

**Pécsi Tudományegyetem  
Közgazdaságtudományi Kar  
Gazdálkodástani Doktori Iskola**

**A humán tőke értékelése és az emberi erőforrás  
javadalmazása**

*Doktori értekezés tézisei*

**Készítette: Németh Julianna**

**Témavezető: Dr. Vitai Zsuzsanna**

**egyetemi tanár**

**Pécs, 2022**



## Tartalomjegyzék

1. A témaválasztás indoklása .....	1
2. Kutatási hipotézisek és vizsgálatuk módszertana .....	3
3. A kutatás módszertana .....	9
4. A disszertáció struktúrája .....	12
5. Eredmények és a kutatási hipotézisek értékelése .....	14
6. Jövőbeli kutatási irányok .....	24
7. Felhasznált irodalom .....	26
8. Publikációs jegyzék .....	30

## **Absztrakt**

Cím: A humán tőke értékelése és az emberi erőforrás javadalmazása

Szerző: Németh Julianna

Témavezető: dr. Vitai Zsuzsanna, egyetemi tanár

Doktori értekezésem témája a humán tőke értékelés és az emberi erőforrás javadalmazása, amelynek fókuszában, a humán tőke definíciók által elemzett, humán tőke értékelési módszerek és azon belül is a bérmeghatározási modellek állnak.

A kutatásom célja volt megvizsgálni a humán tőke definíciókat, ezáltal keresve egy fejlődési irányt, a humán tőke értékelésének módosulásait, és a bérmeghatározó tényezőket, annak érdekében, hogy láthassam a humán tőke értéke és az emberi erőforrás javadalmazása között milyen kapcsolat áll fenn.

A kutatás felépítése két nagyobb részre tagolható: az első részben szekunder dokumentum-elemzéses irodalomkutatást végzek (kvalitatív eszköz), a második részben a magyarországi Bértarifa adatbázis segítségével regresszió analízist (kvantitatív eszköz) készítetek. Az irodalomkutatás célja volt, hogy rendszerezze a közgazdaságtudományon belül a humán tőke (HT) fogalmát. A vizsgálat újdonságerejét az adja, hogy a humán tőke értékelés történeti áttekintése során sem a hazai, sem a nemzetközi szakirodalmak nem hozzák szoros összefüggésbe a humán tőke értékelését a bérmeghatározási modellekkel. Szintetizálva a korábbi szerzők bérmeghatározó modelljeit, létrehoztam a saját regressziós modelletem, amely Mincer modelljének egy módosított változata. Az empirikus kutatás során ennek az egyenletnek és változatainak a lefuttatását végeztem 2005 és 2018 között a Bértarifa adatbázison.

A szakirodalmi kutatásom egyik legfőbb eredménye az az összegző táblázatban, amelyben összegyűjtöttem és ismerttettem a HT fogalom kapcsán a különböző szerzők egyedi szempontjait és hozzáadott értékét a szakirodalomhoz. Ez alapján kijelenthető, hogy a humán tőke fogalma sokat változott az évek folyamán, de még mindig nincs egy egységesen elfogadott definíció. A HT különböző definíciói közötti összefüggéseket vizsgálva rajzolódott ki egy integratív humán tőke definíció, amely figyelembe veszi az egyéni és

szervezeti szempontokat is ez egy plusz hozzáadott értéket adott a dolgozatnak. A humán tőke értékelési megoldásokat három felé csoportosítottam: költség-alapú, érték alapú és mindkettő, erre a korábbiakban nem találtam példát sem nemzetközi sem a hazai szakirodalomban. A Bértarifa adatbázison futtatott hat modell bizonyította, hogy bérmeghatározási modellek meg tudják határozni, hogy adott változó hatással van-e a bérré vagy sem, de az adott tényező hatása a különböző években eltérő lehet. Kijelenthető, hogy vannak olyan bérmeghatározó tényezők, amelyek szignifikáns hatással rendelkeznek a bérmeghatározásra, ezáltal érdemes figyelembe venni az egyes szervezeti, társadalmi, nemzetpolitikai döntés során.

**Tárgyszavak (JEL):** *C31, E24, J17, J24, J31*

## **1. A témaválasztás indoklása**

A technológia fejlődésével a 21. században napról napra új eszközök jelennek meg a piacon, (okos mosógép, robot porszívó), amelyek megkönnyítik vagy éppen megnehezítik (robotizált világban a technológia fejlődésének folyamatos nyomon követését és azonnali megértését) az emberek életét. Az innovációnak és a fejlődésnek emberi vonzata is van. A kutatási témámat azért választottam, mert a közgazdaságtannak van egy olyan ágazata, amely már a kezdetektől fogva az embert tette a gazdaság központjába. A tradicionális közgazdaságtan a gépeket, a fizikai tőkét és a földet helyezi a központba, erőforrásainak a földet, a munkát és a tőkét tartja. A humán tőke (HT) elmélete azt mondja ki, hogy habár a föld és a fizikai tőke valóban fontosak, de a legfontosabb mind közül az ember (Becker, 1964). Az ember azért rendelkezik kitüntetett szereppel, mert nem elég csupán a fizikai jelenléte, a tudására is szükség van. A tudást az élete során folyamatosan szerzi meg, akár szülei, akár az állam, akár a munkahely támogatásával és képzéseivel. Becker (et al., 2012) kijelenti, hogy amikor a gazdaságra vagy a fejlődésre gondol, akkor az emberekre gondol. Ez indította el a gondolkodásomat a témában.

A disszertációban az a célom, hogy a humán tőke definíciójának vizsgálatát kiterjesszem, és új megvilágításba helyezzem. Az irodalomkutatás célja volt, hogy rendszerezze a közgazdaságtudományon belül a humán tőke fogalmát. A dolgozat fő fókuszában a humán tőke értékelés áll, de annak érdekében, hogy teljes képet kaphassunk a fogalom jelenleg betöltött szerepéről, a HT fogalom történelmi alakulásának vizsgálatát a hozzá kapcsolódó elmélet bemutatása követi. Az első, több tudományterület nézőpontját is egybefoglaló tézis Becker (1964) humán tőke elmélete volt. Ez az elmélet is rendelkezik azonban hiányosságokkal és sok kritikával is illették, amelyek közül egyet sem lehet figyelmen kívül hagyni. A tématerületek együttes értelmezése a menedzsment-, pénzügyi- és közgazdaságtudomány szoros összekapcsolódását jelenti, ezáltal határterületté változtatva a kutatási témát. A vizsgálat újdonságerejét az adja, hogy a humán tőke értékelés történeti áttekintése során sem a hazai, sem a nemzetközi szakirodalmak nem hozzák szoros összefüggésbe a humán tőke értékelését a bérmeghatározási modellekkel.

Kiemelten fontos, hogy a humán tőkének egy integrált definíciója jöjjön létre, mert mindez segíti, hogy a későbbiekben egységes HT értékelési modellt tudjunk alkalmazni, akár

minden tudományterületen. A dolgozat aktualitását is ez adja. Amennyiben sikerül egy egységes HT értékelési modellt létrehozni, amelyet a közgazdaságtudomány és annak alterületei (mint pénzügy, javadalmazásmenedzsment és ezáltal humán erőforrás menedzsment) és más tudományágak is együttesen tudnak alkalmazni, akkor meg tudjuk határozni azokat az egyéni, szervezeti, gazdasági és ezáltal társadalmi előnyöket, amik a jövőben jelentősen meghatározhatják a tudomány fejlődési irányát. Egyéni előnyök közé sorolhatóak azon tényezők, amelyek lehetővé teszik, hogy az egyén tisztábban lássa, pontosan mi határozza meg az ő egyéni értékét a munkaerőpiacon, valamint ezáltal a gazdaságban, illetve, hogy mindezt hogyan tudja ő maga befolyásolni, növelni és fejleszteni. Szervezeti előnynek minősül ezáltal az, hogy az ember saját maga ismeri az értékét, keresheti a vállalatban belül azokat a lehetőségeket, amelyekkel a növekedés útjára léphet, az egyén értéke pedig összességében növeli a szervezet humán erőforrásainak értékét. Egy fejlődő, növekvő értékteremtő szervezet által a gazdaság is könnyebben alkalmazkodik a globális piac elvárásaihoz. Mindez lehetővé teszi egy olyan gazdasági alap, alapszükséglet létrejöttét, amiben az egyének egy gazdagabb és fejlettebb társadalmi értékekkel rendelkező ország, régió részesei lehetnek. Így elindul a körforgás és a gazdaságot egy fejlődő pályára tudja állítani, amelyben a gazdagság megfogalmazásában már nem csak a közgazdasági értelemben vett gazdagságot értjük, hanem egy fejlett értékekkel rendelkező társadalmat is.

