

NEMESKÉRI ZSOLT – SCHMIDT ATTILA

Az emberi erőforrás-ismeretek oktatása a bolognai formációban

A PTE FEEK a Bologna-folyamat kapcsán megváltozott tantárgyi kínálattal felel a munkapiaci kihívásoknak. Ebben nagyjelentőségű a korábbi szakok felváltása az újonnan strukturált andragógia és gazdasági képzés szakmai ágaival.¹ Az európai egységként is szolgáló műveltségképet az oktatáspolitikában egyre inkább felváltotta a főleg a Világbank és OECD által megfogalmazott, a gazdasági teljesítmények érdekében teendő praktikus elvárások sora. A különböző fejlesztési programok formai és tartalmi változásaiban nyomon követhetőek a változtatás-igények, amelyek mára konkrétan meghatározva az egységes európai oktatási térség megteremtése irányába mutatnak. Ez a térség a globális gazdaság következményeként egyben a globális tudásalapú térségek része is, amelyhez igyekszik a tudásszervezés alapján közelíteni.² Az Európai Unió folyamatosan alakított oktatáspolitikája, amely része a lisszaboni határozatban megfogalmazott versenyképesség feltételei megteremtésének³ a régiók és világrészek között, a hazánkban is bevezetett új oktatási formációval képzési oldalról a gazdaság jobb kiszolgálását a személy számára pedig a feltételezett jobb alkalmazhatóság alternatív lehetőségeit kívánja megteremteni. Ezzel a döntéssel sajnálatosan megtörtént a nemzeti oktatásügyek és a Ratio-k sajátos felhasználása. A korábbi hazai felsőoktatási képzési rendszernek is voltak sikeres rövid ciklusú képzései, így sokunk számára nem új a bolognai rendeződés, a tartalmi összefüggések változó alakítása. Csupán a kevésbé indokolható bevezetésbizonytalanság elhúzódása jelent zavaró elemeket, bár a kormányzat számos intézkedéssel teremtette meg a megismerés feltételeit, a választás lehetőségét.

Az a képzés változtatás-folyamat, amely közkeletűen a „Bologna” jelzöt kapta, az utóbbi évek legsokoldalúbb témája lett. Az általában „Bologna-folyamatnak” nevezett változásrendszer visszahat a középfokú oktatási rendszerre, befolyásolja a felsőoktatás képzését. Számatalan vélemény (pro és kontra) fogalmazódott meg. Véges ítéletek születtek, és várhatóan születnek. Feltáró és vitatanulmányok sora, tudományos és egyéb megközelítések foglalkoznak a bolognai folyamat egészével és részleteivel. Megjelentek a „Bologna-szakértők”, előadások és konferenciák⁴ taglal-

¹ Krisztián Béla: Személyügyi és/vagy emberi erőforrás ismeretek a bolognai formációban. Munkaügyi Szemle. 2006. 4. p.23-27.

² A folyamat egyik megközelítésére vö. Báthory Zoltán: Tudásértelmezések a magyar középiskolában. In: Emlékkönyv Orosz Sándor professzor nyolcvanadik születésnapjára. Veszprém. 2006. p.13-21.

³ Fóris György: Európa amerikai fejfájása. Világgazdaság. 2005. febr.8. p.16. Európai ébresztőt fűjnek az agytrösztök. (PB). Népszabadság. 2006. január 13. p.9. www.demos.hu honlapon olvasható az európai hét agytröszt (Dessewffy Tibor) mozgósító felhívása, mert eddig Európa nem tudott sikeressé válni a globális térben, a lisszaboni célkitűzéseknek komoly gazdasági, politikai és legitimitási gátjai vannak.

⁴ Pl. a Tempus Alapítvány tanácskozása a Bolognával kapcsolatos kérdésekről. 2006. január 25-én.

ják a lehetőségeket, amelyek között egyaránt találunk meglepő fordulatokat, eltűnt tudomány- és szakneveket,¹ intézkedéseket, ígért kiegészítéseket,² magyarázó ajánlásokat.

A felsőoktatás európai térségének egységesítése³ mellett már megjelent a szakképzési térség létrehozásának szándéka,⁴ a közelítő nevelési-képzési rendszerek megteremtése, amelyhez hazai tervek készülnek (vö. Társadalmi Megújulás Operatív Program 2007-2013). Véleményünk szerint nincs értelme az új képzési formációk elemeztetésének, törekedjünk arra, hogy a bolognai folyamat kapcsán a leghatékonyabban használjuk ki minden, így annak emberi erőforrást érintő felsőoktatási lehetőségeit.

