

Merre tovább felsőoktatás?

A felsőfokú HR oktatás jövője a jelenlegi helyzet tükrében

A téma joggal tart számot a közérdeklődésre. A kialakult helyzet több szempontból is tarthatatlan. A szakma és a politika szenvedélyesen vitatkozik a várható reformokról. A közoktatási törvény koncepciójának nyilvánosságra került részleteit az elmúlt hónapokban sok kritika érte. Még a kormányzó pártokon belül is élesek a viták. Az oktatási államtitkárt már másodszor utasították arra, hogy újra átdolgozza a felsőoktatási törvény koncepcióját.

Tény, hogy már az idén is csökkent a felsőoktatásba felvehető, államilag finanszírozott hallgatók száma (56 ezerről 53.450-re). A mesterképzésben ugyanannyian, 19.600-an, tanulhatnak majd. A tervek szerint az állam a magán felsőoktatási intézményekből - támogatóként - teljesen kivonul, és a jövőben csak az általa rendelt szolgáltatásokat finanszírozza.



A téma HR vonatkozásainak átfogó megbeszélésére elsőként a Personal Hungary 2010. végi HR Szakkiállításán került sor. Neves egyetemek kiemelkedő oktatói, a Magyar Akkreditációs Bizottság elnöke és egy országosan elismert tanácsadó-tréner alkotott szakértő grémiumot, amely egy kerekasztal-beszélgetésen vitatta meg a legszükségesebb változtatásokat. Először a közreműködők bemutatkozását ismertetjük.

Dr. Bazsa György, Elnök, MAB, (Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság)

Tisztelettel köszöntök mindenkit! Köszönöm a felkérést, örömmel jöttem. Kettős funkcióm van. Civilben a Debreceni Egyetem Fizika-kémiai Tanszék tanára vagyok, tehát kémiát művelek és oktatok. Itt azonban inkább a MAB elnöki kalapját viselem, amelynek most már második ciklusban, negyedik éve, vagyok az elnöke. Ez a testület a magyar felsőoktatás valamennyi létesítendő szakjáról előzetes szakértői véleményt ad. A mi támogatásunk nélkül szakok nem létesülhetnek, ugyanígy mi véleményezzük a szakindításokat, azaz, hogy a már létesített szakok, mely intézményekben indulhatnak. Vizsgáljuk, hogy hol vannak meg a megfelelő tartalmi feltételek, a megfelelő személyi háttér és az infrastruktúra. Feladatunk a doktori iskolák feltételrendszerének vizsgálata és elbírálása, a doktori képzés és fokozatadás engedélyezése. Sajátos magyar jelenség, hogy a Köztársasági Elnök által kinevezendő egyetemi tanárok pályázatait ugyancsak mi véleményezzük.

Dr. Komor Levente, TTI igazgató, Szent István Egyetem,



A Szent István Egyetem Társadalomtudományi Intézete körülbelül egy éve alakult. Korábban a Humántudományi, majd az Emberi erőforrások és kommunikáció intézethez tartoztak azok a képzések, amelyekkel mi foglalkozunk. Összesen hat tanszékből áll az intézet, ehhez a hat tanszékhez tartozik három olyan szak, amelyik valamennyiünket érinthet. A Vezetésszervezés mesterszak, aminek egyik szakiránya a humánerőforrás menedzsment, az Üzletviteli tanácsadás, ide tartozik az emberi erőforrások teljes spektruma, vagyis a BA-n nappali, levelező és távoktatás formában folyó képzések, végül pedig a Kommunikáció és médiatudomány. Rendszerünket úgy építettük föl, hogy a képzések magja a Vezetés és szervezéstudomány. Szívemnek nagyon kedves a leadership oktatása. Ennek két funkcióját, a kommunikációt és az emberi erőforrás gazdálkodást kiemelt jelentőségűnek tartjuk. Fennállásunk során megközelítőleg ötezer főt képeztünk ki, ami elsősorban a közgazdász alapú képzéseket jelenti.