## 2. Kutatási hipotézisek és vizsgálatuk módszertana

A kutatás céljának és aktualitásának bemutatása után kiemelten fontosnak tartottam azon kutatási kérdések ismertetését, amelyek jelentősen befolyásolták a disszertáció fő irányvonalait. Ezek eredményeként strukturáltabban fognak megjelenni a kutatási kérdések alapján megfogalmazott hipotézisek változói, megközelítésének módszerei és azok mérhetősége. Három alapvető kérdést vettem fel, amelyek a következők:

*K1: Hogyan változott a humán tőke fogalma, elmélete és értékelése?*

Fontos kérdés megvizsgálni, hogy a közgazdasági és egyéb tudományterületek kutatási módszereinek és irányainak változásai milyen hatással voltak a humán tőke fogalmának alakulására. Az új kutatási módszertanok magukkal vonzották-e az új fogalom létrejöttét, vagy a fogalom változásában más tényezők játszottak fontos szerepet? A témához szorosan kapcsolódik, a fogalomból indul ki a humán tőke elmélet és annak összetevőinek létrejötte, illetve változása. A HT elméletet (Becker,1964), kialakulása óta sok kritikával illették, amely a kutatási módszertanok, nézőpontok jelentős átalakulásának képződménye. A fogalom „fejlődése”, az elmélet kritikáinak figyelembe vétele pedig megkívánta a HT értékelés történelmi fejlődésének vizsgálatát, mert ennek segítségével betekintést nyerhetünk a közgazdaságtan régmúlt és modern értékelési módszereinek világába.

*K2: A humán tőke értékének meghatározásához mennyire járult hozzá a bérmeghatározási modellek fejlődése?*

Annak érdekében, hogy erre a kérdésre teljeskörű választ találjak, fontos meghatározni a humán tőke fogalmát, mert ez adja az alapot a humán tőke értékének beazonosításához. A dolgozat szakirodalmi áttekintésében ezért kiemelt figyelmet fordítok különböző humán tőke fogalmakra, és azok alapján egy saját definíció létrehozására. Mindezek után a figyelmem a humán tőke értékelés történelmi elemzésére fókuszálom annak érdekében, hogy megvizsgáljam, van-e kapcsolat a bérmeghatározási modellekkel. A bérmeghatározási modellek esetén vizsgálom, hogy a kutatási témakörön belül inkább humán tőke ráfordításról, vagy eszköz befektetésről van-e szó. A humán tőke elmélet kritikái szorosan összefüggenek a különböző bérelméletekkel, így azok elemzésére is kiemelt figyelmet fordítok.



### *K3: Mi hat a bérre?*

A humán tőke elmélet kritikáinak, a humán tőke értékelés történelmi fejlődésének és a bérmeghatározási modellek vizsgálatának részletessége mind azt segíti elő, hogy a bérelméleteknek egy olyan ágát is vizsgálhassam egységben, amire korábban nem volt precedens, és ezzel teljeskörű képet tudjak adni arról, hogy mi hat a bérre. Kutatásom során elemzem, hogy egy adott alkalmazott bérét, valóban csak a saját értékei, képességei, tulajdonságai határozzák-e meg, és/vagy a belső tényezők mellett vannak-e olyan egyéb külső tényezők is, amelyek szintén hatással vannak a bérére.

A három kutatási kérdés nagyon szorosan illeszkedik egymáshoz, és jól látható, hogy részben lefedik egymást. A kutatási kérdések meghatározásakor és kiválasztásakor kiemelten figyeltem arra, hogy ezek a korábban meghatározott kutatási célt jól behatárolják, ezzel meghatározzák azt a vizsgálati keretet, amiben benne szeretnék maradni, de bizonyos témakörök esetén mélyebb elemzésre is lehetőséget adjanak. Ezek alapján az első két kérdés megválaszolása elsősorban szekunder (szakirodalmi áttekintés) kutatással, míg az utolsó a Bértarifa adatbázison végzett primer, statisztikai vizsgálatok révén történhet meg. A következő alfejezetben a kutatási kérdések alapján megfogalmazott hipotéziseim találhatóak.

#### **Kutatási hipotézisek**

A hipotéziseket a kutatási kérdések alapján határoztam meg, annak érdekében, hogy elősegítse a disszertáció két fő részének felállítását, kifejtését. Összesen három fő hipotézist állítottam fel, az első kettő esetében nem, a harmadik hipotézis kifejtését azonban további alhipotézisek elemzésével fogom vizsgálni. A hipotézisek kialakításánál és a bizonyítás során Hunyadi és Vita (2006) Statisztika közgazdászoknak könyvére és Wooldridge (2009) Ökonometria könyvére támaszkodom. A kutatási kérdésekhez illeszkedő hipotéziseket a következőkben mutatom be.

*H1: A humán tőke fogalma úgy fejlődött az évek folyamán, hogy egy egységes definíció segítségével minden tudományág által felhasználható legyen.*

A K1 kutatási kérdéshez illeszkedően az első hipotézisben azt vizsgálom meg, hogyan fejlődött a humán tőke fogalma, és hogy a történelmi alakulásának köszönhetően kialakult-e

egy egységes definíció, amelyet a közgazdaságtudomány mellett más tudományágakban is alapként használhatnak a kutatók. A vizsgálat során megnézem, hogy a különböző kutatók eltérően vélekedtek-e, vagy egy azonos gondolatmenet során jött létre egy ma is használható definíció.

*A vizsgálat módszere:*

A hipotézis ellenőrzéséhez leginkább a nemzetközi szakirodalmat kutatom át, egészen Adam Smith-től kezdődően napjainkig, amely elemzés során célom beazonosítani egy fejlődési útvonalat. Nem könnyű meghatározni, hogy a fogalom egy fejlődési folyamaton esett-e át, vagy a kutatók állandóan visszatértek a kiindulópontához és egy adott definíciót fogadtak el mindannyian, csak a különböző évtizedekben. Vizsgálatomat leginkább a közgazdaságtudományra fókuszálom, néhol kitekintve azon egyéb tudományágakra is, amelyek szintén előszeretettel alkalmazták és alkalmazzák a humán tőke kifejezést. Ezen történelmi áttekintés lehetővé teszi számomra, hogy megvizsgáljam: valóban létrejött-e egy általánosan elfogadott definíció vagy a fogalom még napjainkban is alakul?

*H2: Az emberi erőforrás értékét ki tudjuk fejezni a munkáltató által a munkavállalónak kifizetett bérrel.*

A K2 kutatási kérdéshez illeszkedően a második hipotézisben azt vizsgálom meg, hogy a humán tőke fogalom alapján vizsgált humán tőke értékét meg tudjuk-e határozni a munkavállaló bérével? Fontos kiemelni, hogy a humán tőke értéke sok esetben egybe esik az egyén munkaerőpiaci értékével. A humán tőke értéke egy potenciál (mennyire lenne termelékeny, mennyi haszon elérésre képes a működtetése), a vállalat számára viszont az adott egyén annyit ér, amennyiért a munkaerőpiacon meg lehet szerezni (vagyis a munkabér, a szerződés szerinti érték). Ez alapján a dolgozatban azzal a premisszával élek, hogy az üzleti életben a vállalatok a munkavállalók értékét sok esetben a bérükkel határozzák meg, jobb megoldás nem lévén. tehát az érték határozza meg a javadalmazást. Ez szorosan összefügg a humán tőke definíciókkal, hiszen vizsgálom, hogy az egyén értékét mi határozza meg, veszít-e tőke értékéből, ha alacsonyabb szintű munkakört kisebb bérért kell elvállalnia.

*A vizsgálat módszere:*

A humán tőke fogalmi meghatározása után kiemelt figyelmet szánok a humán tőke értékelés fejlődésére. Szekunder kutatással, dokumentumelemzéssel és nemzetközi szakirodalmak

mély vizsgálatával feltárom a nemzetközi humán tőke értékelés történeti fejlődését. A humán tőke értékelés történeti áttekintése után, a kutatás a bérmeghatározási modellek felé fordul, és azt igyekszik feltárni, hogy mely tényezők vannak hatással egy munkavállaló bérére. Akkor tekintem elfogadottnak a hipotézist, ha a humán tőke (fogalma alapján) létrejött értékelési modell elemei megegyeznek a bérmeghatározó egyenlet elemeivel. Amennyiben akár egy olyan modellt is találok, amely esetén a bérre ható tényezők között olyan külső tényezőt is van, amely nem áll szoros összefüggésben a humán tőke értékével, akkor a hipotézist elutasítom.

*H3: A bérmeghatározási modellek egyértelműen meg tudják határozni, hogy egy adott tényező pozitív vagy negatív hatással van-e a bérre.*

A bérmeghatározási modellek vizsgálata többfajta adatbázison történhet. A disszertációmban a figyelem a Bértarifa adatainak elemzésére szűkül. Ennek keretei nem teszik lehetővé, hogy minden benne szereplő alkalmazottat a teljes vizsgálati időszakon keresztül nyomon követhessünk, ezért évenkénti futtatás szükséges.

