

GROTTE JUDIT – PATÓ GÁBORNÉ SZŰCS BEÁTA – HOLLÓSY-VADÁSZ GÁBOR

HR KIHÍVÁSOK A PANDÉMIA IDEJÉN A HAZAI SZÁLLODAIPARBAN ÉS VENDÉGLÁTÁSBAN

Tanulmányunkban azt vizsgáljuk meg, hogy a pandémia következtében kialakult gazdasági válság hogyan éritette a hazai szállodaipart és vendéglátást, ez milyen új HR kihívásokat jelent a szervezetek számára. Egy kvantitatív kutatás eredményeit mutatjuk be, amely során egy korábbi kérdőíves vizsgálat adatbázisán végeztünk másodelemzést. A válaszadók a kérdőíveket 2020. augusztus elseje és november tizenötödike között töltötték ki. A kutatásban résztvevő szervezetek több mint fele nem csökkentette a béreket és a béren kívüli jutásokat. Jelentős költségcsökkentést úgy értek el, hogy átalakítottak munkaköröket. Ezek mellett a szervezetek egynegyede 20% feletti létszám leépítést hajtott végre. A kutatásban résztvevők szerint a vizsgált HR folyamatok közül a belső kommunikáció jelentősége nőtt meg.

Bevezetés

A COVID-19-től való félelem jelentős bizonytalansághoz és kaotikus körülményekhez vezetett számos iparágban. 2020 olyan kihívások elé állította a vállalatokat és a szállodákat, amelyre nem igen tudtak előre felkészülni. Az emberek szabadidejüket a virtuális térben (például Facebook, Netflix, Youtube, TikTok) vagy otthoni, klasszikus aktivitásokkal (például kenyérsütés, barkácsolás) töltötték el (Perger et al.).

A globális egészségügyi járványhoz kapcsolódó változás bizonyos vállalatokat sokszerűen érintett, másoknak megnövekedett keresletet jelentett. Az megállapítható, hogy a turizmus a vesztes ágazatok között szerepel (Végi et al., 2020).

Az ÁSZ (2020) elemzése szerint a Covid 19 járvány következtében kialakult gazdasági válság hatására a világ GDP-je 3-10%-al csökken. A KSH (2020) tanulmánya szerint az EU GDP-je a 2020 első és harmadik negyedében 7%-al maradt el a 2019-es év azonos időszakához képest. Magyarország GDP-je 5,5%-al csökkent a 2020. év első kilenc hónapjában. Az Európai Bizottság (2020) prognózisa szerint a magyar GDP 2020-ban 6,4%-al csökken, miközben a GDP arányos költségvetési hiánya 8,4 %-ra nő. Idén a GDP arányos államadóság 78%-ra nő.

Ez a súlyos visszaesés a magyar gazdaság valamennyi szektorát érintette, de különböző mértékben. Poór József, Balogh Gábor, Dajnoki Krisztina, Karoliny Mártonné, Kun András István és Szabó Szilvia (2020/a és 2020/b) azt vizsgálták, hogy a világjárvány hatására hazánkban, hogyan változnak meg a munkaerőpiaci trendek. Vizsgálatukat 2020 június tizenötödike és július harmincegyediké között végezték el. A kutatók szerint a koronavírus közép-európai megjelenése előtt a szervezetek döntő többsége munkaerőhiánnyal küszködött, illetve folyamatosan emelkedtek a bérek. A válság hatására újra megnőtt a munkanélküliségi ráta, csökkentek a bérek. Ezek a gazdasági és munkaerőpiaci változások komoly kihívások elé állították a szervezeteket. A válság azért is érinthette a magyar gazdaságot ennyire erőteljesen, mivel a kutatásban résztvevő több mint 500 szervezet 14%-a rendelkezett a vírus európai megjelenése előtt járványhelyzetet kezelő

Grotte Judit egy. docens, Budapesti Metropolitan Egyetem.

Pató Gáborné Szűcs Beáta egy. docens, Pannon Egyetem.

Hollósy-Vadász Gábor óraadó oktató, Budapesti Metropolitan Egyetem.

stratégiával. A válság kirobbanását követően a szervezetek több mint fele, összesen 54%-a nem kért kormányzati segítséget pl. bértámogatás. A szervezetek legfőbb módszere a válság hatásainak a csökkentésére, hogy igyekeztek visszafogni a költségeiket, illetve az elhalasztani a beszerzéseik egy részét.

A kutatók azt is megvizsgálták, hogy a szervezetek, mely HR folyamataikat és hogyan optimalizálják. A válaszadók 82%-a gondolta úgy, hogy újra kell gondolnia a munka és az egészségvédelemmel kapcsolatos szervezeti szabályokat. A válaszadó szervezetek 81%-a engedélyezte a távmunkát. A válaszadók szerint a már meglévő HR folyamatok mellett (pl. toborzás, kiválasztás, ösztönzésmenedzsment) a jövőben számos új elemmel bővíthetnek a HR osztályok feladatkörei. A kutatásban résztvevő szervezetek szerint a jövőben jelentősen fog csökkenni a toborzás és kiválasztás szerepe, hiszen a gazdasági válság következtében nem tudnak új munkaerőt felvenni. A kutatásban résztvevő szervezetek szerint a jövőben jelentősen meg fog emelkedni a belső kommunikáció jelentősége. Ezzel párhuzamosan egyre elterjedtebbé válik távmunka.

