérigazgatója, Farkas Levente, a marketingiskola.ro tulajdonosa, Lajkó Erika, a Conor Fund elemzője és Ciotlaus Pál, a Promoteus Advertising Kft. ügyvezetője.

A rendezvényt a szervezők Cserháti Zsuzsa-emlékesttel, DJ-vel, élőzenés vacsorával, egy fergeteges szabadkai bulival és városnézéssel tették emészthetőbbé a fiatal közgazdászok és menedzserek számára. A találkozó szervezésében partnerként nyújtott támogatást a házigazda Vajdasági Magyar Közgazdász Társaságnak (VMKT) a Magyar Közgazdasági Társaság (MKT) és a Romániai Magyar Közgazdász Társaság (RMKT) is.

M&M Klub

2014. november 26-án Könczey Elemér tervező- és reklámgrafikus az arculat mögé kalauzolt el bennünket. Könnyed stílusban tárta elénk az apró grafikai szösszenetek által kiváltott vagy kiváltható világokat, illetve történeteket. Az előadáson szó volt a logó fontosságáról, az arculatról és a márkáról, továbbá megismerhettük a Könczey Elemér által kitalált vagy megalkotott 3H modellt, ami a reklámok allappilléreit képezi. Ezek a hitelesség, horog és hierarchia.

Akik részt vettek az M&M klub 2015. február 25-ei előadásán, maradandó élményben részesülhettek. Nagyon sokat hallunk arról, hogy milyen is kell legyen a jó vezető, hogy elképesztő képességekkel kell rendelkeznie. Filer Lóránd, a Prisma Egyesület vezetője megkockáztatta azt, hogy teljesen másképp álljon hozzá a témához. És bár nagy személyiségeket vonultatott fel példapalettájára, kiragadta az igazán lényeges tulajdonságokat, amelyek igenis ott rejtőznek bennünk. Terveinket mindenképp érdemes tisztázni, csak így lehetünk céltudatosak, vízióval rendelkező vezetők. A magabiztosság, optimizmus, energikusság ugyanolyan fontosak, mint a követhetőség és a hitelesség. Kockázatvállalás

nélkül viszont nem jutunk túl messzire. Az agyidegpályáinkat megmozgató előadás végén egy igazi Lóri-féle formulával gazdagodtunk: Eredmény + Stílus = Kiválóság.

Április 15-én Szilveszter Norbert nekünkszegezte a kérdést: mennyire vagyunk Lean-ek? Egyre többször bukkan fel a Lean-szemlélet azok körében, akik üzleti szférában mozognak, de a kis- és középvállalkozásoknak még sokat kell fejlődniük, hogy a mammut cégek nyomdokaiba léphessenek. Norbertnek azonban pontosan ez a hosszú távú célja, hogy ezeket az induló és fiatal vállalkozásokat segítse, tanácsokkal lássa el. A Lean, a folyamatos megújulás, hatékonyságnövelés, jövedelmezőség mellett, az ember tiszteletét is magába foglalja, sőt a szemlélet nagyban alapoz az alkalmazottakra. Az előadást borkóstoló követte, Ciotlaus Pál kalauzolásában.

Május 20-i előadónknak, Bertóti Lórántnak és társainak, a SoupeR létrehozásával az volt az elképzelésük, hogy olyan leveseket, salátákat és szendvicseket kínáljanak az éhező népeknek, melyek messze járnak a fast food alacsony röptű gondolatiságától, és helyette igazi, minőségi hozzávalókból készült ételkreációkat szolgálnak fel vendégeiknek. Lóránt nem készült prezentációval, sem statisztikai adatokkal vagy mutatókkal, mégis mindenki figyelmét megnyerte. Őszintén, minden kertelés nélkül osztotta meg velünk, hogy mennyire embert próbálóak voltak az első lépések. Mi sem passzolhatna jobban egy ilyen ínycsiklandó estéhez, mint a vörösbor! Köszönjük Bone Tibornak, a Borvadász társaság elnökének, hogy újra laza hangulatban telt a borkóstoló.