*A kutatási módszer:*

A bérmeghatározási modellek vizsgálatánál több szűkítéssel élek. Először is csak a regressziós egyenlettel történő kutatásra fókuszálok, azon belül is egy előre meghatározott OLS regressziós egyenletre, ennek futtatási eredményeit vizsgálom 2005 és 2018 között a magyar Bértarifa adatbázison. A feltárt tényezők alapján, az egyes szempontok figyelembe vételével döntöm el, hogy az adott alhipotézis igazolódott-e, vagy sem. Mind a négy alhipotézis esetén azonos kutatási módszert fogok alkalmazni. A hipotézisek vizsgálatához egy adott, általam előre meghatározott bérmódellet fogok futtatni a már említett Bértarifa adatbázison minden vizsgált évben, az Uniós csatlakozást követően (2005-től) a legutolsó elérhető évig, 2018-ig. A vizsgálatához elemezni fogom, hogy mind a 14 évre igazak-e a feltételezések, és a regresszió futtatás eredménytáblázatából jól látszik, hogy még 1%-os szinten is, a vizsgált tényezők közötti eltérés szignifikáns.

*H3a: A nemi különbségek a mai napig szignifikáns hatással vannak a bérre.*

Az első alhipotézis vizsgálatánál a nemek közötti különbségekre helyezem a hangsúlyt, hiszen ez egy olyan belső tényező, amelynek a bérbe épülése nem függ össze a humán tőke fogalmi meghatározódás alapvető értékével.

*H3b: Az iskolai végzettség növekedésével párhuzamosan növekszik a bérelőny is.*

A második alhipotézisnél egy olyan fontos tényezőt vizsgálok, amely esetén azzal a feltételezéssel élek, hogy minél magasabb valakinek az iskolai végzettsége, annál nagyobb a bérelőnye a legalacsonyabb iskolai végzettséghez képest. A regressziós futtatás esetén ez az elemzés annyiban módosult, hogy nem a legkisebb iskolai végzettséghez hasonlítom a többit, hanem az érettségizettekhez, ezért az öt kategóriás skálán, ahol az érettségi a harmadik kategória, az első kettő esetén a bérhátrányok csökkenésére figyelek oda.

*H3c: A fővároshoz képest minden egyéb településtípus bérhátránnyal küzd.*

A harmadik alhipotézisnél egy olyan bérré ható külső tényezőt vizsgálok, amelyre az alkalmazottnak nincsen közvetlen ráhatása. Fontos kiemelni, hogy a bérelméletek vizsgálata és a humán tőke értékének kapcsolata tárta fel ennek a premisszának a fontosságát. Sok bérelmélet azzal érvel a humán tőke és a bér kapcsolata ellen, hogy a bérben jelen vannak olyan tényezők, amelyekre az alkalmazott belső képességeinek nincsen hatása, ilyen például a munkáltató telephelye. Azonban felmerül a kérdés, hogy nem azért választja-e az adott munkavállaló az adott vállalatot az adott településen, mert tudja, hogy ezzel bérelőnyre tehet-e szert. Érdekes ezért megvizsgálni, hogy Magyarországon mely településtípusok rendelkeznek bérhátránnyal és melyek bérelőnnyel Budapesthez képest.

*H3d: A növekvő vállalati méret növekvő bérelőnyt jelent a vállalatok által foglalkoztatottak számára.*

A negyedik alhipotézis szorosan kapcsolódik a harmadikhoz, hiszen egy vállalat mérete és az abból adódó bérelőny szintén külső tényezőnek minősül. Magyarországon a kis és középvállalatok jelentős mennyisége azonban felveti a kérdést, hogy valóban a növekvő vállalati méret minden esetben bérelőnyt jelent-e a munkavállaló számára. Erre a kérdésre kerestem a választ, amikor a bérmeghatározási modellbe beépítettem a vállalati méret változót.

1. táblázat: Kutatási kérdések és hipotézisek

	<b>Kutatási kérdés</b>		<b>Hipotézis</b>	<b>A vizsgálat módszere</b>
K/1	Hogyan változott a humán tőke fogalma, elmélete és értékelése?	H/1	A humán tőke fogalma úgy fejlődött az évek folyamán, hogy egy egységes definíció segítségével minden tudományág által felhasználható legyen.	Szakirodalmi kutatás a humán tőke fogalmának történeti alakulásáról
K/2	A humán tőke értékének meghatározásához mennyire járult hozzá a bérmeghatározási modellek fejlődése?	H/2	A humán tőke értékét ki tudjuk fejezni a munkáltató által a munkavállalónak kifizetett bérrel.	Szakirodalmi kutatás a humán tőke értékelés történeti alakulásáról és a bérmeghatározási modellekről, bérelméletekről
K/3	Mi hat a bérrre?	H/3	A bérmeghatározási modellek egyértelműen meg tudják határozni, hogy egy adott tényező pozitív, vagy negatív hatással van-e a bérrre.	Szakirodalmi kutatás a bérelméletekről és a bérmeghatározási egyenletekről, valamint primer kutatás OLS regresszió futtatás segítségével
			H3a: A nemi különbségek a mai napig szignifikáns hatással vannak a bérrre.	
			H3b: Az iskolai végzettség növekedésével párhuzamosan növekszik a bérelőny is.	
			H3c: A fővároshoz képest minden egyéb településtípus bérhátránnyal küzd.	
			H3d: A növekvő vállalati méret növekvő bérelőnyt jelent a vállalatok által foglalkoztatottak számára.	

(Forrás: Saját szerkesztés, 2022)

### **3. A kutatás módszertana**

A kutatási probléma alaphelyzete onnan indult, hogy az emberi erőforrás menedzsment, illetve számviteli ismereteim alapján nem találtam egy olyan értéket, amelyet a vállalkozások az emberi erőforrásoknak tulajdonítanak a vállalaton belül. Természetesen több olyan immateriális eszköz is van, mint például a know-how vagy a licence, amit mérnek, és mégsem megfogható az ereje, de az embert csak bérként tartják számon. Ez azért fontos, mert a vállalatok a béreket ismerik, és nem az értéket, a béreket „optimalizálják”, azzal gazdálkodnak. Ez a gondolatmenet indított el azon az útvonalon, amit a dolgozatom is követ.

A kutatás felépítése a dolgozat strukturális felépítéséhez hasonlóan két nagyobb részre tagolható: az első részben szekunder dokumentum-elemzéses kutatást végzek, a második részben a magyarországi Bértarifa adatbázis segítségével kvantitatív analízist készítek. Ahogy a kutatási kérdéseimből is kitűnik, két fő irányt követtem és egy fő problémára (a humán tőke fogalma és a bérmodellek kapcsolata) kerestem a választ, ezért egyszerre alkalmaztam az irodalomkutatást, mint kvalitatív; és a regresszió analízist, mint kvantitatív eszközöket.

#### **Szekunder kutatás, szakirodalmi kutatás**

Célomul a kutatási területre vonatkozó releváns, de amennyire lehetséges teljeskörű elméleti háttér bemutatását tűztem ki. Ez magába foglalja a nemzetközi történelmi könyvek digitalizált verzióinak, szakfolyóiratoknak, tanulmányoknak és internetes információforrásoknak a feldolgozását és módszeres elemzését. A legelsőre azért van szükség, mert a történelmi áttekintés során igyekeztem minden esetben az eredeti szerző eredeti műveit olvasni, amelyeket szerencsére már digitalizált formában megtalálhatunk internetes források segítségével, de ezek összegyűjtése és rendszerezése elsődleges feldolgozást igényel, annak érdekében, hogy teljes képet tudjak adni a történelmi fejlődésről. A szakirodalmi kutatás szorosan összefüggött a dokumentum-elemzéssel, amelyek segítségével a friss kutatási anyagokból fontos információk nyerhetőek ki.

## **Primer kutatás, Bértarifa adatbázison való futtatás**

A módszertan kiválasztása kapcsán sok kérdés merült fel. A bérelemzéshez mindenképpen regresszió analízist szerettem volna használni, mert arra a kutatási kérdésre keresem a választ, hogy mi hat a bérré? Ennek kapcsán kezdtem bele azon cikkek felkutatásába, amelyek regresszió analízissel vizsgálták a bért. A bérmeghatározási modellek vizsgálatánál igyekeztem több oldalról vizsgálni, hogy mely kutatók melyik változókat tartották fontosnak a bérré ható tényezők elemzésekor. Ezt követően lehetőségem nyílt a magyar Bértarifa adatbázis adatainak vizsgálatára, így országos szintű elemzések készítésére, megyék, települések összehasonlítására. Szintetizálva a korábbi szerzők bérmeghatározó modelljeit, változóinak megismerését, a szakmai szempontok figyelembe vétele mellett létrehoztam a saját regressziós modelletemet, amely Mincer (1974) modelljének egy módosított változata. A negyedik fejezetben ennek az egyenletnek és változatainak a lefuttatására és elemzésére helyeztem a hangsúlyt. Az elemzésnél azért ezt a 14 évet vizsgáltam, mert az Unió csatlakozást választottam ki kezdő évné, amely Magyarország esetén 2004 májusa volt, így a 2005-ös év adatai voltak az első teljes év adatai, és az adatbázisban jelenleg a legfrissebb adatok 2018-ból állnak rendelkezésre. Az adathalmaz többrétű, összetett, ebből adódóan a saját egyenletem kialakítása sok energiát igényelt, hiszen megfelelő változókat kellett létrehoznom. Volt olyan változó, amely nem állt rendelkezésre minden év vonatkozásában, ezért azt is vizsgálnom kellett, hogy melyek elérhetőek minden évben és melyeket kell nekem létrehoznom. Több esetben megfelelő kódolást, egységesítést igényeltek annak érdekében, hogy áttekinthetőek legyenek az eredmények is. Az adatbázisban különböző súlyozási lehetőségek is rendelkezésre álltak, ezekkel nem éltem, mind a közszféra, mind pedig a magánszféra adatainak az elemzését elvégeztem.