A bolognai folyamatról

A Bolognai Nyilatkozat célja volt, hogy 2010-re egy egységes Európai Felsőoktatási Térséget hozzon létre a nyilatkozatot aláíró 29 ország - köztük hazánk. Ez azt eredményezné, hogy az országok felsőoktatási rendszere összehangolt és összehasonlítható lesz. A Bolognai Folyamatban 45 ország, köztük a 25 EU-tagállam vesz részt.

Miért jó nekünk a Bolognai Folyamat?

A Bolognai Folyamat legfontosabb eleme az egységes Európai Felsőoktatási Térség, amely többciklusú képzési rendszerében (alap-, mester- és doktori képzés) a végzettségek Európa-szerte összehasonlíthatók és ezáltal könnyebben elismerhetők lesznek. Ebben a rendszerben a hallgatók, oktatók és kutatók utazhatnak és építhetnek nemzetközi kapcsolatokat. Ez a rendszer biztosítja, hogy a közösségi állampolgárok bármelyik tagállamban akadálytalanul továbbtanulhassanak, illetve munkavállalóként, vállalkozóként kamatoztathassák megszerzett ismereteiket, szakképzettségüket. A munkaerőpiacon való jobb elhelyezkedési lehetőségeken túl javul a képzés minőségi egyensúlya, az eddiginél sokkal szerteágazóbb képzési lehetőségek nyílnak meg a hallgatók előtt.

A Bolognai Folyamat céljai és alapelvei

- Könnyen érthető és összehasonlítható képzési rendszer kialakítása
- Két fő, egymásra épülő képzési szakaszon (cikluson) alapuló képzési rendszer bevezetése. Már az első ciklusban (alapképzés) szerzett fokozat szakképzettséget nyújt a munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez, az első ciklus teljesítése szükséges feltétele a második képzési ciklusba (mesterképzésbe) történő belépésnek
- Egységes kreditátviteli rendszer kialakítása.
- Széleskörű oktatói, kutatói, hallgatói mobilitás elősegítése.
- Együttműködés kialakítása az európai felsőoktatási minőségbiztosításban.

¹ Szablyár Eszter: Filozófiai levelek. Népszabadság. 2006. január 12. p.16. A „filozófia” szó eltűnt, a „szabad bölcsész” váltotta fel, háttérbeszélgetés Bolognról (Hoffmann Rózsa, Bakonyi László, Kossuth Rádió, 200. január 26. reggeli műsor).

² Varga Dóra: Mesterképzés: csak nyáron oszlik a köd. Népszabadság. 2006. január 6. p.4. Bolognai rendszer a felvételi tájékoztatóban. Népszabadság. 2005. január 12. p.16. Diploma melléklet.

³ Hrubos Ildikó: A peregrinációtól az európai felsőoktatási térségig. Educatio. 2005. p.223-244.

⁴ Pl. Oktatás és képzés 2010 konferencia. Az Európai Unió oktatási és képzési munkaprogramjának magyarországi megvalósulásáról. OM. Budapest- 2004. Konferenciakötet. Az EU törekvése az egységes munkaerőpiacra. Metro. Pályafutás. 2005. június 23. Mészáros Gábor fősztályvezető OM interjúja.

- A felsőoktatás európai dimenziójának támogatása, az Európai Unióval, Európával kapcsolatos ismeretanyagok megjelenítése az oktatásban.
- Az egész életen át tartó tanulás támogatása.
- A hallgatói részvétel növelése az Európai Felsőoktatási Térség kialakításában.
- Az Európai Felsőoktatási Térség vonzerejének növelése.
- Nemzeti képesítési keretek megalkotása (amely közös jellemzők szerint írja le az adott államban megszerezhető végzettségekhez kapcsolódó ismereteket, kompetenciákat).
- Közös képzések támogatása, közös oklevelek kiadása és elismerése.
- A felsőoktatási képzési, ismeretszerzési lehetőségek rugalmasabbá tétele, a korábban szerzett ismeretek, képességek elismerésének, beszámítási módjának megteremtése.

A felsőoktatás régi képzési szerkezete

A felsőoktatási reform fő eleme a többciklusú képzési rendszerre történő átállás. A magyar felsőoktatás duális szerkezetű volt. Ezt egymástól független 3-4 éves gyakorlatorientált főiskolai, és a 4-6 éves, elméletorientált egyetemi képzések alkották. A duális rendszerben a képzések csak részben épültek egymásra, a kiegészítő képzés kivételével az egyetemi szintű tanulmányoknak nem volt előfeltétele a főiskolai szintű végzettség megszerzése.