Dr. Krisztián Béla, Egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem,

A Pécsi Egyetemen nagyon régóta folyik HR képzés, a 70-es években kezdtük, egyre bővülő ágazatokkal, tartalommal és formával. Ma ismét új helyzetbe kerültünk, a bolognai folyamattal az egész képzés rendszere megváltozott. Mi is igyekeztünk, a lehetőségekhez képest, a tartalmi és formai változtatásokat megkezdeni. Az egész felsőoktatásban egy nagy átrendeződés történik, hiszen már a főiskolai és egyetemi szinteken egyaránt lehet tanulni az emberi erőforrással kapcsolatos tudományokat. A kar eddig is és ezután is innovatív módon igyekszik ezekbe a folyamatokba bekapcsolódni, a társintézményekkel együtt. Ha már itt korábban egy szám elhangzott, nemsokára ünnepeljük a kar 35 éves évfordulóját. Eddig 16700 ember végzett ezen a karon, aminek a közintézmények első felfejlesztésekor döntő szerepe volt. Az ilyen irányú képzéseinket, reméljük, továbbra is tudjuk folytatni.

Dr. Roóz József, Rektor, Budapesti Gazdasági Főiskola,

Én egy „rendszeridegen” vagyok itt, a sok professzor úr között. Egy főiskolát képviselek a Budapesti Gazdasági Főiskolát, amely Magyarország legnagyobb főiskolája. Hallgatói létszámunk 20.000, a HR szakot úttörő jelleggel indítottunk el bachelor szinten. Jelenleg 30%-ot képviselünk a humán erőforrás gazdálkodás oktatásának bachelor piacán, ami nagy felelősséget jelent. Alapvetően a Budapesti Gazdasági Főiskola hagyományait próbáljuk alkalmazni ezen a szakterületen is, azaz jellemző ránk a humán kontrolling orientáltság. Megtanítjuk a számvitelből, pénzügyből és más közgazdasági ismeretekből is a HR által is hasznosítható ismereteket.

Szügyi György, Elnök-vezérigazgató, Euromenedzser TKK,

Valószínűleg én is kicsit kilógok a sorból, jőllehet 28 éve vagyok óraadó a magyar felsőoktatásban, 5 egyetemen volt különböző tantárgyam. Húsz éve azonban létrehoztam egy olyan saját iskolát, ahol nem kellett a mindenkori rektorok rigolyáihoz alkalmazkodnom, s egyre inkább hozzám kell alkalmazkodjanak a tanárain, kollegáim. Amire legbüszkébb vagyok, hogy saját tantárgy struktúráját és tanítási szakmódszertant dolgoztunk ki. Előrehaladás mérési technikákat, valamint az alkalmazásba vételt segítő tanácsadási technikákat alkalmazunk. Hallgatóinkat felkészítjük az önálló és saját szakterületükön eredményes munkára. Ehhez az a nemzetközi tapasztalat nyújtott segítséget, amelyet angliai és amerikai egyetemeken és intézetekben szereztem. Kíváncsian várom a vitákat. Egyébként a MAB társadalomtudományi bizottságának tagjaként Bazsa elnök úrral is szoros a munkakapcsolatunk.

Következzenek a szakmai kérdések. A bolognai folyamat bevezetése a bachelor-képzésekkel (3 éves alapoktatás) megkezdődött. Napjainkban az érre épülő mesterképzés került a közfigyelem központjába. Milyen is legyen? Keresletvezérelt, vagy pedig kétszintű tematikán alapuljon?



Dr. Roóz József: Én kissé provokatív leszek, mert itt ül mellettem a MAB elnöke. Ez jó lehetőség arra, hogy megkérdezzem, mikor nyitják föl újra a mester szakok indításának és alapításának a lehetőségét? Mert az induló mester szakok közül a HR kimaradt. HR tanácsadói képzés van de HR mester szak - ami egész Európában és a világon mindenütt megtalálható – az nincs. Eddig ilyen lehetőség miatt nem volt megnyitva, mikor lehet-e már készülni arra, hogy akár közösen csináljunk egy HR mester szakot és azt be is tudjuk nyújtani az Akkreditációs Bizottságnak?

Dr. Bazsa György: Hát akkor én visszakérdezek. Mikor zártuk mi be a mester szakok létesítését és indítását? A közeljövőben több mint húsz mester szak elbírálásáról döntünk, s mintegy öt új mester szak létesítését véleményezzük. Nincs korlátozás, a pályázatok folyamatosan jönnek, és továbbra is amire szükség van, az jöjjön.