A turizmus a világ egyik leglátványosabban és legdinamikusabban fejlődő és bővülő ágazata. Magyarországon nemcsak a turistaforgalom, de az idegenforgalomból származó bevételek is megnövekedtek az elmúlt évekhez képest. Ehhez képest a pandémia következtében Poór József és munkatársai (2020/a) szerint a legnagyobb munkaerő-leépítés a szálloda- és vendéglátás szektorban figyelhető meg. Különösen erőteljesen érintette a leépítés a felszolgálóként és szakácsként dolgozó munkavállalókat. A kutatásban résztvevő vendéglátói szervezetek 18%-a számolt be arról, hogy teljes munkaköröket szüntettek meg pl. cukrász, pultos stb.

A KSH (2020) tanulmánya szerint a szálláshely-szolgáltatás, valamint a vendéglátás számára a 2020-as év pozitívnak ígérkezett, hiszen a szálláshelyek vendégforgalma januárban és februárban is meghaladta az egyé évvel korábbi szintet. A szálláshelyek vendégforgalma a 2020 márciustól kezdő és szeptemberig tartó időszakban egyszer sem érte el az egyé évvel korábbi szintet. Ennek az oka, hogy elmaradtak a külföldi vendégek, aminek következtében drasztikus mértékben estt a vendégéjszakák száma. „A kereskedelmi szálláshelyek 2020. január–szeptemberben az egy évvel korábbinál 52%-kal kevesebb, 202 milliárd forint bruttó árbevételt értek el” (KSH, 2020., p. 32.).

A fentebb ismertetett adatokból jól látszik, hogy a gazdasági válság a szálláshely-szolgáltatás, valamint a vendéglátás szektort különösen negatívan érintette. Ebben a tanulmányunkban a szálláshely-szolgáltatásra és a vendéglátásra fókuszálunk. A kutatás célja, hogy feltárja a szállodaiparban és vendéglátásban dolgozók munkaerőpiaccal kapcsolatos attitűdjeit, valamint az olvasó számára egy átfogó képet nyújtsunk a magyar szállodaipar és vendéglátás jelenlegi helyzetéről.

Új megoldások a krízis idején

A szállodák túlélésük érdekében újszerű megoldásokat hoztak létre, mint például a „home office a szállodában”, azoknak, akiknek a munkakörülményei nem voltak megfelelőek saját otthonukban; illetve albérleti lehetőséget kínáltak azok számára, akik hosszabb távra kerestek lakhatást olcsóbb áron, mint amit a jelenlegi albérleti lehetőségek biztosítottak volna. Ezen megoldások azonban kevésnek bizonyultak a krízishelyzet túléléséhez és a szakma a Kormány segítségét kérte.

Az Országgyűlés a járvány ideje alatt számos törvényt fogadott el. A tanulmányuk szempontjából a leglényegesebb jogszabály a 2020. évi CVII. törvény az egyes kiemelt társadalmi csoportok, valamint pénzügyi nehézséggel küzdő vállalkozások helyzetének stabilizálását szolgáló átmeneti intézkedésekről. A törvény értelmében a pénzügyi nehézséggel küzdő adós vállalkozás hiteltörlesztési moratóriumot vehetett igénybe 2021. június 30. napjáig. A jogszabályokat kiegészítendő a kormány számos kormányrendelet hozott. Ezek közül meg kell említenünk a 639/2020. (XII. 22.) Korm. rendeletet a koronavírus-világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése

érdekében szükséges egyes intézkedésekről. A kormány a mikro-, kis- és középvállalkozások esetében a helyi iparűzési adó mértékét 1%-ra módosította, ezzel felülírva azokat az önkormányzati rendeleteket, amelyek ennél magasabb összegeket vetettek ki.

Szintén meg kell említenünk a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendeletet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról, amely értelmében a munkáltatónak szükséges tájékoztatni a munkavállalót a biztonságos munkavállalás feltételeiről, amelyet a munkavállalónak figyelembe kell vennie a munkavégzés helyének a megválasztása során. A rendelet értelmében a munkavállaló és a munkáltató eltérhetnek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. §-ban megfogalmazott távmunkavégzés feltételeitől. A szállodaipar bevételeinek kompenzálása érdekében a kormány megalkotta a 523/2020. (XI. 25.) Korm. rendeletet a szálláshely-szolgáltatók meghíúsuló foglaltságaiból eredő bevételkiesés részleges megtérítéséről. Ennek értelmében a kormány a szálláshelyek bevételkiesésének egyrészét megtéríti számukra. Ezt különösen fontosnak tartjuk, hiszen a tanulmányunk bevezetőjében hivatkozott kutatások alapján a magyar szállodaipar bevételei jelentős mértékben csökkentek.

Empirikus kutatás

Jelen tanulmányunkban azt az adatbázisát elemezzük újra, amit a COVID-19 – koronavírus-válság második fázis kihívások és HR válaszok Magyarország 2020 augusztus–november című kutatás során használtak a kutatók (Poór et al., 2020/b). Az eredeti tanulmányban a szerzők a magyar gazdaság valamennyi szektorára vonatkozóan vontak le megállapításokat. Az adatgyűjtés 2020 augusztus elsején kezdődött és november tizenötödikén végződött. A kérdőíves kutatásban (n=1014) szervezet vett részt. Közülük (n=81) szervezet foglalkozott szálláshely-szolgáltatással és vendéglátással. A cikk további részében csak ezeknek a szervezeteknek a válaszait elemezzük.

Az alábbi kutatási kérdésekre keressük a választ:

1. A válaszadó szervezetek a költségek csökkentése érdekében csökkentik-e a béreket, vagy befagyasztják-e azokat?
2. A válaszadó szervezetek végrehajtanak-e létszámleépítést?
3. Melyek, azok a HR területek, amelyek potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelentenek az szervezetek számára?
4. Melyek azok a HR gyakorlatok, amelyeket koronavírus hatására át kell alakítani?
5. A szervezetek szerint a válság hatására fokozódik-e HR munka fontossága?