Az új, többciklusú képzés

A három, egymásra épülő képzési ciklusból álló képzési rendszer kevesebb bemenetet, de benne több átmeneti lehetőséget teremt. Ez több időt ad a saját képességek felismerésére. Az első képzési szint az alapképzés. Az alapfokozatot nyújtó első ciklus a munkaerőpiacon hasznosítható szakmai ismereteket nyújt a végzés utáni elhelyezkedéshez, egyúttal egy megfelelő elméleti alapot ad a tanulmányok mesterképzésben történő azonnali, vagy későbbi, néhány éves munkavégzést követő folytatásához, a mesterfokozat megszerzéséhez. A mesterképzés 2-4 féléves, s ennek szintén két kimenete van: a munkaerőpiac, illetve a doktori képzés, amely a tudományos fokozat megszerzésére készít fel, és e képzési piramis csúcsát.

A mesterképzés szakstruktúrája nem pontosan képezi le az alapképzést. A többciklusú rendszerben lehetőség lesz arra, hogy a hallgató mesterszinten más területen folytassa tanulmányait, mint ahol alapszakon befejezte. A felsőoktatás részét képezi a felsőfokú szakképzés is. Ez felsőfokú végzettséget nem ad, viszont az e képzési formában megkezdett tanulmányok beszámíthatók az alapképzésbe, illetve az új képzési rendszer biztosítja az alapképzésből a felsőfokú szakképzés irányába történő kilépés lehetőségét is.

Az új, többciklusú képzési szerkezet szélesebb alapozású, kevésbé specializált. Alkalmazkodik a munkaerőpiac változó igényeihez, az egész életen át tartó tanulás-hoz igazodóan általános ismeretek, készségek, képességek és a szakmai kompetenciák, valamint a munkába álláshoz szükséges szakmai gyakorlat megszerzése biztosítható általa. A szakmai specializálódásra, elmélyülésre és az új végzettségi szint megszerzésére a mesterszakokon, a tudományos ismeretek megszerzésére pedig a mesterszak elvégzése után, a doktori képzésben van lehetőség.

A személyügy professzionalizálódása

Az emberi erőforrásokkal való foglalkozás a hazai képzési rendszerben régtől követhető. A gazdaságban szükséges ismeretigény korszakonként változott. Ennek a kép-

zési rendszerek különbözőképpen igyekeztek megfelelni, az ismeretek gazdasági vonatkozásait számos közgazdasági megközelítés dolgozza fel. Az oktatással szemben a gazdaság folyamatosan a legkülönbözőbb elvárásokat fogalmazza meg, amelynek az oktatás közvetve és közvetlenül igyekszik megfelelni. Az emberi erőforrásokkal kapcsolatos ismeretek igénye 1989 után más formában jelentkezett. Az állami irányítással működtetett emberei erőforrás gazdálkodás (munkaügyi, személyzeti, szociális területeken) igazgatási-rendszerszemlélet helyett ma a piaci koordinációkra építő gazdasági-társadalmi menedzselési (önszabályozási) mechanizmus a trend.¹ A tulajdonváltással felbomló nagyvállalatok helyett és mellett a kis- és középvállalatok más igénykört jelentenek. Először fellépett egy tömeges szakember szükséglet a munkaügyi szervezetrendszer kiépítése kapcsán, szükségessé vált az önálló vállalatok vezetésének emberi erőforrás-kezelésre történő gyors felkészítése majd már szakmaként az ilyen munkakörökre vállalkozók élethivatásra indítása a nappali tagozatos képzés útján.

A tanulási időszak kitolódása, a gazdaság technicizálódása és a korszerű munkaszervezetek gyors térnyerése, a társadalmi jellegű igények szükségszerű létezése a szervezetekben az emberek befolyásolásának szükségességét is megnövelte. A vállalatvezetés, a menedzsment a szervezetek nevelő hatásának, motivációs rendszerének, a kapcsolatrendszerének, szociális működésének, mint az identifikáció- és teljesítmények feltételeinek megértésére, ennek tervezett és hatékony irányítására törekszik. Bármilyen oldalról is közelítjük meg ezt a feladatot, lényegében pedagógiai/andragógiai eszköztárral történik ezek megoldása – gazdaságilag értékelhető következményekkel. Az ember hasznosítására kezdetben elegendő paternalista kapcsolat helyébe a nagy létszámú hierarchizált szervezetekben operatív és stratégiai céllal az e feladatokat végző csoportok, személyek felkészítése vált szükségessé. A vezetés- és szervezéstudományon keresztül fokozatosan beépülő szakmai-pedagógiai tudások, tapasztalatok nyomán lettek részben vagy egészben önálló feladatkörre, ehhez társulva sajátos ismeretkörre és gyakorlattá a munkaügyi, pénzügyi, személyügyi és szociális funkciók, bővítve a vállalat művelődési és képzési feladataival. A feladatok integrálása vezetett a személyügyi feladatkör professzionálódásához, amely vezetői szinten egyik menedzseri teendőként fogalmazódott meg. Ezekhez a feladatokhoz a tágabb, a gazdaságot a társadalom oldaláról közelítő bölcsészettudomány a pedagógia és pszichológia, a közgazdasági oldal az üzleti képzés címszavai alatt képezte szakembereit. De a közgazdaságtan is alapvetően pedagógiai és andragógiai eszközökkel vállalta a feladatot. Ennek bővebb kifejtését egy korábbi kutatás² rendszerelvűen foglalta össze, hangsúlyosan foglalkozott vele Zsolnai József is.³