Dr. Krisztián Béla: A szakok létesítésének, tudományos minősítésének megvannak a maga hátterei, itt egy formai kérdéstről lehet szó, amit a tudományos minősítő bizottság el fog majd dönteni. Ennél fontosabb dolognak tartjuk azt, hogy minden HR képzés, ami most folyik, tartalmas, formájában korszerű, adaptív legyen, és akik innen kikerülnek, meg tudják valahogy oldani azokat a feladatokat, amelyek ma a HR

szakemberek elé kerülnek. Mert számukra ma az a nagy kérdés, vajon az őket eltartó racionális vállalatirányítás, termelés meddig hajlandó eltérni az emberi szempontok beiktatását is az alaptevékenységbe. A Gazdaságkutató Intézet felmérése azt bizonyította, hogy a vállalatok minden HR szempont mellőzése mellett bocsátanak el embereket. Tehát a gazdasági verseny a személyügyi megfontolásokra nincs tekintettel. Ezzel szemben vannak sokan, akik a HR munkára készülnek. Felmerül a kérdés az ügyintézői és a vezetői szint, a vezetőhöz csatlakozó HR szervezet meddig lehet hatásos? Ezek a kérdések nem az egyetemen dőlnek el formálisan. Tartalmilag még is az egyetemen dőlnek el. A személyügyi szakértők megszerzett képességei ugyanis felkészítik őket a helytállásra, függetlenül arra, hogy mester, vagy nem mester fokozatú a képesítésük.

Dr. Komor Levente: A mesterképzés első problémája, hogy be kell illeszteni a bolognai folyamatba, tehát előtte is és utána is van képzés. Előtte vannak azok a diákképzések, amelyeknek a struktúrája hol szerencsés, hol nem, de mindenféleképpen, elsősorban a vállalati gyakorlat elsajátítását célozza. Úgy gondolom, hogy a mesterképzésnek valódi funkciója a kutatómunkára és a majdani nemzetközi terepre történő kilépésre történő felkészítés. Ennél is fontosabb, hogy vezetőképzést kell végezni. Lehetséges, hogy nem egy típusú mester szakot kell kialakítanunk, hanem az egyik szaknak elő kell készítenie a Phd-t, a továbblépést a tudományos kutatás felé, a másik típusnak pedig a HR szakma felsővezető képzésévé kéne válnia. Roóz tanár úrral már megkötöttünk egy konzorciumot. Ennek alapján, záros határidőn belül képesek vagyunk előállni egy új, közös mester szak koncepcióval.

Szügyi György: Azzal, hogy különválasztottuk a Bsc és az Msc szinteket a személetben és a korábbi tematikákon nem eléggé változtattunk. A Bsc szintű hallgatók saját szakmájukon belül például nemcsak a HR-ről tanulnak, pedig önálló szakmai munkára kellene őket felkészíteni. Ehelyett a Bsc szak megőrizte a korábbi első két-három éves tantárgyi tematikát, alapozó elméleteket tanulnak ahelyett, hogy gyakorlati, strukturális szemléletmódot követő képzést kapnának. Úgy gondolom, hogy ezt a szemléletváltást meg kell tenni. Komor tanár úrral egyetértünk, hogy lehet tudományos szintű, vagy vezetői szintű alkalmasság felé vinni az Msc-t. Azonban lássuk be, hogy a vezetői típusú Msc irányába történő képzéshez már kötelező, a vezetőként is hiteles tapasztalatot szerzett tanárok alkalmazása.

Dr. Bazsa György: Jelenleg többféle mesterképzés van a középpontban. Én ezzel nem értek egyet. A rendszer egészét kellene igazán jól felfogni, de ezt nem tettük meg időben. Először kialakítottuk az alapképzések a bachelorok rendszerét és utána 3 évvel foglalkozunk - nagy lendülettel - a mester képzések rendszerével. Emiatt sok a diszharmónia. A bolognai folyamatot szeretném megvédeni. Az amerikai gazdaság azért tart ott, ahol tart, mert kiváló felsőoktatási rendszer áll mögötte. Ennek filozófiája: beengedi a tömegeket és belül elkezd szelektálni. A tehetség és a teljesítmény alapján viszi tovább a kevesebbeket a Masterre és a még kevesebbeket a Phd-re. Az amerikai gazdaság nem azért jobb, mert nagyon keményen kétkezi