## **Korlátok, lehatárolások**

A szekunder kutatásom során is több korlátba ütköztem (nyelvi korlátok, kutatások, publikációk hiánya), ennek kapcsán pedig lehatárolásokkal éltem. A humán tőke és értékelése mind a mai napig kurrens téma a nemzetközi szakirodalomban, a tanulmányok száma rendkívül magas, ezért fontos szempont volt, hogy fókuszáltan keressek a témához kapcsolódó írásokat. A dolgozat során igyekeztem az angol nyelvű szakirodalomban elérhető humán tőke kutatásokat feltárni, ezért vizsgálatom leginkább a nyugati kutatások

irányában történt. A lehatárolások kapcsán ezért mindenképpen ki kell emelni, hogy az ázsiai kutatások közül csak néhány, az afrikaiak közül egy sem került bele az elemzési körbe.

A kutatási módszertan megválasztásánál is már lehatárolásokkal éltem, nem végeztem külön statisztikai, ökonometria teszteket arra vonatkozóan, hogy milyen módszertan lenne a megfelelő az adatok elemzése kapcsán, hanem arra alapoztam a módszertanom kiválasztását, hogy a legtöbb szakirodalom a bérre ható tényezők vizsgálatánál a regresszió analízist, azon belül is a lineáris OLS elemzést alkalmazta. A mélyebben vizsgált szerzők esetén is ezt a módszertant találtam, így saját elemzésemben is ezt alkalmaztam.

A primer kutatásom esetén ki kell emelni, hogy az adatbázisban rendelkezésre álló adatok miatt már alapvetően korlátokkal kellett élnem, az adatbázis vállalati oldalról nyújt információkat, ezért a munkavállalók kapcsán csak limitált mennyiségű információ áll rendelkezésre.

A szekunder és primer elemzések kiegészítik egymást és logikai összekapcsolásuk révén igyekeztem egy teljesebb képet nyújtani a jelenlegi (2018-ig) magyarországi bérre ható tényezők vizsgálata kapcsán, mert ez lehetőséget teremthet a jövőbeli humán tőke értékelési, illetve javadalmazási módszertanok fejlődési lehetőségeinek bővítésére.



#### **4. A disszertáció struktúrája**

A disszertáció két fő részből és öt fő fejezetből áll. Az első része a dolgozatnak, a szakirodalmi áttekintés, két fejezetet foglal magába: A humán tőke definíciók, elméletek bemutatását és értékelését, valamint a bérmeghatározási modelleket. A második része a dolgozatnak az empirikus kutatás eredményeire fókuszál: először ismertetem a bértarifa adatbázist, a bérelméletek alapján létrehozott, futtatandó regressziót, a bevont változók leíró statisztikai adatait, majd lineáris OLS elemzéssel vizsgálom a magyar béreket.

Az első szakirodalmi áttekintéses fejezetben kiemelt figyelmet fordítottam a humán tőke fogalmára, mert egy jól meghatározott definíció az alapja minden kutatásnak. A fogalom kialakulását és történeti fejlődését átvizsgálva jutottam el a szervezeti oldalú megközelítéshez és az alfejezet végét a humán tőke fogalmának szintetizálásával és a szakirodalmi kutatás alapján gyűjtött ismereteim segítségével, általam meghatározott definíciók megfogalmazásával zárom. A második blokkja a fejezetnek a humán tőke elméletet mutatja be, és az ehhez szorosan kapcsolódó kritikákat igyekszem megfelelő mélységű elemzéssel alátámasztani. Az első két alfejezet lehetővé tette a humán tőke értékelés történeti fejlődésének mélyebb szintű értelmezését. Ezek segítségével jutottam el addig, hogy megvizsgálhattam milyen fajta humán tőke értékelési módszereket alkalmaztak 1680 és 2020 között, amely alfejezetnek hála a bérmeghatározó modellek kerültek vizsgálódásom középpontjába.

A második szakirodalmi áttekintéses fejezetem a bérmeghatározási modellek kapcsán vizsgálódott. Ebben azt a több tanulmány során is felmerült kérdést vizsgálom, amely a humán tőke elmélet különböző szintű értelmezéséből ered, hogy humán tőke ráfordításról vagy humán tőke eszköz befektetésről beszélünk-e? A fejezetet a különböző bérelméletek bemutatásával kezdem (verseny alapú bérelmélet, hatékonysági bérelmélet, polarizáció), ebben visszaköszönnek azok a humán tőke értékelési módszerek, elméletek, kritikák, amelyekkel az előző fejezetben találkoztunk. Ezt követően bővebben vizsgálom azon tényezőket, amelyek a bérrre hatnak, külön választva az egyén tulajdonságait, képességeit, az úgymond belső tényezőket a külső tényezőktől, amelyekre az egyénnek vagy van ráhatása vagy nincs. A fejezetet a módszertan kiválasztásával zárom, ahol a legkisebb négyzetek módszere és a kvantilis regresszió összehasonlítása zajlik. A fejezet lehetőséget kínált

számomra arra, hogy felvezessem a saját bérmeghatározási modellem változóit, amit Mincer alap béregyenlete és a vizsgált szerzők modelljeinek szintetizálásával hoztam létre.

Az empirikus fejezetben első körben ismertetem a Bértarifa adatbázist, és a futtatandó regressziós egyenletemet, ezt követően a bevont változók leíró statisztikai jellemzőit az általam vizsgált 14 évben (2005-2018). Ezután első körben elemzem a saját futtatási eredményeimet, majd megvizsgálom, milyen változók bevonása vagy kihagyása lenne szükséges a bérek további analizéséhez, és végül ennek segítségével módosítom az egyenletemet egészen addig, amíg teljes képet nem tudunk kapni a magyarországi béreket meghatározó tényezőkről. Ezt követően bemutatom a saját futtatási eredményeimet összefüggésbe hozva a H3 hipotézisemmel.

A dolgozat összegzéssel zárul, ahol a kutatási kérdések megválaszolása után kitérek a kutatási hipotéziseim vizsgálatára és ezáltal a kutatási téziseimre. Bemutatom a dolgozat alapján létrejött újszerű eredményeket, és megjelenítem azokat a lehetséges további kutatási irányokat, amelyek felé a jövőben a kutatást ki szeretném bővíteni.

## 5. Eredmények és a kutatási hipotézisek értékelése

A következő részben a kutatási kérdések alapján megfogalmazott hipotéziseim vizsgálata található.

*H1: A humán tőke fogalma úgy fejlődött az évek folyamán, hogy egy egységes definíció segítségével minden tudományág által felhasználható legyen.*

Az első szakirodalmi áttekintéses fejezet első alfejezetében kiemelt figyelmet szántam a humán tőke fogalom kialakulására és történeti fejlődésére. Összefoglalásra került, hogy a fogalom milyen változásokon esett át 1776 és 2020 között. A szakirodalomban végzett kutatásom alapján arra a következtetésre jutottam, hogy a humán tőke rendkívül sok kapcsolódási ponttal rendelkezik más tudományágakkal. Maga a humán tőke definiálása is számos diszciplína egyidejű figyelembe vételét igényli. A hazai és nemzetközi szakkönyvek, kutatások és tanulmányok általában egy-egy nézőpontot ragadnak ki ebből a rendkívül széleskörű témakörből.

Habár a fogalom több különböző tudományág (politika tudomány, nemzeti gazdaságtan, vállalati stratégia és emberi erőforrás menedzsment) által több elemzési szinten (egyéni, szervezeti, társadalmi) is vizsgálat tárgyát képezte, nem alakult ki egy egységes definíció, amelyet minden tudományág elfogad (2. táblázat).