A személyügyi képzés különböző formái, a humán menedzser, humán szervező, művelődésszervező, művelődési és felnőttképzési menedzser „hívószavai”, intézményei ismert létesítmények voltak. 2005-ig az emberi erőforrással kapcsolatos ismereteket a bölcsész- és gazdaságtudomány körében lehetett elsajátítani (1. táblázat).

¹ Kovács Árpád: Versenyképesség és államháztartás. In: Gazdaság-felsőoktatás-munkapiac. Szerk. Tóth Attiláné. Nyugat Magyarországi Egyetem. Sopron. 2006. p.65.

² Krisztián Béla: Tizenöt év. Összeállítás a hazai emberi erőforrással összefüggő képzésekről. Kutatás. Kézirat. Pécs. 2005.

³ Zsolnai József: Bevezetés a pedagógiai gondolkodásba. Vázlatok a pedagógia filozófiai és társadalomtani vonatkozásainak megragadásához. Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest. 1996. p.13 és köv. majd az V. fejezet, A pedagógiával határos illetve a pedagógiai tevékenységgel hasonlóságot mutató emberi tevékenységek áttekintése. im. 80. p.68-

1. táblázat: Felsőoktatási emberi erőforrás-képzési területek 2004

Képzési terület	Képzési ág	Hagyományos alapszak
Bölcsészettudományi	Pszichológia és pedagógia	- Humán szervező - Munkavállalási tanácsadó - Művelődésszervező - Személyügyi szervező
Gazdaságtudományi	Emberi erőforrás	Humán erőforrás menedzser

Az első célképzések, mint a Közgazdasági Egyetem posztgraduális formában indított¹ és a Pécsi Tudományegyetem posztgraduális majd nappali tagozatán indított² (sok vitát kiváltó) képzése mellett idővel egyre több helyen szerveződött emberi erőforrással kapcsolatos oktatás.³ A tendencia folytatódott és 2001-ben, a felvételi tájékoztatókban közölt emberi erőforrás-képzéseken kívül még 23 helyen nyílt mód ilyen ismeretekben valamilyen képesítéshez jutni.⁴

Négy egyetemen és nyolcvan tantárgyban vizsgálódva (2005) megállapítható, hogy számos tantárgyban és tematikában fellelhető az emberi erőforrással foglalkozó valamely ismeretek különböző óraszámokban való rendszeres tanítása.⁵ Az esetek többségében a beiktatott emberi erőforrásokat érintő tárgyaknak kiegészítő jellege van, jó részük csak közvetve kapcsolódik a tanítottakhoz,⁶ ugyanakkor jelzi azt, hogy ezeket az ismereteket minden képzési formában szükségesnek ítélik és a veze-

¹ A kezdeményezők között tartjuk számon a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemet, ahol dr. Timár János és a nemrég elhunyt dr. Kóvári György az új szemléletű emberi erőforrás-gazdálkodás kérdéseit képzéseikben és jegyzeteikben bevezették. E könyvek alkották elsőként a Munkaügyi Minisztérium által is szervezett személyügyi szakképzés alapkönyveit. A kétszintű személyügyi tanfolyami képzés tankönyveit az Országos Munkaügyi Központ adta ki. Vö. Lévai Zoltán: Vélemények, kérdések a személyügyi szakképzéssel kapcsolatban. Munkaügyi Szemle. 1991. 5. p. 36.

² Közlemény a humán szervező posztgraduális humán szervező képzés 1990. szeptemberi megindításáról. Népszabadság. 1990. május 25. 9. p. Az emberi erőforrásokkal kapcsolatos oktatási tervet a Munkaügyi Minisztérium és más szervezetek állásfoglalása birtokában terjesztette elő a Janus Pannonius Tudományegyetem rektora. A Janus Pannonius Tudományegyetem rektorának 1992. július 7. napján kelt 35-20/92. R. számú előterjesztése alapján a művelődési és közoktatási miniszter az oktatásról szóló 1985. évi I. törvény végrehajtására kiadott, többször módosított 41/1985. (X. 5.) MT. rendelet 8.§ (2) bekezdésének a.) pontjában foglalt jogkörében az 56. 399/1992. XIII. számú határozatában 1992. szeptember 1-jei hatállyal két lépcsős képzés keretében humán szervező egyetemi szintű és ennek első lépcsőjeként személyügyi szervező főiskolai szintű szakokat alapított. Ezzel egyidejűleg a művelődési és közoktatási miniszter a fenti jogkörében 1992. szeptember 1-jei hatállyal a Janus Pannonius Tudományegyetemen engedélyezte az említett szakok indítását. A végzettség, a szakképesítés megjelölése: a személyügyi szervező főiskolai szakon: okleveles személyügyi szervező, a humán szervező egyetemi szakon pedig: okleveles humán szervező.