munkások vannak, hanem jól felkészített technikusoktól kezdve kiváló szakemberek, mérnökök és mások. Képzett közgazdászok is, meg természetesen HR szakértők, azért odakint a HR-t is komolyabban művelik, mint nálunk... Ha ezt a filozófiát mi meg tudnánk a magunk körülményei között is valósítani (nem ilyen tagolt bevezetéssel), akkor mi is juthatnánk sokkal inkább előre. Ezért az a véleményem, hogy csak a rendszer egészét lehet együtt és jól kezelni.

Beszélgetésünket a felsőfokú HR oktatás jelenlegi helyzetének intézményenkénti bemutatásával folytatjuk.

Szügyi György: Mi szintén akkreditált intézmény vagyunk csak a Magyar Állami Felsőoktatási Akkreditációs Tanács által, programjaink is azok. Kérdés tehát, hogy dokumentumok alapján megvalósított akkreditációnak milyen az értéke?

A mi képzésünket saját tantárgystruktúra jellemzi, amely tanulási ívet épít. Olyan szakmódszertan, ami figyelembe veszi egyes tárgyak, akár tantárgy részletek tanítási hatékonyságát, ugyanakkor olyan előrehaladási mérési technikákat alkalmaz, amelyekkel nemcsak a tudás, hanem az alkalmazásba vétel, az úgynevezett skillek, (jártasságok, készségek) ellenőrzése is megvalósul. Nagyon tudatosan építettük fel a húsz évünket és akár mintaként is tudom ajánlani a nyilvánvalóan nem tökéletes folyamatellenőrző rendszerünket.

Dr. Krisztián Béla:



A Pécsi Egyetemen, két ágon folyik a képzés. Egyrészt a Közgazdasági Karon van emberi erőforrás oktatás, de ők most abbahagyták ezt a képzést. Ha megnézzük a közgazdaságtanra alapozott emberi erőforrás képzéseket, látjuk azt, hogy a tartalom, amit ők tanítanak, kevés kivételtől eltekintve, mind a pedagógiához vagy a felnőttképzéshez tartozik. Tréningek, tanulás elsajátítás, strukturális magatartásformálás. Ezek tulajdonképpen mind pedagógiai tárgyak. A bolognai folyamat bevezetésével megszületett az a döntés, hogy Bölcsészettudományi ágon, andragógia szakon folyik a humán erőforrásképzés, emberi erőforrás tanácsadó

és személyügyi tekintetben. Majdnem azonosak a struktúrák, de mégis más tartalmak. A cél ugyanaz. Használható gyakorlati tudással kibocsátani embereket. Való igaz, hogy mesterképzés csak a tanácsadó szakon van. Az andragógia nagyon sok ember számára ismeretlen, a vállalatok számára is, mint egy fekete doboz. Az első végzetek idén, illetve jövőre fognak kilépni. Nyilván nagyon sok tennivaló lesz a vállalatok, a fogadók felkészítésével is. A szinte elvtelen követelés, ami a vállalatoktól és cégektől állandóan elhangzik, hogy ők csak gyakorlattal rendelkező embereket vesznek föl, az szinte nevetséges. Nekik lenne legjobban szükségük arra, hogy a pályakezdők gyakorlatát segítsék saját munkahelyükön. A vállalati belső képzések zöme tulajdonképpen erre kellene irányulnia. Most folyt egy kutatás, ami a magyar hazai és nemzetközi vállalatoknál 500 cégre terjedt ki. A vizsgált cégek 75%-ánál 3

évente újulnak meg a vezérigazgató alatti funkciók, tehát hatalmas a fluktuáció. A vezető meg se tudja, ismerni a rábízott társaságot, már megy tovább. Karrier szempontjából ez nagyon helyes, de a szervezet és HR szempontjából viszont nagyon káros.

