

Elméleti háttér

- 1) nemzetközi humánerőforrás-menedzsment irodalom
- milyen mértékben hoznak létre a multinacionális vállalatok hasonló HR-gyakorlatot a leányvállalataikban (Chung és Furusawa 2015; Fan et al 2013; Miedtank 2017)
- 2) kultúrák közötti különbségeket, azok hatását vizsgáló irodalom
- individualizmus versus kollektívizmus, a hierarchia tiszteletének mértéke, a munkaerő szerepe, stb. (pl. Hofstede 2007)
- 3) kapitalizmus-változatok (VoC) szakirodalma (Hall és Soskice 2001)
- liberális és koordinált + függő piacgazdasági modell/DME (Lane–Myant 2007), illetve a kapitalizmus ázsiai változatai (Carney et al. 2009; Witt és Redding 2013; Nölke és Vlieghart 2009)

Kutatási kérdések

- 1) A Magyarországon működő kelet-ázsiai leányvállalatok esetében a helyi vagy a küldő országbeli intézményi hatás dominál-e a vállalat működésének különböző területein?
- 2) Milyen tényezők befolyásolják ezen ázsiai (leány)vállalatok működését, menedzsment-gyakorlatát, HR-módszereit?

Módszertan

- 1) Vállalati interjúk
- 7 japán, koreai és kínai tulajdonú magyarországi leányvállalat képviselőivel
- autó- és / vagy elektronikai szektorban
- vállalatonként 2-9 interjú
- 2) Makro adatok
- nemzeti bankiok, OECD
- közvetlen és a végső befektető szerinti adatok összevetése

Eredmények

- Ipari, iparági kapcsolatok: (1) magas a kitelepülő ("expat") menedzserek aránya; (2) jellemző a bérekkel és a munkakörülményekkel kapcsolatos leányvállalati szintű koordináció; (3) szakszervezet / üzemi tanács a vizsgált esetek nagy részében van
- Munkavállalói kapcsolatok: (1) hosszú távú munkaszerződések jellemzőek az összes leányvállalatnál; (2) szociális és egyéb szolgáltatások, juttatások is vannak
- Képzettség, szakképzés: (1) a képzettségi szintek jellemzően vállalatspecifikusak; (2) szakképzés van, interkulturális tréning nincs
- Munkavállalók: (1) a bérek jellemzően magasak; (2) az előrelépés esetén mind a teljesítmény, mind a szenioritás szerepet játszik

Következtetések

- 1) A menedzsment és a munkaügyi kapcsolatok a székhely szerinti és a fogadó ország gyakorlatának, kultúrájának kölcsönhatása révén alakulnak ki, mindkettő elemeit tartalmazzák.
- 2) A legtöbb esetben a fogadó ország gyakorlata dominál, de néhány területen a székhely szerinti országok módszerei hosszabb távon is fennmaradhatnak, pl. informális menedzserpárok a kínai vállalatoknál, nyitott vezetői irodák; lelkesítő feliratok a japán vállalatoknál, stb.
- 3) Az ázsiai kapitalizmusváltozatok különbségei miatt e leányvállalatok különleges módon működnek a KKE-régióban, de az eredmények megerősítik, hogy valóban nem létezik egységes ázsiai kapitalizmus-változat.