Szexi közgazdaságtan konferencia

2014. november 29-én zajlott a *Szexi közgazdaságtan* című konferencia, a RIF, a Mikó Imre és a Rajk László Szakkollégiumok közös szervezésében, ez utóbbi által elindított kezdeményezés mintájára. A rendezvény már a nevével is felkeltette az emberek figyelmét, az érdeklődést pedig az előadók és az általuk bemutatott témák is növelték. Összesen tíz előadást hallgathattunk meg tíz különböző témában, meghatározó egyéniségektől. A konferencia Szécsi Kálmán RMKT-elnök köszöntőjével indult, őt követte Nagy Henrietta RIF-elnök, továbbá Ilyés Ágnes a Mikó Imre Szakkollégium részéről. A kört Szőcs Endre zárta,

aki a Thinkonomy.ro, mint az RMKT és RIF közös projektjének illetve ötletének megszületéséről beszélt. Az előadások sorát Zulik Ákos, a *Szexi Közgazdaságtan* mozgalom alapítója indította. Elmesélte az alapötlet teremtéstörténetét, illetve megtudhattuk, hogy a mozgalom legfőbb célja a közgazdaságtan képviselete és érdekes tálalása, illetve a párbeszédek elősegítése. Dr. Svéhlik Csaba igencsak érdekes témát tett az asztalra: a nőiesség, erotika, szexualitás szerepéről beszélt a gépkocsireklámok történetében. Mukul Pal, az Indiából származó szakember, az Orpheus Risk Management Indices alapítója, angol nyelvű előadásában a Schumpeter-féle üzleti ciklusokról beszélt. Kiemelte az adatok fontosságát, amelyek segítenek a megfelelő döntések meghozatalában. Dr. Szász Levente dinamikus stílusban mutatta be nekünk az ellátási láncok szerepét a gazdaságban. Két nagyon érdekes kérdést járt körül előadásában: hogyan íródik a termékek története, illetve hogyan válnak ezek a termékek nemzetközivé? Kósa András László a kulturális örökség, kulturális turizmus fellendülését, ennek most tapasztalt hatásait szemléltette. Szerinte a kultúra kiváló terepe az új gazdasági fejlesztések kipróbálásának. Ambrus Tibor szerint a tudás nem korfüggő, a munka és család összhangját meg kell tudni teremteni. Mindkét intézményben egyformán fontos, hogy legyen lehetőség az önmegvalósításra, legyenek közös programok, célok és értékek. Szécsi Kálmán a bankszektor társadalomban betöltött szerepéről beszélt. Szerinte ennek a területnek meg kell újulnia, új értékajánlatokat kell megfogalmaznia, illetve folyamatosan optimalizálnia, alakítania a banki szolgáltatásokat a különböző generációkra. Lassan az Y generáció igényei határozzák meg a banki szolgáltatásokat. Szabó Róberttől megtudhattuk, hogyan tudjuk megtakarításainkat jövedelmező részvényekké alakítani. Nem az a lényeg, hogy mikor vásárolunk, hanem hogy mikor adunk el egy részvényt. Csibi Magor, a WWF Románia programigazgatója szerint az a gond, ha a közérdek lemarad és csupán a gazdaság marad a figyelem középpontjában. Abban a pillanatban, amikor kiesik a közösség, mindenki elkezd magának gyűjteni. Azonban a gazdaságnak nem szabad a környezet rovására dolgoznia. Sas István szerint a világháló átalakítja a gondolkodásunkat, az emberek közti kapcsolatokat, interakciókat, illetve életmódunkat. A

változás létrehozott egy újfajta fogyasztót, a prosumert. Ők azok, akik fogyasztják is, de részt is vállalnak a marketing tervezésében és a termékek értékesítésében. Az előadás végén pedig megismerhettük a marketing új ABC-jét: A mint adni, B mint bevonni, C mint célozni. A sikeres rendezvény főtámogatója a Pallas Athené Domus Concordiae Alapítvány volt, gyémánt támogató a Concorde Alapkezelő Zrt., arany támogató a Communitas Alapítvány, az Autonet, a Culina Nostra és a Dallmayr Caffe. Bronz támogató volt a Signo és a Tiparo. Médiatámogatóink voltak a Transindex és a Paprika Rádió.