2. táblázat: A humán tőke fogalmi alakulása

Szerző	Vizsgálat tárgya	Elemzési szint
Smith (2000), Senior (1965), List (Kiker,1966), Mill (Kiker, 1966), OECD (2007)	Gazdaság	Társadalom
Say (1971), McCulloch (1825), Sidgwick (Kiker,1966), Marx (1973)	Munka	Társadalom
Macleod (1858), Foucault (Read, 2009)	Politikai gazdaságtan	Társadalom
von Thünen (Kiker, 1966)	Háború	Társadalom
Fisher (1905)	Nemzet gazdasága	Társadalom
Goodwin (2003)	Pénzügy	Társadalmi
Kor & Leblebici (2005)	HRM	Szervezeti
Huselid (et al.,1997) Hitt (et al,2001) Crook (et al.,2011)	Stratégiai HRM	Szervezeti
Somaya (et al., 2008) Ployhart & Moliterno (2011), Coff & Kryscynski (2011)	Vállalati stratégia	Szervezeti
Garibaldi (2006)	Közgazdaságtan	Egyéni és társadalmi
Fogg (et al.2018)	HRM	Egyéni
Schultz (1959) Becker (2002)	Humán tőke	Egyéni

(Forrás: Saját szerkesztés, 2022)

A szekunder kutatás során elsődleges elemzési struktúraként az időrendiséget választottam, így időrendben mutattam be a különböző szakirodalmakban található fogalmakat, ezt követően viszont már arra fókuszáltam, hogy mely szerzők alkalmazták ugyanazt a fogalmat vagy tértek vissza egy korábbi fogalomhoz, melyik szerzők milyen újdonságtartalommal ruházták fel a definíciót. Mindezek alapján *az első hipotézist elutasítom.*

*H2: Az emberi erőforrás értékét ki tudjuk fejezni a munkáltató által a munkavállalónak kifizetett bérrel.*

A HT különböző definíciói közötti összefüggéseket vizsgálva rajzolódott ki egy integratív humán tőke definíció, amely figyelembe veszi az egyéni és szervezeti szempontokat is. A humán tőke fogalmak szintetizálása alapján meghatározott definícióm szerint:

1) A humán tőke az *egyén szempontjából kerül vizsgálatra*, és magába foglalja azon *egyéni különbségeket és KSAO*-kat, amelyek által a munkaerőpiacon az egyént beárazhatjuk. Ebbe beletartozik minden kognitív és nem kognitív tulajdonság, illetve a genetikai és fizikai tulajdonságok is (vagyis nem csak az egyén tudása, képessége, képesítése).

2) Az emberi erőforrás az egyén értéke egy *adott vállalat*on belül, mely szintén magába foglalja az *egyéni különbségeket és KSAO*-kat.

3) A humán tőke erőforrás pedig a *vállalat*on belül a *humán tőkék összessége*, amelyek segítik a *vállalatot céljainak elérésében*.

A hipotézis vizsgálatához ki kell emelnem, hogy nem a humán tőkét, hanem az emberi erőforrás értékét vizsgáltam, mert ehhez tudunk bért csoportosítani, hiszen ez határozza meg az egyén értékét adott vállalaton belül. A dolgozatban azzal a premisszával éltem, hogy az üzleti életben a vállalatok a munkavállalók értékét sok esetben a munkatárs bérével határozzák meg.

A Humán tőke értékelés alfejezetben szekunder kutatással, azon belül is nemzetközi szakirodalmak vizsgálatával tártam fel a humán tőke értékelés történeti fejlődését. A különböző nézőpontok irányai a történelem folyamán szeparáltan jelentek meg a vonatkozó szakirodalomban, ezért az egymásra ható tényezők és folyamatok értelmezés nélkül tudtak maradni. A következő táblázatban becsoportosítottam a vizsgált szerzőket aszerint, hogy költség vagy érték alapú módszertan választottak-e (3. táblázat). Három kutató (Wittstein, Nicholson, Weatherly) volt aki, a két módszertan ötvözetét alkalmazta, de ez mindegyik esetben az értékek duplikátumát okozta, amely miatt nem fogadható el a módszertan. A megközelítés megválasztása miatt a mai napig a kutatók vagy a költség vagy az értékalapú módszerhez nyúlnak vissza. A szakirodalmi kutatásaim során nem találtam egy olyan összefoglaló művet sem, amely ilyen módon csoportosította volna a korábbi szerzők módszertanait ezzel segítve a kutatókat, ezért fontosnak éreztem ennek beépítését a

disszertációmba. A módszertanok elemzése közben a bér meghatározó modellek kerültek vizsgálódásom középpontjába.

3. táblázat: A humán tőke értékelési módszerek

KÖLTSEÉG ALAPÚ	ÉRTÉK ALAPÚ	MINDKETTŐ
Cantillon 1755 (1959)	Petty 1691 (Hull,1899)	Wittstein 1867 (Kiker, 1966)
Engel 1833 (Kiker,1966)	Farr 1853 (Kiker, 1966)	Nicholson 1891 (Hofflander, 1965)
Dublin & Lotka 1930 (Kiker, 1966)	Marshall 1890	Weatherly 2003
Smart 1999	Barriol 1910-11 (Kiker, 1966)	
Van den Berg 2002	Weisbrod 1961	
	Becker 1964	
	Kendrick 1976	
	Williams 1979	
	Jorgenson & Fraumeni 1989	
	Weiss 1995	
	Kwon 2009	
	Schulz et al. 2013	
	Koziol et al. 2014	

(Forrás: Saját szerkesztés, 2022)

Ebből a történeti fejlődésből most ki kell emelni azon kutatásokat, amik kimondottan az emberi erőforrás értékével foglalkoztak. 1853-ban Farr foglalkozott először az egyén jövedelemtermelő képességével, ezt követően pedig Marshall 1890-ben, de ők még nemzetgazdasági szinten gondolkodtak. Az emberi erőforrás értékének első meghatározása Weisbrod (1961) nevéhez fűződik, aki az ember értékét jövőbeli fizetéseinek jelenértékével azonosította. Ezt követően indultak meg jelentősen a humán tőke értékelésével foglalkozó kutatások, amelyek az ember értékének növelését az ember fejlesztésében, azaz az oktatásban látták. Becker és Schultz (Becker, 1992) már bővebben foglalkoztak a humán tőke értékével vállalaton belül is, de ez még mindig nem volt összeköthető az ember bérével.

Jorgenson és Fraumeni (1989) viszont már az ember jövedelemtermelő képességével számoltak, és aszerint határozták meg az emberi erőforrás értékét, hogy milyen egyéni képességekkel rendelkezik, és mindez hogyan hat a bérére. Weiss (1995) volt az első, aki a humán tőke értékét egyenlővé tette a bérével és eszerint értékelte. Ezt követően Koziol (et al., 2014) gondolati világa pedig egy tökéletes átkötés volt a humán tőke értékelés és a bérmeghatározási modellek között. A Bérmeghatározási modellek fejezetben kiemelten arra helyeztem a hangsúlyt, hogy mely tényezők vannak hatással a munkavállaló bérére. A bérelméletek alfejezetben megismerkedtem többfajta bérelmélettel, ezen belül kiemelendő a polarizáció, amely arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkaerőpiac polarizációja, a technológiai változások és az offshoring hatására több olyan külső tényező is hatással van a bérré, amelyre a munkavállalónak nincs közvetlen ráhatása, ezáltal nem áll szoros összefüggésben az emberi erőforrás értékével ezért a *második hipotézist is elutasítom*.

*H3: A bérmeghatározási modellek egyértelműen meg tudják határozni, hogy egy adott tényező pozitív vagy negatív hatással van-e a bérré.*

A harmadik hipotézis elfogadásához vagy elutasításához először az alhipotéziseim vizsgálatára van szükség, ha mindegyik alhipotézist el tudom fogadni akkor a főhipotézis is elfogadásra kerül. Az alhipotézisek vizsgálatához a Bértarifa adatbázison futtatott saját béregyenletem számítási eredményeit használom fel. A vizsgálathoz elemeztem, hogy a vizsgált tizennégy évben (2005-2018) igazak-e a feltételezések, és hogy még 1%-os szinten is a vizsgált tényezők közötti eltérés szignifikáns.

*H3a: A nemi különbségek a mai napig szignifikáns hatással vannak a bérré.*

Az első alhipotézis vizsgálatánál a nemek közötti különbségekre helyeztem a hangsúlyt, hiszen ez egy olyan belső tényező, amelynek a bérré épülése nem függ össze a humán tőke fogalmi meghatározódás alapvető értékével. A nem változó megadásánál a nők bér-előnyét vagy -hátrányát vizsgáltam a férfi bérekhez viszonyítva. Az elemzésből kiderült, hogy a nők mind a tizennégy vizsgált évben bérhátránnyal rendelkeztek a férfiakkhoz viszonyítva, amely -4,9 és -9,9% között mozgott. Ez alapján az *első alhipotézist elfogadom*.

*H3b: Az iskolai végzettség növekedésével párhuzamosan növekszik a bérelőny is.*

Az első regressziós futtatás esetén azt vizsgáltam, hogy az érettségit végzettekhez képest, az öt kategóriás skálán, a többi végzettséggel rendelkező munkavállaló bérelőnnyel vagy

bérhátránnyal rendelkezik. Mivel az érettségi a harmadik kategória, az első kettő esetén a bérhátrányok csökkenésére figyeltem, az alap és mesterképzéses egyetemi diploma esetén bérelőnyt vizsgáltam.

Az iskolai változó esetén az érettségivel rendelkezetek béréhez hasonlítottam az általános iskolát végzetek, szakiskolát vagy szakképesítést szerettek fizetését, akik esetében minden évben bérveszteségről beszélhetünk, ezzel szemben az alap és mesterképzéses egyetemi diplomával rendelkezők, ceteris paribus, bérelőnnyel rendelkeztek a vártaknak megfelelően.