Dr. Komor Levente: A Gödöllői Egyetemen HR felsőfokú szakképzésünk nincs. A bachelor képzés három formában indul el. Van nappali, levelező és távoktatásos formánk. Mindegyik ugyanazzal a tematikával indul, hiszen a bolognai folyamat lényege az, hogy a képesítési követelmények azonosak legyenek, mégis a képzésekben vannak kisebb különbségek. Nappali tagozaton Budapesten indítunk ilyen jellegű képzéseket, míg levelezőn illetve a másik formában Gödöllőn is. A mester szakot továbbra is hiányolom. Hiányolom, hogy nem tudtunk annak idején elegendő lobby erőt vagy elegendő szellemi kapacitást mozgósítani, hogy legyen önálló mester szak. A HR mester szak két iránya a vállalati HR felső vezetés és a tudományos képzés. Nagyon hiányzanak a célzott kutatások, azok a célzott kutatások, amelyek a koncepció, a módszertan és a technika szintjére lemenve támogatnák azokat a vezetői funkciókat, amelyek a HR szakmában megjelennek. A doktori iskolánk azt gondolom, nagyon korrekt. A doktori iskola a szervezés vezetés területén mindenkor befogadja a HR témákat, igen komoly az interdiszciplinitás, illetve a közgazdaság tudományokhoz való kötődés. Nagy a súlya a pszichológiának, nagyon nagy a súlya a vezetéstudománynak

Dr. Bazsa György: Úgy látszik van egy közhangulat, miszerint egyes mester szakok indításának útjában a MAB áll. Ez ugyan nem valós vélekedés, de a felsőfokú képzési rendszernek van egy bolognai folyamattól független eleme, ez a szakirányú továbbképzés. Már diplomát szerzett hallgatók (bachelor, mester szak, régi főiskolai vagy egyetemi diploma) számára a szakirányú képzések indítása az intézmények szuverén joga. Nem kell róla még tudnia sem a MAB-nak, nemhogy jóváhagynia. Bárki megtervezheti, indíthatja. Nagy előnye, hogy az indulhat el, amire van piacképes kereslet. Egy szenátusi határozat és szeptemberben vagy februárban már indulhat is a képzés.

Dr. Roóz József: Én egy gyakorlati főiskoláról jövök, mi azért mindig nagyon előtérbe helyeztük a gyakorlat orientációt. Őszintén szólva van egy kis probléma ezekkel a mester szakokkal. Nagyon erőteljes követelmény, amivel még egyetértek, hogy általában tud. fokozatosok tanítsanak. Sokan azonban kisöpörték a fokozatos oktatók mellől a gyakorló szakembereket. Ez nagyon nagy hiba. Mi tartani szeretnénk azt az arányt, amit eddig is tartottunk. Szerintem a MOL NyRT marketing vezérigazgató helyettese legalább annyit el tud mondani, mint az a frissen Phd-zett fiatal, aki most írt egy dolgozatot és éppen erről fog nekünk egy teljes tárgyat vinni. Egészséges arányt kell tartani, nem tiltja senki a bevált gyakorlati szakemberek foglalkoztatását, de kialakult egy rossz gyakorlat; mindenki fokozatos legyen és utána ,ha valamiből még egy órát kell tartani, hívjunk valakit, aki megtartja.

Megint továbblépünk eggyel, egy kicsit mélyebb, szakmai rétegekbe. A HR szakma is fejlődik, nem csak az oktatási rendszerek. A personal menedzsment a stratégiai human resource management a szervezeti tudás menedzsment stb. új és új kérdéseket vetnek föl. És fölvetődik az a kérdés is, hogy miért lenne szükség a HR önálló szakirányként történő oktatására? Milyen legyen az önálló HR szakirány tantárgyi összetétele? Elit-, vagy tömegképzés a helyes célkitűzés?