A szervezetek nevében válaszoló 81 személy átlagosan 5,53 (SD=6,98) éve dolgozott az adott szervezetnél. (Egy szervezet nevében csak egy személy tölthette ki a kérdőívet.) A legrégebben egy szervezetben dolgozó személy 30 éve vállal munkát ugyanannál cégnél. A legkevesebb ideje egy szervezetben dolgozó személy 0,25 éve vállal munkát ugyanannál cégnél. A kutatásban 45 nő (56%) és 32 (39%) férfi vett részt. 4 személy (5%) nem mondta meg, hogy milyen nemhez tartozik.

A válaszadók közül 39 személy (48%) rendelkezett felsőfokú végzettséggel. A válaszadók közül 38 személy (47%) nem rendelkezett felsőfokú végzettséggel. 4 személy (5%) nem válaszolt erre a kérdésre.

A 81 szervezet közül 23 (28,4%) válaszolta igennel arra kérdésre, hogy az Ön szervezete egy nagyobb vállalat/intézmény része. 58 személy (71,6%) szervezete nem része egy nagyobb intézménynek.

A szervezetek tulajdonosainak a megoszlását az 1. táblázat mutatja meg. A vizsgálatban résztvevő szervezetek 79%-a magántulajdonban van.

1. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK TULAJDONOSAINAK A MEGOSZLÁSA

Tulajdonosok	Szervezetek száma	Százalék
Állam, önkormányzat	5	6,2%
Hazai magán tulajdonos	64	79,0%
Külföldi vagy vegyes tulajdonos	8	9,9%
Non-profit szervezet	4	4,9%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A szervezetek telephelyeinek földrajzi megoszlását a 2. táblázat szemlélteti. A legtöbb szervezet telephelye Budapesten és Pest megyében található.

2. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK TELEPHELYEINEK FÖLDRAJZI MEGOSZLÁSA

Megye	Szervezetek száma	Százalék
Budapest (főváros)	32	39,5%
Bács-Kiskun	3	3,7%
Baranya	4	4,9%
Borsod-Abaúj-Zemplén	1	1,2%
Csongrád	2	2,5%
Fejér	4	4,9%
Győr-Moson-Sopron	3	3,7%
Hajdú-Bihar	3	3,7%
Heves	1	1,2%
Komárom-Esztergom	5	6,2%
Nógrád	1	1,2%
Pest	11	13,6%
Somogy	4	4,9%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	1	1,2%
Tolna	2	2,5%
Veszprém	2	2,5%
Zala	2	2,5%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A 3. táblázat (következő oldal) szemlélteti a szervezetek 2019. évi árbevételeit. A kutatásban legtöbb (30,9%) 2019-ben kevesebb mint 50 millió forint árbevételt ért el. Csupán két szervezet (2,5%) ért el el több 100 milliárd forint árbevételt 2019-ben. A kutatásban résztvevő szervezetek majdnem egy harmada éves szinte kevesebb mint 50 millió forint árbevétellel rendelkezett.

3. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK 2019. ÉVI ÁRBEVÉTELE

2019. évi árbevétel	Szervezetek száma	Százalék
50 millió Ft alatt	25	30,9%
51 – 100 millió Ft	14	17,3%
101 – 500 millió Ft	19	23,5%
501 millió Ft – 2,5 milliárd Ft	15	18,5%
2,51 – 25 milliárd Ft	4	4,9%
25,1 – 120 milliárd Ft	1	1,2%
100 milliárd Ft fölött	2	2,5%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	1	1,2%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A 4. táblázat szemlélteti, hogy a szervezetek a kérdőíves kutatás időpontjában, hogyan vélekedtek a várható 2020. évi árbevételről. A szervezetek több, mint a fele (50,6%) gondolta úgy, az árbevételük a 2020-ban legalább 10%-kal lesz kevesebb, mint 2019-ben. A szervezetek körülbelül egy ötöde (18,5%) szerint az árbevétel csökkenése 10% körül várható.

4. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK 2020. ÉVRE BECSÜLT ÁRBEVÉTEL A VIZSGÁLAT IDŐPONTJÁBAN

A 2020. évre becsült árbevétel	Szervezetek száma	Százalék
A 2019-es évihez hasonlóan alakul	7	8,6%
10% körüli lesz a csökkenés	15	18,5%
10% a-nál erősebb csökkenés várható	41	50,6%
10% körüli növekedésre lehet számítani	6	7,4%
10%-nál erősebb növekedésre is lehet számítani	3	3,7%
Nem tudom megítélni	9	11,1%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

5. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK MEGOSZLÁSA ASZERINT, HOGY RENDELKEZNEK-E A PANDÉMIÁS/VÍRUSHELYZETRE KIDOLGOZOTT INTÉZKEDÉSI TERVVEL

Pandémiás/vírushelyzetre kidolgozott intézkedési terv	Szervezetek száma s	Százalék
Volt már a jelenlegi vírushelyzetet megelőzően is, amit változatlan formában használunk	11	13,6%
Volt már a jelenlegi vírushelyzetet megelőzően is, ami módosításra szorult	7	8,6%
Nem volt korábban, de a vírushelyzet miatt kidolgoztuk	49	60,5%
Nincs, de tervezünk	6	7,4%
Nincs és nem látjuk szükségét	7	8,6%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	1	1,2%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

Úgy véljük, hogy jelentős árbevétel csökkenéséhez az is hozzá járulhat, hogy a megkérdezett szervezetek 13,6 százalékának volt a pandémiás/vírushelyzetre kidolgozott intézkedési terve már a jelenlegi vírushelyzetet megelőzően is, amit változatlan formában használtak. Az eredményeket az 5. táblázat (előző oldal) szemlélteti.