A harmadik futtatás és a bruttó bérek vizsgálata alapján kijelenthető, hogy ha a beosztást is figyelembe vesszük, akkor lehetséges, hogy azonos végzettséggel vagy akár magasabb végzettséggel valaki bérhátrányt szenvedjen el magasabb iskolai végzettség alapján is.

Ezek alapján az eredmények alapján az mondható el, hogy a Bértarifa adataira vonatkoztatva *a hipotézist elutasítom*. A hipotézist abban az esetben fogadhatnánk el, ha automatikusnak tekintjük, hogy a magasabb végzettség magasabb beosztással jár együtt, mert szellemi és fizikai foglalkozáson belül a hipotézist el lehet fogadni, beosztástól függetlenül pedig elfogadható.

*H3c: A fővároshoz képest minden egyéb településtípus bérhátránnyal küzd.*

A harmadik alhipotézisnél egy olyan bérre ható külső tényezőt vizsgáltam, amelyre az alkalmazottnak nincsen közvetlen ráhatása. Több bérelmélet azzal érvel a humán tőke és a bér kapcsolata ellen, hogy a bérbe beépülnek olyan tényezők is, amelyre az alkalmazott belső képességeinek nincsen hatása, ilyen például a munkáltató telephelye. Azonban felmerül a kérdés, hogy nem azért választja-e az adott munkavállaló az adott vállalatot adott településen, mert tudja, hogy ezzel bérelőnyre tehet szert. Az első futtatás eredményei alapján az mondható el, hogy habár 2007-ben minden településtípus bizonyos fajta bérelőnnyel rendelkezett a fővároshoz képest, ez a korábbi évekre (2005, 2006) nem volt igaz. 2008 és 2010 között a megyei jogú városok és egyéb városok bérelőnnyel rendelkeztek a fővároshoz képest, a 2009-es bontást követően pedig már a községek esetén is bérprémiumról beszélhetünk 2011-ig, amikor megint minden településtípus bérhátránnyal küzdött, ceteris paribus. 2013 és 2016 között minden településtípus bérhátránnyal küzdött a fővárossal szemben, ezzel szemben 2012-ben a megyei jogú városok és városok még 2,2%-os bérelőnnyel rendelkeztek, ceteris paribus.



A negyedik futtatásnál a településtípusok esetén a községhez viszonyítottam a többi települést. Az eredménytábla alapján látható, hogy a községekhez képest a városok, megyeszékhelyek a dolgozók számára bérhátrányt jelentettek és csak a főváros jelentett bérelőnyt.

A H3c hipotézisem ebben a formában *elfogadásra került*, de kiemelendő, hogy ez nem azt jelenti, hogy a növekvő településméret növekvő bérelőnnyel járna és nem minden évre igaz, hogy minden településtípus bérhátránnyal küzdene Budapesthez képest.

*H3d: A növekvő vállalati méret növekvő bérelőnyt jelent a vállalatok által foglalkoztatottak számára.*

A negyedik alhipotézis szorosan kapcsolódik a harmadikhoz, hiszen egy vállalat mérete és abból adódó bérelőny szintén külső tényezőnek minősül. Az első és a negyedik futtatás esetén is a vállalati kategória változó esetén a vállalatokat a legkisebb vállalati méretkategóriához hasonlítottam. Az első futtatás eredménytáblájából az látszik, hogy 2005 és 2011 között az 5 és 20 fő közötti vállalatok bérhátrányt szenvedtek az 5 fő alatti kisvállalatokhoz képest. Az 51 fő fölötti vállalkozások mind a tizennégy vizsgált évben bérprémiummal rendelkeztek. 2012 és 2016 között továbbra is bérhátránnyal rendelkeztek az 5-10 főt foglalkoztató vállalati kategória a legkisebb kategóriához képest. A negyedik futtatás eredménytáblájából látható, hogy a legkisebb vállalati mérethez képest az első kategória, ahol többségben bérelőnyről beszélhetünk az 51-300 főt foglalkoztató csoport, ezt követően már minden kategória esetén bérelőnyről beszélhetünk a legkisebbekhez képest, de nem minden esetben jelent a nagyobb vállalatméret magasabb bért. Sőt sok esetben nem a legnagyobb vállalatok fizetik a legmagasabb béreket. Ezek alapján pedig *az utolsó alhipotézist is elutasítom*.

Mindezek alapján a *harmadik hipotézist elutasítom*, mert habár az első alhipotézis elfogadását javaslom az utolsó három alhipotézis elutasításra kerül.

A hipotézisek verifikálásának eredményét összefoglalva az alábbi táblázatban ismertetem:

4. táblázat: Hipotézisek vizsgálatának eredménye

	Hipotézis	Eredmény
H/1	A humán tőke fogalma úgy fejlődött az évek folyamán, hogy egy egységes definíció segítségével minden tudományág által felhasználható legyen.	Elutasított
H/2	A humán tőke értékét ki tudjuk fejezni a munkáltató által a munkavállalónak kifizetett bérrel.	Elutasított
H/3	A bérmeghatározási modellek egyértelműen meg tudják határozni, hogy egy adott tényező pozitív vagy negatív hatással van-e a bérré.	Részben elfogadott részben elutasított
	H3a: A nemi különbségek a mai napig szignifikáns hatással vannak a bérré.	Elfogadott
	H3b: Az iskolai végzettség növekedésével párhuzamosan növekszik a bérelőny is.	Elutasított
	H3c: A fővároshoz képest minden egyéb településtípus bérhátránnyal küzd.	Elutasított
	H3d: A növekvő vállalati méret növekvő bérelőnyt jelent a vállalatok által foglalkoztatottak számára.	Elutasított

(Forrás: Saját szerkesztés, 2022)

Az első három tézis (T1, T2, T3) esetén nem bocsátkozom bővebb kifejtésre, mert a hipotézis vizsgálatánál ezek bemutatásra kerültek, a kutatási kérdésekhez kapcsolódó tézisek (T4, T5) esetén viszont bővebb magyarázattal szolgálok. A megfogalmazott kutatási kérdések elemzése és a hipotézisek vizsgálata alapján a következő téziseket állapítottam meg:

*T1: A humán tőke fogalma sokat változott az évek folyamán, de még mindig nincs egy egységesen (minden tudományág) által elfogadott definíció.*

*T2: A humán tőke értékét nem tudjuk kifejezni a munkáltató által a munkavállalónak kifizetett bérrel.*

*T3: A bérmeghatározási modellek meg tudják határozni, hogy adott változó hatással van-e a bérré vagy sem, de az adott tényező hatása a különböző években eltérő lehet.*

*T4: A humán tőke elmélete egy folyamatos fejlődésen esik át mind a mai napig, több kritika is érte, amelyek hatással vannak az elmélet elemzési kereteire és módszertanára is.*

A humán tőke elmélete és kritikái alfejezet során kifejtésre kerültek azok a kritikák, amelyekkel a különböző kutatók bírálták Becker elméletét. A módszertani bírálat esetén ki kell emelni, hogy a legtöbb közgazdaságtani modellhez hasonlóan a humán tőke elmélet is racionális emberrel számol, ami egyszerűsítésnek számít, ám ezáltal korlátokat is szab az elmélet számára. A későbbi kutatások az elméletet már a korlátozott racionalitás szemüvegén keresztül vizsgálták. Volt, aki számolt a motiváció fontosságával, kockázatokat elemzett, ezek pedig mind az elmélet fejlődését szolgálták. Az elméletnek számos kiegészítése született, amik mind azt mutatják, hogy a kritikáknak köszönhetően az elmélet mind a mai napig egy folyamatos fejlődés alatt áll, és ezáltal nem tekinthető véglegesnek.

*T5: A bérmeghatározási modellek egyre inkább hatással vannak a humán tőke értékének meghatározására.*

Az adatbázisok mennyiségi és minőségi fejlődésének köszönhetően egyre pontosabb és részletesebb bérmeghatározási modelleket tudnak a kutatók tesztelni, ezáltal egyre közelebb kerülnek ahhoz, hogy a modellezési kereteken belül egyre pontosabban meghatározzák a humán tőke értékét. Természetesen teljesen pontos érték meghatározására talán soha nem lesznek képesek, de az adatbázisok növekedésével lehetőség nyílik vállalatspecifikusan meghatározni az adott munkavállalók értékét a vállalat számára.

A következőekben fogom bemutatni az értekezés **újszerű eredményeit**:

- Kutatásaim alapján az mondható el, hogy jelenleg sem magyar sem angol nyelven nem érhető el ilyen mélységű humán tőke definíció kutatás, amely ekkora időtávot átölel. A kutatás nem csak abban járul hozzá az irodalomhoz, hogy időrendben bemutatja a fogalom fejlődését, de összegző táblázatban ismerteti a különböző szerzők egyedi szempontjait és hozzáadott értékét a szakirodalomhoz, ezáltal egy hiánypótló elemzésnek tekinthető.

- Az egyes humán tőke értékelési megoldások rendszerezésére kevés és csak régi kísérletet találtam. A jelen munkám keretén belül elvégzett összegzés segíti a szakirodalom fejlesztését és további munkák alapjául szolgál.