Dr. Krisztián Béla: A HR képzés önálló szakként működik különböző szinteken, számtalan hallgató végzett ezen a szakon. Inkább az a kérdés ,hogy akárcsak más tudományok, a HR maga is állandóan differenciálódik, atomizálódik és diverzifikálódik. Minden részterület önálló létjogosultságot kap, ezzel szemben az emberekkel való foglalkozás néhány alaptételre áll. Olyan alaptételeken, amelyek az ember kapcsolatait, mindennapjait jelentik, kiegészítve egy kis pedagógia- és pszichológiatudással, gazdasági értékelemzési képességgel és egy normális gondolkodásmóddal. Aki több ilyen konferencián vesz részt, látja azt, hogy a témák majdnem ugyanazok és ismétlődnek. Egyéniségtől, képzettségtől, egyetem fajtától és a HR képzés indításától függ az, hogy ki milyen irányba megy. Ennek a kis szemináriumnak az a címe: Merre tovább? HR felsőoktatásról van szó, a felsőoktatás pedig mindig a tudás egyik legmagasabb fokát jelentette. Minden bizonnyal ez a tudomány nem fog elhalni, hanem még jobban bővül de alaptételeiben változatlanul az emberért és az emberrel együtt fog alakulni. Az én elvem az, hogy új nincs, csak másképpen kell megfogalmazni. Most egy teljesen más, teljesítménykövetelményen, egyéni teljesítményeken alapuló, a közösséget némileg háttérbe szorító rendszerbe kell a HR-nek beilleszkedni. Ezt manipulálni, ezt érzékeltetni csak akkor lehet, ha az illető személyi képességei is alkalmasak erre. És ezen a formalizált oktatás nem tud változtatni csak az, aki az itteni HR tudományokat elsajátítva egyénileg is fel tud nőni ezekhez a folyamatokhoz, ez jelenti a mást és ez jelenti az innovációt.

Dr. Komor Levente: Én is azt gondolom, hogy az oktató intézménynek nem lehet feladata valamennyi munkahely számára felkészíteni szakembereket. Nem lehet egyszerre a Kakas és Társa BT. és a MOL NyRT. HR-ét tanítani. A munkahelyi konkrét munkakörre való felkészítés bizony a munkahely feladata. Hogy aztán ezen belül a személyzeti szolgáltatások tanítását végezzük el, vagy stratégiákat képzünk, akik hosszútávra látják a fényes jövőt, vagy netán tudásközpontokat, tudásmegosztó csoportokat képzünk? Erre azt tudom mondani, hogy ki-ki tegye, ami neki a legjobb, ugyanakkor nem mindegy ,hogy az elitképzés, vagy a tömeg koncepció mellé tesszük le a voksunkat. A tömegképzés karakterét főleg a főiskolai típusú képzéseknek, tehát a BA képzésnek kell föl vállalnia. Amennyiben még is lesz ilyen típusú mesterképzésünk, annak az elitképzés karakterjegyeit kell magára venni. Kisebb létszámú csoportok, évfolyamok. Megismétlem, az elitképzésnek, a mester képzés egyik verziójaként, a vállalati felső vezetés utánpótlását kellene előállítania. Ki kellene szolgálni külön-külön a versenyszféra, az államigazgatás, vagy a non profit szektor igényeit. Nagyon magasan kvalifikált, több nyelven beszélő, nemzetközi

tapasztalattal rendelkező szakemberekre van igény. Ugyanakkor kell egy olyan irányzat is, ami a dolgozó emberek szakszerű személyügyi gondozását biztosítja.

Dr. Bazsa György:



A szakirányokkal ma nagyon sok baj van a magyar felsőoktatásban, szinte kaotikus a helyzet. Ha tényleg megalakítottok, létrehoztok egy HR mester szakot, akkor javaslom azt a szemléletet amit Krisztián tanár úr fogalmazott meg, nem kell szétdarabolni. Mikor bejött a pszichológia mester szak én kezdő MAB elnök voltam, tessenek megkapaszkodni, 17 szakirányra jött javaslat. Én tudom a magyarázatát, egy kicsit sarkítva, 17 pszichológia professzor van Magyarországon. A vezető magyar pszichológussal kellett csatáznom, végül 7 szakiránynál kötöttünk ki, nehéz kompromisszumok árán. Nehogy most 17 HR szakirány legyen, mert 17 kiváló HR-es van Magyarországon. 1-2-3 maradjunk mérsékeltek és józanok. A képességeket kell kialakítani - a skilleket - ahogy itt Szügyi György mondta, aztán majd mindenki kialakítja a saját helyén, hogy mit is kell neki csinálnia, a MOL-nál, vagy éppen valamelyik BT-nél.