A 6. táblázat szemlélteti, hogy a szervezetek hány főt foglalkoztattak munkaviszony keretei között 2019-ben. A kutatásban résztvevő szervezetek több mint egynegyede (27,2%) kevesebb mint 10 főt foglalkoztatott. A kutatásban résztvevő szervezetek több mint egyharmada (35,8%) kevesebb mint 50 főt foglalkoztatott.

6. TÁBLÁZAT: MUNKAVISZONY KERETEI KÖZÖTT FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA 2019-BEN

Foglalkoztatottak száma	Szervezetek száma	Százalék
1-9 fő	22	27,2%
10-49 fő	29	35,8%
50-250 fő	16	19,8%
251-500 fő	4	4,9%
501-2000 fő	6	7,4%
2000 fő felett	3	3,7%
A szervezet nem foglalkoztat senkit	1	1,2%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A 7. táblázat szemlélteti, hogy 2020. márciustól szeptemberig tartó időszakban hogyan változott meg foglalkoztatottak és atipikus formában dolgozó munkavállalók létszáma. Az eredmények alapján látható, hogy szervezetek több mint a fele (51,8%) számolt be arról, hogy csökkentenie kellett a foglalkoztatottjainak a számát. A szervezetek több mint egy negyede (25,9%) a foglalkoztatottjainak minimum 20%-t elküldte.

7. TÁBLÁZAT: 2020 MÁRCIUSTÓL SZEPTEMBERIG TARTÓ IDŐSZAKBAN FOGLALKOZTATOTTAK ÉS ATIPIKUS FORMÁBAN DOLGOZÓK LÉTSZÁMÁNAK A VÁLTOZÁSA

Atipikus formában dolgozó munkavállalók	Szervezetek száma	Százalék
Erősen (20% felett) csökkent	21	25,9%
Kissé csökkent	21	25,9%
Nem változott	34	42,0%
Kissé növekedett	2	2,5%
Erősen (20% felett) növekedett	1	1,2%
Nem tudom	2	2,5%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A szervezetek 43,2%-a szerint nem jellemző, hogy a válság következtében létszámot csökkentene, vagyis a szervezetek több, mint a fele létszámleépítéssel próbálja enyhíteni a válság következményeit. Az eredményeket a 8. táblázat (következő oldal) szemlélteti.

8. TÁBLÁZAT: A LÉTSZÁMCSÖKKENTÉS VÁLSÁGKEZELŐ INTÉZKEDÉSKÉNT

Mennyre jellemző a szervezetre?	Szervezetek száma	Százalék
Nem jellemző	35	43,2%
Kis mértékben jellemző	16	19,8%
Közepes mértékben jellemző	9	11,1%
Nagy mértékben jellemző	18	22,2%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	3	3,7%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadó szervezetek csupán 38,3 százaléka szerint nem jellemző, hogy válság ideje alatt kiadják a munkavállalók éves szabadságát. Vagyis a szervezetek döntő többsége él ezzel a lehetőséggel. Az eredményeket a 9. táblázat szemlélteti.

9. TÁBLÁZAT: A DOLGOZÓK ÉVI SZABADSÁGÁNAK KIADÁSA

Mennyre jellemző a szervezetre?	Szervezetek száma	Százalék
Nem jellemző	31	38,3%
Kis mértékben jellemző	16	19,8%
Közepes mértékben jellemző	12	14,8%
Nagy mértékben jellemző	19	23,5%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	3	3,7%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A válaszadó szervezetek kevesebb, mint fele (45,7%) szerint nem jellemző, hogy a munkavállalókat fizetés nélküli szabadságra küldik. A válaszadó szervezetek fele szerint jellemző, hogy a munkavállalókat fizetés nélküli szabadságra küldik. A szállodaipar és vendéglátás sajátossága miatt, vagyis, hogy a munkafeladatok távolról nem elvégezhetőek, a legtöbb szervezet a válság idején sem engedélyezi az otthoni munkavégzést. Az eredményeket a 10. táblázat szemlélteti.

10. TÁBLÁZAT: A MUNKAVÁLLALÓK FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁGRA KÜLDÉSE ÉS A TÁVMUNKA ENGEDÉLYEZÉSE

Mennyre jellemző a szervezetre?	A munkavállalók fizetés nélküli szabadságra küldése		A távmunka engedélyezése	
	Szervezetek száma	Százalék	Szervezetek száma	Százalék
Nem jellemző	37	45,7%	45	55,6%
Kis mértékben jellemző	15	18,5%	9	11,1%
Közepes mértékben jellemző	10	12,3%	10	12,3%
Nagy mértékben jellemző	15	18,5%	13	16,0%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	4	4,9	4	4,9%
Összesen	81	100%	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A megkérdezett szervezetek 64%-a szerint nem jellemző, hogy a válság miatt befagyasztnák a béreket. A megkérdezett szervezetek 51,9%-a szerint nem jellemző, hogy a válság miatt csökkentenék a béreket, vagyis a szervezetek kevesebb, mint a fele csökkenti a béreket. A megkérdezett szervezetek 56,8%-a szerint nem jellemző, hogy a válság miatt csökkentenék a béren kívüli juttatásokat. A válaszokból az rajzolódik ki, hogy megkérdezett szervezetek fele se bért se a béren kívüli juttatásokat nem csökkenti. Az eredményeket a 11. táblázat szemlélteti.