- A Bértarifa adatbázison futtatott hat modell segített bebizonyítani, hogy vannak olyan bérmeghatározó tényezők, amelyek szignifikáns hatással rendelkeznek a bérmeghatározásra, ezáltal érdemes figyelembe venni az egyes szervezeti, társadalmi, nemzetpolitikai döntés során.

- A Bértarifa adatbázison futtatott bérmeghatározási modellem eredményei teljesen újak és még nem kerültek hasonlóak publikálásra sem, mert a legújabb adatok (2017, 2018) feldolgozása is beépülésre került a dolgozatba.

## 6. Jövőbeli kutatási irányok

A legnagyobb kutatási korlátomnak a nyelvi korlátot látom. A dolgozatban főleg az angol nyelvű nemzetközi szakirodalmakat dolgoztam fel, amennyiben lehetőségem lenne nagyon szívesen elemezném az indiai, ázsikai, afrikai és dél-amerikai irodalmakat is.

Második korlátot a módszertanban látom. Az ökonometriai módszertanon belül a regresszió analízis választottam, mert idősoros adataim voltak. Érdekes lehet mélyebb elemzés alá vonni különböző évek béreit, akár kvantilis regresszióval vizsgálni, ezáltal egy mélyebb átfogó kutatást végezhetünk a Magyarországi bérekre ható tényezőkről. Amennyiben panel adatbázis állna rendelkezésre adott személyek több évtizeden keresztüli követésének köszönhetően még pontosabb eredmények születhetnének.

A dolgozat során kiemeltem, hogy nem szándékozom a regionális kutatási irányt bevonni az elemzésembe, de ez is egyfajta korlátot szabott számomra, amelyet a jövőben nagyon szívesen vizsgálnék bővebben.

Három fő korlátomat az adatbázis maga adja.

- Azzal, hogy elköteleződtem a Bértarifa adatbázis mellett, elfogadtam, hogy egy magyar adatbázison fogom futtatni az egyenleteimet, nem nemzetközi és nem globális mintán. Az elemzések kapcsán izgalmas lenne még országok közötti összehasonlításokat is végezni, vagy a verseny és az állami szféra összehasonlítását, hiszen ott a bértábla kapcsán másfajta tényezők vizsgálatára is szükség lehet.

- Az adatbázis változóiról már bővebben írtam, de itt is ki szeretném emelni, hogy a változók szűkebb köre miatt nem volt lehetőségem az egyéni belső különbségeket bővebben beépíteni a modelljeimbe. Amennyiben lehetőség van, jó lenne a munkavállalói oldal mélyebb vizsgálatát is folytatni, több információval a munkavállalókról, mint családi állapot vagy nemzetiségi hovatartozás, érdekképviselési tagság.

- A dolgozat első változatának elkészültekor még csak 2016-ból álltak rendelkezésre adatok ez mostanra bővült a 2017-es és a 2018-as év adataival, de még mindig nem állnak rendelkezésre információk a pandémia hatásairól, ami szintén egy érdekes irányt mutathatná meg a bérelemzéseknek.

A jövőben érdemes lehet a szervezeti oldalt még tudatosabban, még több szempont szerint tanulmányozni, azaz megvizsgálni, hogy vezetői szempontból milyen tényezők vizsgálatát lenne érdemes beépíteni még a bérelemzésbe. Ezt meg lehetne tenni mélyinterjúkkal, fókuszcsoporthoz tartozó interjúkkal. Ezek mellett látható volt, hogy a vállalati méret esetén a legkisebb vállalatokhoz történő viszonyítás esetén a növekvő vállalati méret nem eredményez egyértelmű bérnövekményt a munkavállaló számára, ami felhívja a figyelmet a KKV szektor fontos szerepére a témában, amely egy mélyebb vizsgálat esetén fontos, új eredményeket mutathat.

## 7. Felhasznált irodalom

- Becker, G. S. (1964): Human capital 2<sup>nd</sup> ed. Columbia University Press. New York
- Becker, G. S. (1992) The economic way of looking at life. Nobel lecture
- Becker, G. S. (2002) The Age of Human Capital in Lazear, E. P. (2002) Education in the twenty-first century. Hoover Institution Press. Stanford University, Stanford
- Becker, G. S., Ewald, F., Harcourt, B. E. (2012): Becker on Ewald on Foucault on Becker – American neoliberalism and Michel Foucault’s 1979 Birth of Biopolitics lectures. Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working Paper, No. 614
- Cantillon, R. (1959) Essay on the nature of trade in general, 2<sup>nd</sup> ed. The Macmillan company, London
- Coff, R., Kryscynski, D. (2011) Drilling for Micro-Foundations of Human Capital Based Competitive Advantages. Journal of Management. Vol. 37 No.5. pp. 1429-1443.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G. Woehr, D. J. Ketchen, D. J. (2011) Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. Journal of Applied Psychology. Vol. 96. No. 3. pp. 443-456
- Fisher, I. (1906) The nature of capital and income. The MacMillan Company. New York
- Fogg, N. Harrington P. Khatiwada, I (2018) Skills and earnings in the full-time labor market. in The impact of Human Capital in the American Labor Market Series. The ETS Center for Research on human capital and education. ETS, Princeton
- Garibaldi, P. (2006) Personnel economics in imperfect labor markets. Oxford Press. Oxford
- Goodwin, N. R. (2003) Five kinds of capital: Useful concepts for sustainable development. Global Development and Environment Institute working paper. No. 03-07
- Hitt, M. A. Bierman L. Shimizu, K. Kochhar, R. (2001) Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource-based perspective. Academy of Management Journal .Vol. 44. No. 1. pp. 13-28
- Hofflander, A. E. (1965): The human life value: An historical perspectives. Journal of Risk & Insurance. pp. 381-391

Hull, C. H. (1899) The economic writings of Sir William Petty. Cambridge University Press, Cambridge

Hunyadi, L. Vita, L. (2006) Statisztika közgazdászoknak. KSH, Budapest

Huselid, M. A. Jackson, S. E. Schuler, R. S. (1997) Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 40. No. 1 pp. 171-188

Jorgenson, D. W. Fraumeni, B. M. (1989) The accumulation of human and nonhuman capital 1948-1984. In *The measurement of saving, investment and wealth*. pp. 227-286, University of Chicago Press

Kendrick, J. W. (1976) The formation and stocks of total capital. National Bureau of Economic Research Inc.

Kiker, B.F. (1966) The historical roots of the concept of human capital. *Journal of Political Economy*. Vol. 74. pp. 481-499

Köllő, J. (2000a) Regionális kereseti és bérköltség különbségek. in Köllő, J. (szerk.) *Közelkép: Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig*. Munkaerőpiaci tükrő. pp. 90-95. MTA KTI, Budapest.

Köllő, J. (2000b) A versenyszféra ágazatai. in Köllő, J. (szerk.) *Közelkép: Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig*. Munkaerőpiaci tükrő. pp. 96-100. MTA KTI, Budapest.

Köllő, J. (2000c) Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átértékelődése. in Köllő, J. (szerk.) *Közelkép: Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig*. Munkaerőpiaci tükrő. pp. 80-86. MTA KTI, Budapest.

Köllő, J. (2000d) Nemek szerinti kereseti különbségek. in Köllő, J. (szerk.) *Közelkép: Bérek a politikai rendszerváltástól az ezredfordulóig*. Munkaerőpiaci tükrő. pp. 74-76. MTA KTI, Budapest.

Kor, Y. Y., Leblebici, H. (2005) How do you interdependencies among human-capital deployment, development and diversification strategies affect firms' financial performance. *Strategic Management Journal*. Vol. 26. pp. 967-985

Koziol, L. Koziol W., Wojtowicz, A. Pyrek, R. (2014) An outline of a compensation system based on human capital theory. *Social and Behavioral Sciences*. Vol. 148. pp. 551-558



Kwon, D. (2009) Human capital and its measurement. The 3rd OECD World Forum on “Statistics, Knowledge and Policy” Charting Progress, Building Visions, Improving Life Busan, Korea - 27-30 October 2009

Macleod H. D (1858) The elements of political economics. Letöltve: [https://books.google.hu/books?id=sA8ZAAAAAYAAJ&printsec=toc&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.hu/books?id=sA8ZAAAAAYAAJ&printsec=toc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) 2019. július 15. 16:46

Marshall, A. (1890): Principles of economics. The MacMillan Company, New York

Marx, K. (1973) Grundrisse: Foundations of the critique of political economy. translated: Martin Nicolaus, Penguin, New York

McCulloch, J. R. (1825): The principles of political economy with the sketch of the rise and progress of the science. William and Charles Tait: and Longman and Co. London, Edinburgh

Mill, J. S. (2000) Essays on some unsettled questions of political economy (1848), (2nd ed.) Batoche Books, London

Mincer, J. (1974) Schooling, Experience and Earnings. National Bureau of Economic Research. pp. 64-82.