A másik kérdés, hogy elit- vagy tömegképzés? Helytelen a vagy. És, kizárólag ÉS. Nem lehet másként gondolkodni, nem lehet a tömegeket kiszorítani, vagy visszaszorítani a felsőoktatásból. Nem lehet mindenkiből elitet képezni. Az egyetlen megoldás - még egyszer mondom -, amit Amerika kitalált, megvalósított, az ÉS. Egyszerre a kettőt, megfelelő módszerekkel, világosan elkülönítve és akkor van értelme annak, hogy ilyen felsőoktatási rendszert formálunk.

Dr. Roóz József: Rövid leszek, mert egyetértek mindazzal, amit itt derék barátaim és kollégáim elmondtak. Egyetlen dolgot azért hozzátennék. Alapképzést tanítok, a mi HR-ünk az alapszak. Mindig is ellene voltam a bachelor szakokon a többféle szakiránynak. Az én iskolámban is felvetődött, hogy a bachelor szakon média szakirányt hozzunk létre. Ez ellen mindig tiltakoztam. Szerintem ezek a témák a mester szakokra valók és ez eldönti az elit- és a tömegoktatás kérdését is. Az alapképzésben a szakterület teljes rendszerét kell megtanítani, a mester képzésben meg nyilván azokat az új irányokat, mint például a tehetségmenedzsment, vagy generációmenedzsment.

Szügyi György: Az első témakörünk felvezetésében szerepelt a keresletvezérelt mesterképzés fogalma, amit valószínűleg majd sokkal komolyabban kell venni. Ahhoz, hogy a munkaerőpiaci kereslet várható alakulásáról elég jó fogalmaink legyenek, a gazdaság fejlesztés mindenkori irányait, koncepcióit is ismernünk kell. Legalább 5-15 évre előre kell látnunk a stratégiai kérdéseket. A felsőoktatásnak, de általában akár a felnőttképzésnek is és a közoktatásnak sokkal szorosabb kapcsolatot kellene kiépíteni a gazdaság fejlesztésével foglalkozó szakemberekkel.

A tömegképzésben kiemelten fontos jelentőségű, az értelmes és hasznos szakmákba történő beilleszkedés elősegítése. A megszerzett papír ne jelentse azt, hogy már csak a felsőfokú, irányító szakmai munka jöhet szóba. Ne szaporítsuk a strukturális munkanélküliek számát, a felsőoktatás ne papírgyár legyen.

Búcsúzóul összefoglaljuk beszélgetésünk fő üzenetét, benyomásainkat és érzéseinket.

Dr. Komor Levente: Köszönöm a lehetőséget, hogy immáron sokadszor, ilyen módon is találkozhattunk. Ezek az eszmecserék mérhetetlen nagy értéket jelentenek.

Dr. Roóz József: A HR szakma képviselői –a jelenlegi hallgatók és előadók– egymásra vagyunk utalva. Adjuk át egymásnak tudásunkat, gyakorlatiasabb HR-rel a tudásért.

Dr. Krisztián Béla: Annak a reményemnek adok hangot, hogy nem rángatjuk szét ezt a felsőoktatást. Kell nekünk egy kis nyugalom és minden olyan lesz, ami a fejlesztést szolgálja.

Dr. Bazsa György: Kémikus vagyok nem HR-es, de 1978 óta valamilyen felsőoktatási vezető pozícióban dolgozom. Azt tanácsolom, hogy ne zárja be magát a HR szakma egy zárt kalitkába. Tehát a zártságot oldani, a nyitottságot a diffúzitást megvalósítani, ez az én akármilyen kalapban megfogalmazott véleményem.

Szügyi György:



Az őszinte keresés híve vagyok, mert ott mindig találat van, azaz lényeglátás és igazi érték. Nagyon örülök, hogy itt lehettem, örülök, hogy ilyen sok ember keresi az igazi értékeket és a megoldásokat.

A végleges válaszokat persze a mindennapi munka során elért eredmények fogják megadni. Egy biztos, hogy a meglévő emberi erőforrással egyre jobban kell gazdálkodni. Ehhez a HR szakma még szorosabb összefogása és a tudományos eredmények alkalmazása szükséges. A szakmai utánpótlást pedig a bolognai folyamatot bevezető magyar felsőoktatástól várjuk.

Fejér Tamás
www.perbithr.hu