11. TÁBLÁZAT: BÉRBEFAGYASZTÁS, BÉRCSKÖKKENTÉS ÉS A BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK CSÖKKENTÉSÉNEK GYAKORISÁGA

	Bérfagyasztás		Bércsökkentés		Béren kívüli juttatások csökkentése	
Mennyire jellemző a szervezetre?	Szervezetek száma	Százalék	Szervezetek száma	Százalék	Szervezetek száma	Százalék
Nem jellemző	52	64,2%	42	51,9%	46	56,8%
Kis mértékben jellemző	5	6,2%	10	12,3%	13	16,0%
Közepes mértékben jellemző	8	9,9%	9	11,1%	5	6,2%
Nagy mértékben jellemző	13	16,0%	17	21,0%	14	17,3%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	3	3,7%	3	3,7%	3	3,7%
Összesen	81	100%	81	100%	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A szervezetek HR osztályain dolgozó munkatársak létszámának megoszlását a 12. táblázat szemlélteti. A szervezetek több mint két harmadának (70,4%) nincsen HR osztálya. Ez összefügg azzal, hogy kutatásban résztvevő szervezetek több mint a fele kevesebb mint 50 főt foglalkoztat. Ilyen alacsony munkavállalói létszámnál nem éri meg HR osztályokat fenntartani.

12. TÁBLÁZAT: HR-E FOGLAKOZÓ SZAKEMBEREK LÉTSZÁMA

HR-el foglalkozó munkavállaló	Szervezetek száma	Százalék
1-5 fő	16	19,8%
30 fő fölött	1	1,2%
6-10 fő	2	2,5%
11-30 fő	5	6,2%
A szervezetnek nincsen HR osztály	57	70,4%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A fenti eredmény összefügg azzal, hogy a válaszadó szervezetek csak 19,8 százaléka számolt be arról, hogy az utóbbi időszakban nőtt a HR feladatok mennyisége. Az eredményeket a 13. táblázat (következő oldal) szemlélteti.

13. TÁBLÁZAT: A HR FELADATOK MENNYISÉGÉNEK A VÁLTOZÁSA

HR feladatok mennyisége	Szervezetek száma	Százalék
Csökken	3	3,7%
Nem változott	19	23,5%
Nőtt	16	19,8%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	43	53,1%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

A fenti eredményeket alátámasztja, hogy a szervezetek 38,3%-a szerint nem jellemző, hogy a szak-szerű HR munka fontossága tovább fokozódna. Az eredményeket a 14. táblázat szemlélteti.

14. TÁBLÁZAT: A HR MUNKA FONTOSSÁGÁNAK FOKOZÓDÁSA

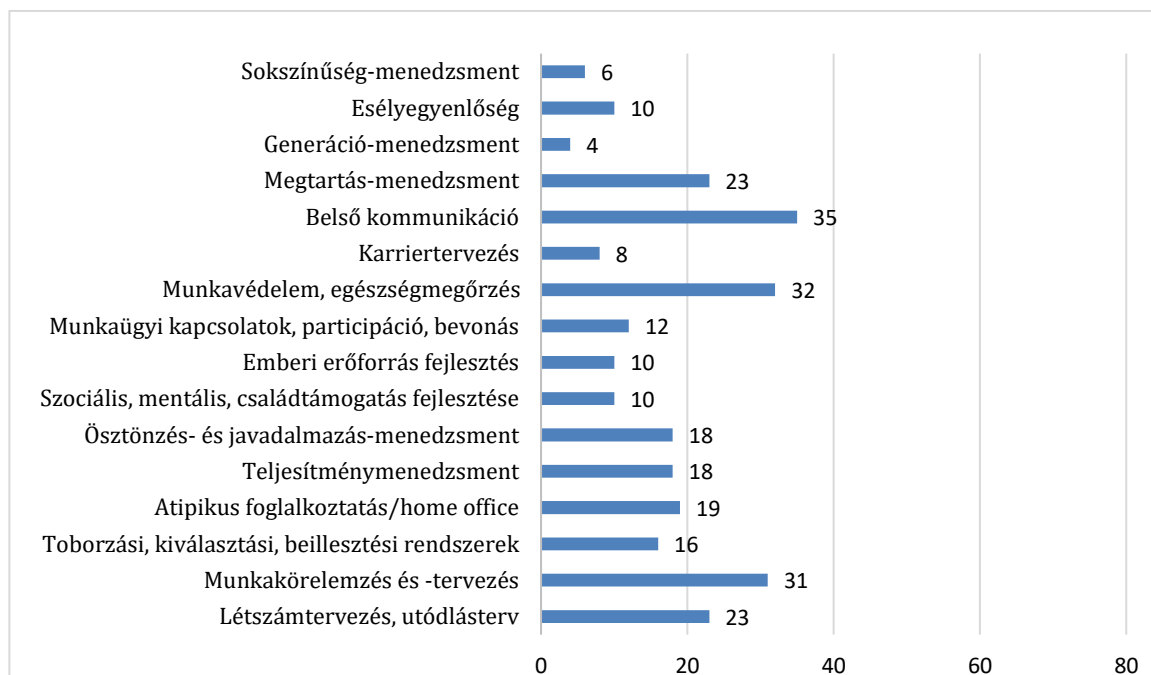
Mennyire jellemző a szervezetre?	Szervezetek száma	Százalék
Nem jellemző	31	38,3%
Kis mértékben jellemző	12	14,8%
Közepes mértékben jellemző	21	25,9%
Nagy mértékben jellemző	12	14,8%
A kérdésre nem válaszoló szervezet	5	6,2%
Összesen	81	100%

Forrás: saját szerkesztés

Megkértük a kérdőívet kitöltőket, hogy jelöljék azokat a HR területeket, ahol a válság hatása potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelent a szervezetük számára. Egy szervezet több HR területet is megnevezhetett. Az 1. ábra (következő oldal) azt szemlélteti, hogy hány válaszadó véli úgy, hogy az adott HR terület potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelent az szervezet számára. A 35 szervezet szerint a belső kommunikáció az a HR terület, ami potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelent az szervezet számára. 32 szervezet említette, hogy a munkavédelem, egészségmegőrzés szintén egy olyan HR terület, ami potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelent az szervezet számára. Meglepően kevés, csupán 4 szervezett említette, hogy a generáció-menedzsment egy olyan HR terület, ami potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelent az szervezet számára.