³ Összeállítás a hazai emberi erőforrással összefüggő képzésekről. Kézirat. Pécs. 1994. A felvételi tájékoztató alapján. Egyes részletek pl. Krisztián Béla: A kiépülő humánpolitikai-személyügyi képzés. Munkaügyi Szemle. 1994. 7-8. p.24-25-, uő Emberi erőforrás tantárgycsoportok a személyügyi-humán szervező egyetemi képzésben. Humánpolitikai Szemle. 1995. 4. p.47-56.

⁴ Felsőoktatási Felvételi Tájékoztató. Oktatási Minisztérium. Budapest. 2001. p.75. és köv. továbbá a TEÁOR-ban foglaltak.

⁵ Krisztián Béla: Tizenöt év. Összeállítás a hazai emberi erőforrással összefüggő képzésekről. Kutatás. Kézirat. Pécs. 2005.

⁶ Tizenöt év (2004) ím. p. 24-34.

tés emberi orientációját szolgálják kimondva, kimondatlanul az emberi teljesítmény-kihasználás céljából.

A bolognai változtatás következményei

A bolognai változtatás az európai felsőoktatás hazánkban is befolyásoló, egységesítő vonalát hozta létre. Az új, többciklusú képzési szerkezet (három ciklus) a tömegesedő oktatáshoz igazodóan szélesebb alapozású így a kevésbé specializált /alapképzés (BA), az egyetemi (master, MA) és a doktori (PhD) képzés/ követik egymást.

Ez a forma részben alkalmazkodik a foglalkoztatás kevésbé feltárt igényeihez, másrészt igyekszik megfelelni az egész életen át tartó tanulás, valamint a munkába álláshoz szükséges feltételek gyorsabb megteremtésének. A szakmai specializálódásra, új képzettségi szint megszerzésére a mesterszakon, a tudományos ismeretek megszerzésére pedig a doktori képzésben van lehetőség. Az alapfokozatot jelentő első ciklus a terv szerint a végzés után a munkapiac¹ való elhelyezkedéshez ad hasznosítható ismereteket, amennyiben ezt a munkapiac lehetővé teszi, egyben alapja a tanulmányok továbbfolytatásához, a különböző mester- illetve a doktori képzéshez.²

Az új képzési forma alkalmas ad a felsőoktatás EU által kívánatos változtatására, többek között a tantárgyak másfajta csoportosítására. Az egymásra épülő képzési rendszer kevesebb bemenetet, belül több átmeneti lehetőséget teremt.

Az emberi erőforrás ismeretek megközelítése

Ismert az emberi erőforrás- és tudománya közelítésének sokfajtasága. Ugyanazon adottságok eltérő módon kombinálódhatnak, s eltérő eredményekre vezethetnek attól függően, hogy milyen célú, motivációjú, várakozással és jövőképpel rendelkező szereplők kezébe kerülnek. A szervezet számára fontos emberi tényező reálteljesítményével kapcsolatban a lélektan az egyén szintjén, a gazdaságelmélet idővel a társadalom szintjén ismerte fel, hogy az nem pusztán a kemény tények függvénye.³ Jellemzően mutatkozik ez pl. az andragógia esetében, amely a pedagógiával szemben a felnőttképzés korszerű gyakorlatának integrált tudományát jelenti, de amely csak fokozatosan érvényesül a gazdaság emberi erőforrás szemléletében.⁴

Hosszas, közel évtizedes szakmai tapasztalat, tantervi innovációk és véleménycserék nyomán,⁵ az andragógiai érvényesülés elfogadásának egyenetlen folyamata vezetett a Bologna által is indukált változtatáshoz.

Az emberi erőforrással kapcsolatos ismeretek ma két képzési körben kerülnek a szakot választók elé. A bölcsészettudományi képzésben, ahol a pedagógia-pszichológia képzési ág *andragógia alapszakán*, és a gazdaságtudomány üzleti képzési ágában, az *emberi erőforrás alapszakán* sajátíthatják el az emberi erőforrás ismereteket és gyakorlatot (2. táblázat).

¹ A munkapiac kifejezést Vámos Dóra nyomán használjuk. A "munkapiac" szemantikailag megegyezik a munkaerőpiaccal, tartalmában viszont azt fejezi ki, hogy az emberek többsége nem munkaerője, de szakértelmük által differenciált munkáját "viszi a piacra".