Ünnepélyes keretek között búcsúztatta a RIF a 2014-es évet

2014. december 6-án este, az Univers T Hotel vendéglőjében került megrendezésre a RIF Évzáró Gálaest, ahol szebbnél szebb estélyi ruhákban jelentek meg neves vállalkozók, RMKT- illetve RIF-tagok, szimpatizánsok. A fergeteges hangulatért a Score Band felelt. Az estet Márkos Apollónia RIF-alelnök nyitotta meg egy pohárköszöntővel, amit aztán a tánc.ro társastánccsapatának látványos koreográfiája követett, majd Vákár István, a Megyei Tanács elnöke is köszöntötte a jelenlevőket. Ezt követően Nagy Henrietta RIF-elnök megtartotta a RIF 2014-es tevékenységi beszámolóját. Miután mindenki elfogyasztotta a finom vacsoráját, sor került az RMKT–RIF alumni avatásra, amelyet az RMKT részéről Ciotlaus Pál (országos RMKT-alelnök), a RIF részéről pedig Nagy Henrietta vezetett le. Miután valaki már „kiöregszik" a RIF-ből, automatikusan RMKT-tag lesz, és ennek az avatásnak ünnepélyes keretet szerettek volna adni. Az est folyamán Nagy Henrietta leköszönő beszédét is hallhattuk, aki arra biztatta a RIF-tagokat, hogy az elkövetkezendő években, míg ő távol lesz, fogadjanak be minél több új tagot. Ezután átadta a „stafétabotot" az új elnöknek, Erős Lórántnak, aki bemutatta jövőbeli terveit. Végül a leköszönő és az új RIF-elnök közösen felvágta a tortát, majd hajnalig tartó bulival zárult az est.

Tömeges álmodás az EFIKOT-on

Elképesztő dózisban kaphatott inspirációt az a több mint 250 fiatal, aki március 27–29. között részt vett a 14. alkalommal megrendezett Erdélyi Fiatal Közgazdászok és Vállalkozók Találkozóján (EFIKOT) Kolozs-

váron. Somlai Fischer Ádám, a Prezi.com egyik alapítója, bár skype-on keresztül tartotta meg előadását, mégis az egyik legfelvillanyozóbb volt. Ő sem menedzser, hanem leader – mondta Andrásy Boglárka, a Bosch humánerőforrás-menedzsere, aki szerint egy igazi vezető tanul a saját csapatától. A tanulás megismerés, ezt a gondolatot támasztotta alá Kosza Alíz előadása is, amely más dimenzióról szólt, hiszen cégek stratégiájáról osztotta meg nagyon értékes tapasztalatait. Kádár Magor előadására bizony felkaptuk az orrunkat. A szagmemóriánk a legerősebb a vizualitás után, éppen ezért azok a cégek, amelyek ismerik az illatok jelentését és hatását, még arra is képesek rávenni a fogyasztókat, hogy többet időzzenek egy boltban vagy ne szerénykedjenek fizetéskor. Sas István reklámpszichológus előadása alatt megtapasztalhattuk a meséjének hatását agyi idegpályáinkon. Délután a leadership, digitális marketing, üzleti protokoll és next generation szekciók párhuzamosan zajlottak. Mindegyik téma érdekes volt, valószínűleg a legtöbb résztvevőt az összes érdekelte, de mint előző években, most is tudtuk, hogy igazi kis fórum alakulhat ki abból, hogy a résztvevők megosztják egymással a legmegindítóbb felfedezéseket.