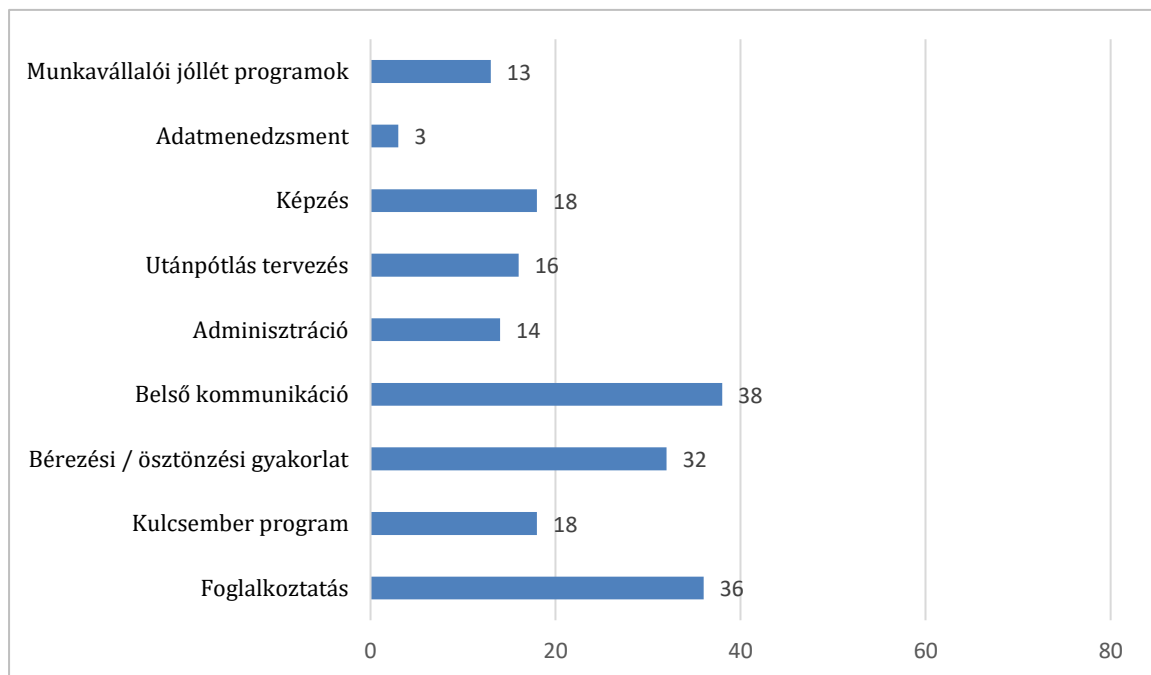
Megkértük a kérdőívet kitöltőket arra is, hogy jelöljenek meg olyan HR gyakorlatokat, amelyeket a koronavírus hatására át kell alakítani. Egy szervezet több HR területet is megnevezhetett. Az eredményeket a 2. ábra (következő oldal) szemlélteti. 38 szervezet véli úgy, hogy a belső kommunikáció egy olyan HR gyakorlat, amit a koronavírus hatására át kell alakítani. 36 szervezet véli úgy, hogy a foglalkoztatás kommunikáció egy olyan HR gyakorlat, amit a koronavírus hatására át kell alakítani. Csúpn 3 szervezet véli úgy, hogy az adatmenedzsment az a HR gyakorlat, amit a koronavírus hatására át kell alakítani.

1. ÁBRA: AZON VÁLASZADÓK SZÁMA, AKIK SZERINT AZ ADOTT HR TERÜLET POTENCIÁLISAN FEJLŐDÉSI LEHETŐSÉGET IS JELENT AZ SZERVEZET SZÁMÁRA (N=81)



Forrás: saját szerkesztés

2. ÁBRA: AZON VÁLASZADÓK SZÁMA, AKIK SZERINT AZ ADOTT HR GYAKORLAT, AMELYET KORONAVÍRUS HATÁSÁRA ÁT KELL ALAKTANI (N=81)



Forrás: saját szerkesztés

Az első és a második kutatási kérdésre az alábbi válasz adható:

A szervezetek majdnem kétharmada szerint esetünkben egyáltalán nem jellemző, hogy befagyasztanák a béreket. A szervezetek több mint a fele nem is tervezi, hogy csökkentenék a béreket. Szintén a szervezetek több, mint a fele nem tervezi a béren kívüli juttatások csökkentését. A szervezetek leginkább úgy próbálják meg csökkenteni az emberi erőforrás költségét, hogy kiadják az éves szabadságukat, illetve fizetés nélküli szabadságra küldik őket. Valószínűsíthető, hogy az emberi erőforrással kapcsolatos költségeket azért próbálják meg a szervezetek csökkenteni, mert 69%-uk szerint a 2020-as árbevétele alacsonyabb lesz, mint a 2019-es.