² Az osztott képzések BA állami finanszírozású részében végzettek közül 35 % juthat tovább a masterképzésekre illetve a legfelső, a doktori szintre. Népszabadság. 2006. január 12. p.16.

³ Csaba László: Humán erőforrások. Figyelő. 1996. március 28. p.44.

⁴ Felnőttoktatási (2002) im. p.35. Vö. Knowles Malcolm S. The Modern Practice of Adult Education.

⁵Pl. Lévai Zoltán: Vélemények, kérdések a személyügyi szakképzéssel kapcsolatban. Munkaügyi Szemle. 1991. 5. p. 36.

2. táblázat: Emberi erőforrással összefüggő képzési területek tudományágak szerint – 2006¹

Képzési terület	Képzési ága	Alapszak	Szakirány
Bölcsészettudomány	pedagógia és pszichológia	andragógia	-felnőttképzési szervező, - munkavállalási tanácsadó - művelődés-szervező -személyügyi szervező
Gazdaságtudományi	üzleti	emberi erőforrások	
A ciklusokra osztott mesterképzés tervezett szakjai	Bölcsészettudomány	andragógia	emberi erőforrás fejlesztés
	Gazdaságtudomány	emberi erőforrások	- emberi erőforrás-gazdaságtan és –politikák, - nemzetközi emberi erőforrás menedzsment - emberi erőforrás gazdálkodás - nemzetközi üzleti kommunikáció - stratégiai és üzletviteli menedzser

Felsőoktatási felvételi tájékoztató. 2006. OM. Budapest. 2005.

A rendezéssel megvalósult az akkreditáció, ezzel az emberi erőforrással kapcsolatos foglalkozáshoz szükséges ismeretek képesítések tantárgyi előírhatósága és felhasználhatósága.

A két megfogalmazás mögötti tartalom kizárólagos illetékessége a különböző megközelítési alapon vélekedő és érdekeket érvényesíteni akaró szakértők között hosszabb idő óta felesleges vita tárgya. Tény, hogy az emberi erőforrás-fejlesztéssel foglalkozás képzési anyaga nehezen meghatározható, de körülírható és rendezhető. A nehézség az alkalmazás sokrétűségében rejlik. Az új rendszerben az egységes alapokon (andragógia) induló differenciált képzés felöleli ezeket a szükségleteket.²

3. táblázat: Alkalmassági térkép az andragógus és az emberi erőforrások alapszakokra³

<p><i>A BA birtokában az andragógia alapszakon végzettek alkalmasak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – a gazdasági-társadalmi folyamatok és a kultúra jelenségvilága közötti összefüggések differenciált és rendszerszemléletű értelmezésére; – megfelelő technikák birtokában információk összegyűjtésére és kritikus elemzésére; – a közművelődés, közgyűjtemény területén, településeken, intézményekben, civil szervezetekben, a felnőttképzés kü- 	<p><i>A BA birtokában az emberi erőforrások alapszakon végzettek alkalmasak:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – a gazdaság különböző területein működő szervezetekben, illetőleg vállalkozásokban az emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos, döntéselőkészítést segítő elemzési és tervezési feladatok ellátására, – önálló munkavégzésre és csoportmunkára, – tárgyalási és prezentációs technikák alkalmazására, meggyőző szakmai ér-
--	---

¹ Felsőoktatási felvételi tájékoztató 2006. OM. Budapest. 2005.

² Maróti Andor: Andragógusképzés elméletei. In. Felnőttoktatási- és képzési lexikon. MPT. Budapest. 2002. p.39-40.

³ www.felvi.hu

<p>lönböző szinterein tervezői, szervezői, irányítói feladatok, ezekhez kapcsolódó munkakörök ellátására;</p> <ul style="list-style-type: none"> – az emberi viselkedés differenciált észlelésére és befolyásolására; – a felnőtt ember megújulási, fejlődési törekvéseit – figyelembe véve a személyes életutat és az elért életminőséget – segítésére és megvalósításukat támogatására; – a felnőttképzés különböző területein a képzési irányok és célok meghatározására, felnőttképzési programok összeállítására, megszervezésére; – a megismerési alapfolyamatok önreflektív elemzésére és fejlesztésére. <p>Rendelkeznek személyes és szociális kompetenciákkal:</p> <p>a másokhoz való alkalmazkodás és a másokkal való együttműködés képességével; emberek és csoportok valamely cél érdekében történő befolyásolásának és mozgósításának képességével; emberi kapcsolataikban humánus és etikus viszonyulással; ismereteik alkalmazása során empátiával, toleranciával, rugalmassággal, kreativitással; egyéni munkájukban reális önismerettel, önértékeléssel, sikerorientáltsággal; a minőség iránti elkötelezettséggel.</p>	<p>velésre, korszerű informatikai eszközök használatára,</p> <ul style="list-style-type: none"> – megbízható munkavégzésre multikulturális környezetben, – vezetői, tanácsadói munka támogatására, – munkaerő-piaci elemzések készítésére, érdekegyeztetési folyamatok vizsgálatára, – a személyügyi, a munkaerő-piaci és az érdekképviseleti szervezetekben szolgáltatási funkciók ellátására, <p>az emberi erőforrás-fejlesztési és hasznosítási döntéseket előkészítő módszerek és technikák alkalmazására, az elemzésekhez szükséges információk megszerzésére, feldolgozására, felmérések, jelentések elkészítésére.</p>
--	---