OECD (2007) Human Capital: How what you know shapes your life: Chapter 2. Letöltve: <https://www.oecd.org/insights/37967294.pdf> 2019.08.21

Ployhart, R. E. Moliterno, T. P. (2011) Emergence of the human capital resource: a multilevel model. Academy of Management Review. Vol. 36. No. 1. pp. 127-150

Read, J (2009) A Genealogy of Homo-Economicus: Neoliberalism and the production of subjectivity. Foucault Studies No 6. pp. 25-36

Say, J. B. (1971) A treatise on political economy of the production, distribution and consumption of wealth. (4th ed.) Augustus M. Kelley, New York

Schultz, T. W. (1959) Investing in Man. The Social Service Review. Vol. 33. No. 2 pp. 109-117

Schulz, E. Chowdhury, S. Van De Voort, D. (2013): Firm productivity moderated link between human capital and compensation: the significance of task-specific human capital. In: Human Resource Management. No. 2013/3 pp. 423-439.

- Senior, W. N. (1965) *An outline of the science of political economy*. (8th ed.) Augustus M. Kelley, New York
- Smart, G. H. (1999) Management assessment methods in venture capital: An empirical analysis of human capital valuation. *Venture Capital: An International Journal of Entrepreneurial Finance*. Vol. 1. No. 1 pp. 59-82
- Smith, A. (2000) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. The modern library, London
- Somaya, D. Williamson, I. O. Lorinkova, N. (2008) Gone but not lost: The different performance impacts of employee mobility between cooperators versus competitors. *Academy of Management Journal*. Vol. 51. No. 5. pp. 936-953
- Van den Berg, H. A. (2002) Models of Intellectual Capital Valuation: A Comparative Evaluation. *Business Measurement Performance: Intellectual*. pp. 121-158
- Weatherly, Leslie A. (2003) The Value of People: The Challenges and Opportunities of Human Capital Measurement and Reporting. *HR Magazin* Vol. 48 No. 9. Research Quarterly (Special Section), pp. 1-10
- Weisbrod, B. A. (1961) The valuation of human capital. *Journal of political economy*. Vol. 69. No. 5. pp. 425-436
- Weiss, A. (1995) Human Capital vs. Signaling explanations of wages. *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 9. No. 4. pp. 133-154
- Williams, J. T. (1979) Uncertainty and the accumulation of human capital over the life cycle. *Journal of Business*. Vol. 52.
- Wooldridge, J. M. (2009) *Introductory Econometrics, A Modern Approach*. (4th ed.) Michigan State University, Michigan

## **8. Publikációs jegyzék**

### **Tudományos folyóirat cikk külföldi kiadású szakfolyóiratban idegen nyelven:**

Nemeth, J. (2017) *Human capital theory in the framework of organization theory*, Strategic Management: International Journal of Strategic Management and Decision Support System in Strategic Management Vol.22 : No. 3 pp. 29-35.

### **Tudományos folyóirat cikk hazai kiadású szakfolyóiratban idegen nyelven:**

Benke, M. Németh, J. (2016) *The Relationship between Motivation and Human Capital Theory 1*. In: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VIII. 3 (24) pp. 5-12.

Benke, M. Németh, J. (2016) *The Relationship between Motivation and Human Capital Theory 2*. In: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VIII: 3 (24) pp. 13-19.

### **Tudományos folyóirat cikk hazai kiadású szakfolyóiratban magyar nyelven:**

Németh, J. Sipos, N. (2021) *Bérpolarizáció a magyar kistérségek mentén*. Tér és Társadalom Vol. 35. No.2. pp. 30-48

Kispál-Vitai, Zs. Németh, J. (2021) *Szilánkok az üvegplafonból*. Közgazdasági Szemle. Vol. 68. No. 3. pp. 308-331.

Németh, J. (2016) *A humántőke értékelésének fejlődése = Development of human capital measurement*. In: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 5 : 26 pp. 127-134.

### **Könyv, szerzőként idegen nyelvű (műhelytanulmány):**

Kispál-Vitai, Zs. Németh, J. (2020). „*The Shard*” – *one possible model of discrimination of women*. Pécs, Magyarország : Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar (PTE KTK) , 18 p.

### **Könyv, szerkesztőként, idegen nyelvű**

László, Gy. (szerk.) Németh, J. (szerk.) Sipos, N. (szerk.) (2019) *Vezető és menedzser: Emlékkötet Farkas Ferenc születésének 70. évfordulójára*. Pécs, Magyarország : Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet , 393 p.

### **Könyvrészlet, idegen nyelvű:**

Blstáková, J. Sipos, N. Poór, J. Tózsér, G. Gy. Borgulya, I. Kerekes, K. Németh, J. (2020) *Employee relations and communication*. In: Poór, J. Morley, M. Karoliny, Zs. Kovács, I. É. Illés, B. Cs. Jepsen, D. (szerk.) *Global, regional and local trends of HR practices*, Komárno, Szlovákia : Janos Selye University (2020) 224 p. pp. 185-212. ,

Ruta, K. Karoliny, Zs. Balogh, G. Kovács, I. É. Vinogradoc, Sz. Németh, J. Jepsen D. (2020) *The importance, significance, actors, and supporters of HR in organizational life*. In: Poór, J. Morley, M. Karoliny, Zs. Kovács, I. É. Illés, B. Cs. Jepsen, D. (szerk.) *Global, regional and local trends of HR practices*, Komárno, Szlovákia : J. Selye University (2020) 224 p. pp. 54-81. , 28 p.

### **Könyvrészlet, magyar nyelvű:**

Titkos, Cs. Németh, J. (2019) *Moreno szociometriája*. In: László, Gy. Németh, J. Sipos, N. (szerk.) *Vezető és menedzser : Emlékkötet Farkas Ferenc születésének 70. évfordulójára*, Pécs, Magyarország : Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet (2019) 393 p. pp. 175-187.

Vitai, Zs. Németh, J. (2019) *Hatalom és konfliktus esettanulmány a Kreator Kft. példáján keresztül bemutatva*. In: László, Gy. Németh, J. Sipos, N. (szerk.) *Vezető és menedzser : Emlékkötet Farkas Ferenc születésének 70. évfordulójára*, Pécs, Magyarország : Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet (2019) 393 p. pp. 94-103. , 10 p.

### **Konferenciaközlemény folyóiratban vagy konferenciakötetben idegen nyelvű:**

Németh, J. Sipos, N. (2021) *Managerial Income Polarization Along the Hungarian Nuts4 System*. In: Katica, Jurcevic; Ljiljana, Kaliterna Lipovcan; Rino, Medic; Ozana, Ramljak (szerk.) *Mediterranean — Impressions, Concepts, Stories* Zagreb, Horvátország : Institute of Social Sciences Ivo Pilar, Croatian Academy of Sciences and Arts pp. 523-529. , 8 p.

Németh, J. (2017) *Human capital theory in the framework of organization theory*. ANALI EKONOMSKI FAKULTETA U SUBOTICI / THE ANNALS OF THE FACULTY OF ECONOMICS SUBOTICA 49 pp. 7-14.

### **Konferenciaközlemény folyóiratban vagy konferenciakötetben magyar nyelvű:**

Németh, J. (2020) *Munkaerőpiaci polarizáció bérszemléletben*, In: Balogh, G. László, Gy. Sipos, N. (szerk.) Farkas Ferenc II. Nemzetközi Tudományos Konferencia, 2020, Pécs, Magyarország : Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet (2020) 819 p. pp. 171-187.

### **Konferencia előadások angol nyelven:**

Németh, J. Sipos, N. (2020) *A polarization analysis in the Hungarian Labour Market*. In: MIC-VIS 2020, Mediterranean Islands Conference, The Island of Vis, Croatia Zagreb, Horvátország : Institute of Social Sciences Ivo Pilar, VERN' Group

Németh, J. (2017) *Human capital theory in the framework of organization theory*. ANALI EKONOMSKI FAKULTETA U SUBOTICI / THE ANNALS OF THE FACULTY OF ECONOMICS SUBOTICA

Németh, J. Sereg, N. (2017) *The effects of the latest financial crisis on wages determination in the United States*, 3rd International Conference on Economics and Business Management, 27 October 2017, Cluj-Napoca, Romania, Megjelenés: Románia,

Benke, M. Németh, J. (2016) *The Relationship between Motivation and Human Capital Theory* 2. VI. Taylor vezetéstudományi konferencia, Szeged

### **Konferencia előadások magyar nyelven:**

Németh, J. Sipos, N. (2020) *Vezetői bérpolarizáció a magyar kistérségek mentén*. VÁLTOZÁS, ÚJRATERVEZÉS ÉS FEJLŐDÉS Tudományos Konferencia A Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara 50 éves jubileuma alkalmából, 2020. november 5., Megjelenés: Magyarország,

Németh, J. Vitai, Zs. (2018) *Szilánkok az üvegplafonból - elméletalkotási kísérlet = Shards from the glass ceiling - an attempt of theory creation*. Ferenc Farkas International Scientific Conference = Farkas Ferenc Nemzetközi Tudományos Konferencia. Pécs, Magyarország : Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

Németh, J. (2016) *A humántőke értékelésének fejlődése = Development of human capital measurement*. X. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl – Nemzetközi tudományos konferencia, Kaposvár