A harmadik és negyedik kutatási kérdésre az alábbi válasz adható:

A belső kommunikáció, a munkavédelem és egészségmegőrzés, illetve a munkakörelemzés és tervezés, azok a HR területek, amelyek potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelentenek az szervezetek számára. A válaszadók szerint, ha ezeket a HR területeket sikerülne fejleszteni, az potenciálisan a szervezet egésze számára fejlődési lehetőséget biztosítana. A megkérdezett 81 szervezet közül csak 4 említette, hogy generáció menedzsment a jövőben potenciális fejlődési lehetőséget biztosíthat a szervezet számára. Egy következő kutatásnak meg kellene vizsgálnia, vajon miért ennyire alulértékelt a generációs menedzsment szerepe a szállodaiparban, illetve fel kellene tárni a szállodaiparban dolgozó (HR) vezetők generációs menedzsmenttel kapcsolatos attitűdjeit.

38 vezető szerint a HR gyakorlatok közül a belső kommunikációt át kellene alakítani. Ezt azért tartjuk fontosnak, mert a gazdasági szempontból válságos időkben a szervezeteken belül különösen nagy hangsúlyt kell helyezni a nyílt és bizalommal teli kommunikációra, hiszen ilyen helyzetben beosztottak elsősorban a vezetőiktől várnak útmutatást. 36 vezető említette, hogy a HR gyakorlatok közül a foglalkoztatást is át kell alakítani. A jelen helyzetben a foglalkoztatásnak a szállodaiparban különösen jelentős a szerepe, hiszen már az adatfelvétel időpontjában is szállodák döntő többségében jelentősen csökkent a vendégéjszakák száma, ezáltal plusz emberi erőforrás kapacitás szabadult fel. A megkérdezett 81 szervezet közül csak 13 szervezet szerint a munkavállalói jóllét programok átalakítása. Véleményünk szerint e-mögött az húzódhat meg, hogy a szervezetek költségcsökkentésre és megtakarításra törekednek.

Az ötödik kutatási kérdésre az alábbi válasz adható:

A szervezetek több mint a fele szerint a HR tevékenység fontossága fokozódni fog. Ennek ellenére a válaszadók csak 19,8%-a említette, hogy megnőtt a HR feladatok száma. Ennek a látszólagos ellentmondásnak az lehet az oka, hogy az elmúlt időszakban tapasztalt létszámbővítés leállásának eredményeként csökkentek HR feladatok (pl. toborzás és kiválasztás) mennyisége, de a gazdasági növekedés beindulásával valószínűleg a szervezeteknek meg fog emelkedni munkaerő igénye, ami extra HR feladatokat jelent.

Megvitatás

Az elméleti bevezetőben hivatkozott tanulmányok alapján a gazdasági válság magyar gazdaság összes szektorát súlyosan érintette. A gazdasági visszaesés különösen erőteljesen hatott a szállodaiparra és a vendéglátásra. Ez a szállodaiparban és vendéglátásban működő szervezeteket emberi erőforrás gazdálkodás szempontjából új kihívások elé állította. A tanulmányunkban azt vizsgáltuk, hogy erre a szervezetek, milyen HR válaszokat adhatnak.

Az eredmények interpretálása során figyelembe vesszük, hogy a kutatásban kevés szervezett vett részt, aminek következtében az eredményeinkből nem vonunk le az egész magyar szállodaiparra

és vendéglátásra érvényes konklúziókat. A kutatási eredmények érvényességét tovább rontja, hogy a vizsgálati minta nem reprezentatív a magyar szállodaiparra és vendéglátásra vonatkozóan.

A megkérdezett szervezetek több mint a fele szerint 2020 márciustól szeptemberig tartó időszakban csökkent a foglalkoztatottak és atipikus formában dolgozók létszáma. A megkérdezett szervezetek 40%-a említette, hogy esetükben nem változott a foglalkoztatottak és atipikus formában dolgozók létszáma. Ennek az oka, hogy a kérdőívek kitöltésének az időpontjában korlátozásokat feloldották, illetve a szállodák és vendéglátással foglalkozó szervezetek újra fogadhattak vendégeket, akinek a kiszolgálásához emberi erőforrásra volt szükségük.

Számos jogszabályi változás történt, annak érdekében, hogy a kormány enyhítse a szervezetek árbevétele kieséséből származó veszteségeit pl. 2020. évi CVII. törvény az egyes kiemelt társadalmi csoportok, valamint pénzügyi nehézséggel küzdő vállalkozások helyzetének stabilizálását szolgáló átmeneti intézkedésekről; 639/2020. (XII. 22.) Korm. rendeletet a koronavírus-világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges egyes intézkedésekről. A jogszabályi változások mellett is a megkérdezett szállodák és vendéglátással foglalkozó szervezetek közel 70%-a számolt be minimum 10%-nyi árbevétele kieséséről. A távmunka végzésében jelentős változást hozott a 487/2020. (XI. 11.) Korm. rendeletet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról. A jogszabályi könnyítések ellenére eredményeink alapján a szállodaiparban és a vendéglátásban nem terjedt el távmunka alkalmazása, illetve a megkérdezett szervezetek 45%-a szerint nem jellemző, hogy a dolgozókat fizetés nélküli szabadságra küldnék. Másik jelentős jogszabályi változás a 523/2020. (XI. 25.) Korm. rendeletet a szálláshely-szolgáltatók megghiúsuló foglalásaiból eredő bevételkiesés részleges megtérítéséről megalkotása. Úgy véljük, hogy ez a jogszabályi módosítás hatása is megfigyelhető az eredményeinkben, hiszen a megkérdezett szállodák 43%-a nem tervezi, hogy válság hatására csökkentse munkavállalók létszámát.