Andragógia-személyügy alapszak

A bölcsészettudományra (pedagógiára, andragógiára, művelődéstudományokra és kapcsolódó tudományágakra) alapozó személyügyi- humánszervező képzés annak idején a felnőttképzés paradigmaváltását érvényesítve dolgozta ki széles nemzetközi és hazai tudományos eredményekre alapozottan képzési rendszerét. 2005-ben főiskolai szinten, egyszakos képzésként – a művelődésszervező szakot 13, a személyügyi szervező, humán erőforrás menedzser szakot 4 felsőoktatási intézmény indította.

4. táblázat: A hallgatói létszámok alakulása 2002 – 2005¹

	2002/2003	2003/2004	2004/2005
művelődésszervező	10229	12518	13079
személyügyi szervező, humán erőforrás menedzser	5749	6834	7376
összesen	15978	19352	20455

Három év alatt (2002 – 2005) mintegy 30%-al növekedett a képzésben résztvevők száma. Az andragógia, mint a felnőttek pedagógiája a foglalkoztatásban, munkakörökben érvényesülő elvárásokra és követelményekre készíti fel a leendő vagy

¹ Felsőoktatási Statisztikai Tájékoztató 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005 www.om.hu

tényleges munkavállalót a pszichológiai, szakpedagógiai, szociológiai és egyéb, gazdasági, jogi oldalú feltételek befolyásoló hatását figyelembe véve. Ez a képzési forma az allokálás elve nyomán a gazdasággal szoros kapcsolatban nyújt ismereteket, eligazítást és értéket a gazdasági teljesítményekhez szükséges személyi alkalmazkodás és alkalmasság megteremtéséhez (4. táblázat).

A bölcsészettudományi oldalról indult képzések hivatalos kezelése, végül elfogadása, a tapasztalt kiemelt érdeklődés és a gazdasági-társadalmi, szervezeti szükséglet évtizedes érzékelése ellenére vállalati és igazgatási oldalról inkább a követő együttműködés, mint az aktív kezdeményező támogatás körébe sorolható.¹

Az andragógia alapképzési szak 2005. évi létesítése után 2006-ban induló Bologna-rendszerben az andragógia szakot 16 felsőoktatási intézmény 18 képzési helye hirdette meg. Ez jelentős növekedés a korábbi – előzmény szakoknak tekinthető – képzésekhez képest. A művelődésszervező szakirányt 14, a személyügyi szervező szakirányt 8, a felnőttképzési szakértő szakirányt 11, a munkavállalási tanácsadó szakirányt 5 intézmény tervezi indítani (több intézmény – pl.: ZSKF – a személyügyi szervező szakirány helyett az emberi erőforrások szakot hirdette meg). Az andragógia alapképzési szak ilyen indítása országos lefedettséget biztosít, a teljes képet a szakirányok szerinti összehasonlításon követhetjük.

5. táblázat: Felsőoktatási intézmények által indítani andragógiai kívánt szakirányok

Intézmény	Indítandó szakirányok			
	személyügyi szervező	művelődésszervező	felnőttképzési szervező	munkavállalási tanácsadó
BDF-BTK	indul	indul	indul	
DE-BTK	indul	indul	indul	indul
DE-HPFK		indul		
EJF*				
EKF-GTK	**	indul	indul	
ELTE-PPK	indul	indul	indul	indul
KE-CSPFK		indul	indul	
KJF		indul		
NYF-GTFK	indul	indul	indul	
NYME-ATFK		indul		
NYME-FMK	indul		indul	
PTE-FEEK	indul**	indul	indul	indul
SZIE-GTK	**			indul
SZIE-JFK	indul	indul	indul	indul
SZTE-JTFK		indul		
TSF-GFK	indul			
VTIF		indul	indul	
ZSKF	**	indul	indul	
Összesen:	8	14	11	5

¹ Mihály Ildikó: Egy korábban (2005) im. p.5-8.

* Nem jelölt meg indítandó szakirányt.

** Indítja az emberi erőforrások (BA) szakot. (A szak további meghirdetői a BCE-KTK, BGF-PSZFK-BP, KRF-GFK, VE-GTK).

A művelődésszervező szakirány mindenütt elérhető, a felnőttképzési szakértő szakirány jó országos lefedettségben oktatott.