A kérdőív kitöltői úgy nyilatkoztak, hogy a válság hatására számos munkakört át kellett alakítaniuk, illetve a munkaerőt az átalakított munkakörök között kellett rotálniuk. A munkakörök átalakítását hátráltatta, hogy a szervezetek döntő többségének nem volt a pandémiás/vírushelyzetre kidolgozott intézkedési terve, amit szervezetek a későbbiek során pótolnak. Egy következő cikkben tervezzük bemutatni az olvasó számára, hogy a második hullám során már bevezetésre került intézkedési tervek hatására szállodák és éttermek vezetése milyen új kompetenciákat vár el a már munkavállalóktól. Szinten a következő tanulmányunkban tervezzük bemutatni az olvasó számára, hogy vezetők szerint mely kompetenciák váltak különösen fontossá a pandémia következtében.

Eredményeink szerint a szervezetek a költségcsökkentés érdekében a beruházások egy részét elhalasztják, ugyanakkor a cégek több mint a fele nem csökkenti a béreket és béren kívüli juttatásokat. Ez az eredmény megegyezik Poór és munkatársai (2020/a) eredményeivel, akik szerint a magyar gazdaság valamennyi szektorában érezhető, hogy a szervezetek visszafogják a beruházásaikat.

Érdemes lenne annak a vizsgálata, hogy az átalakított munkakörök hogyan illeszkednek a dolgozók elvárásaihoz. Fontos lenne, hogy a szervezetek kerüljék el Carnevale és Hatak (2020) által megfogalmazott személy-környezet illeszkedés drasztikus erózióját, hiszen az demotiválja a munkavállalókat.

A válaszadók közül legtöbben a HR folyamatok közül a belső kommunikációt azonosították olyan területként, amelyet a válság hatására jelentősen át kell alakítani és ami egyben potenciálisan fejlődési lehetőséget is jelent az szervezet számára. 32 válaszadó azonosította az ösztönzésmentet olyan területként, amelyet a válság hatására jelentősen át kell alakítani. A gazdasági növekedés beindulását követően érdemes lenne, annak a vizsgálata, vajon a szállodaiparban és

vendéglátásban működő szervezetek ösztönzésmenedzsmentje miben változott meg, mely elemekben újult meg a válság kitörése előtti állapothoz képest.

Amennyiben megindul a gazdasági növekedés érdemes lenne a kutatásunkat megismételni és az eredményeket összehasonlítani, vajon a gazdasági növekedés hatására mely HR területek (pl. toborzás) válnak kiemelten fontossá a szervezetek számára. Vajon a konjunktúra, milyen jó új jogszabályokat fog megkövetelni? A megváltozott jogszabályi környezet, milyen HR kihívások elé fogja állítani a szervezeteket?

Irodalomjegyzék:

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv#lbj0idbc8a>

2020. évi CVII. törvény az egyes kiemelt társadalmi csoportok, valamint pénzügyi nehézséggel küzdő vállalkozások helyzetének stabilizálását szolgáló átmeneti intézkedésekről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2000107.TV&dbnum=1>

487/2020. (XI. 11.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet során a távmunkával kapcsolatos szabályok alkalmazásáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2000487.KOR&dbnum=1>

523/2020. (XI. 25.) Korm. rendelet a szálláshely-szolgáltatók megműködéséből eredő bevételkiesés részleges megtérítéséről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2000523.KOR&dbnum=1>

639/2020. (XII. 22.) Korm. rendelet a koronavírus-világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges egyes intézkedésekről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2000639.KOR&dbnum=1>

ÁSZ (2020): Elemzés A COVID-19 járvány közpénzügyi hatásainak értékelése. https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezsek/2020/covid_20200629.pdf?download=true

Brutális Növekedés Gombamód nőnek ki a földből a szállodák Magyarországon (2020) <https://www.portfolio.hu/ingatlan/20200225/brutalis-novekedes-gombamod-nonek-ki-a-foldbol-a-szallodak-magyarorszagon-417079>

Carnevale, J. B. – Hatak, I. (2020): Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116. 183-187.

Európai Bizottság (2020): 2020. őszi gazdasági előrejelzés: Az új járványhullám miatt fokozódik a bizonytalanság és megtorpant a gazdaságélénkülés. https://ec.europa.eu/hungary/news/20201105_gazdasagi_elorejelzes_osz_hu

Ismét rekord év volt a Magyar Turizmusban (2020): <https://turizmus.com/szabalyozas-orszagmarketing/2019-ismet-rekordev-volt-a-magyar-turizmusban-1168557>

KSH (2020): Magyarország, 2020. I–III. negyedév.

http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mone/20203/magyarorszag_2020_iii_negyedev.pdf

Perger Júlia – Péterfi Csaba – Adrelean, Anett: Kényszerpihenő helyett túlórák, avagy kik a COVID-19 nyertesei? PwC.

Poór József – Balogh Gábor – Dajnoki Krisztina – Karoliny Mártonné – Kun András István – Szabó Szilvia (2020/a): Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok Magyarország 2020 (A kutatás első fázisának kiértékelése). Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ, Budapest.

Poór József – Balogh Gábor – Dajnoki Krisztina – Karoliny Mártonné – Kun András István – Szabó Szilvia (2020/b): Covid-19 – koronavírus-válság második fázis kihívások és HR válaszok Magyarország 2020 augusztus–november. Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ, Budapest.

Végi Szabina – Csapó János – Törőcsik Mária (2020): Az új koronavírus (COVID-19) megjelenésének hatása a magyar lakosság turisztikai fogyasztói szokásaira - egy online felmérés elsődleges eredményei, Marketing a digitalizáció korában – Az Egyesület a Marketing Oktatásért és Kutatásért XXVI. Országos Konferenciájának előadásai, 357-368.