A munkavállalási tanácsadó szakirány¹ öt képzési helyen indul. A munkavállalási tanácsadó szak túlélése ezzel kevésbé biztosított. A helyzet ellentmondásos, mert a Humán Erőforrás Fejlesztési Operatív Program keretében a munkanélküliség megelőzését, illetve megoldását célzó EU pályázatokban szükséges követelményként jelenik meg az emberi erőforrás fejlesztéssel és tanácsadással foglalkozó szakemberek iránti igény. A 2006-tól bevezetésre kerülő szakstruktúrában az andragógia (felnőttképzési szervező, munkavállalási tanácsadó, művelődésszervező, személyügyi szervező szakirányaival) és az emberi erőforrások alapszakok, valamint a jövőben e képzésekre építő mesterszakok jelenthetik a választ a megfogalmazott igényekre.

Üzleti képzés – emberi erőforrás alapszak

A gazdaságtudomány felfogásában a szervezeti működés feltétele és tényezője az ember. A gazdasági reformok nyomán érvényesülő hatékonyság-elvárások emberi oldalának vezetési és szervezési igényeknek megfelelő megszerzése, ennek biztosítása vezetett annakidején az emberi alapok új értékelésére. Ebben kiemelkedő szerepe volt a szervezés és vezetéstudománynak, amely a gazdasági, üzleti képzések egyik integrálójává lett. Az 1980-as évek végére a szervezeti változások (tulajdonváltás, vállalatirányítási és szervezeti módosulások, a folyamatos személycserék, a korábbi személyzetpolitika leváltása, a funkcionális teendők /munkaügy, szociális ügyek/ egységes kezelése) szükségessé tették a vezetés ilyen irányú felkészítését. A gazdasági, üzleti képzésben kifejezett formában, szervezetszerűen ekkor jelent meg a külföldi gyakorlatból ismert és hazai elmélettel ötvözött posztgraduális képzési forma elsőként diplomások részére.² A közgazdaságtan a gazdasági eredményességet lehetségesen vagy biztosan befolyásoló, a szervezetben érvényesülő és kihasználható emberi képességek ismeretében (feltárásával, megerősítésével, motiválásával, fejlesztésével) alapjaiban pedagógiai eszközökkel igyekszik a piaci haszon érdekében az alkalmazás folyamatosságát, biztosságát és biztonságát szervezett formában, a szükséges időben, nemzeti és globális körben megteremteni.

Az andragógiai és gazdasági megközelítés emberi erőforrással kapcsolatos alapcélja ugyanaz, a tartalmak egybevetése számos hasonlóságot mutat, a személyügyi feladatok teljesítésében is közeli egymáshoz (5. táblázat). Az elérési utak különböznek, ami többek között a tantárgyakban követhető, de mindkét képzési forma biztosítja azokat is ismereteket, amelyek a feladatok ellátáshoz szükségesek. Más kérdés, hogy a szervezetek, mint felhasználók kevésbé élnek az andragógia, az andragógus mint a felnőttképzés szakembere adta lehetőséggel. Ebben minden bizonnyal sajnálatosan közrejátszik tájékozódásuk egyoldalúsága és tájékozottságuk egyenlensége is. A személyügyi szervező szakirányt és az emberi erőforrások alapképzési szakot érdemes együtt vizsgálni, hiszen kimondva – kimondatlanul a végeredmény szempontjából ugyanazt nyújtja. Az andragógia szak pedagógiai –

¹ Korábban a munkavállalási tanácsadó főiskolai szak.

² Mihály Ildikó: Egy korábban kevésbé értékelt szakma új lehetőségeket keres. Beszélgetés Lévai Zoltánnal. Munkaügyi Szemle. 2005. 5. p.5-8.

pszichológiai alapokra, az emberi erőforrások szak gazdasági alapokra épít. A képzés utolsó évében a szakmai tárgyak jelentős részben azonosak. A képzések szintén országos elérhetőséget biztosítanak.

6. táblázat: Államilag finanszírozott keretszámok (emberi erőforrások szak)

KAR	NAPPALI	LEVELEZŐ	ÖSSZES
KRF-GFK	70	100	170
BCE-KTK	35	30	65
BGF-PSZFK-BP	62	0	62
EKF-GTK	40	0	40
VE-GTK	40	0	40
SZIE-VATI	20	0	20
ZSKF	12	0	12
PTE-FEEK	0	0	0

7. táblázat: Költségtérítési keretszámok (emberi erőforrások szak)

KAR	LEVELEZŐ	NAPPALI	ÖSSZES
VE-GTK	200	130	330
BCE-KTK	200	75	275
SZIE-GTK	200	50	250
ZSKF	200	50	250
KRF-GFK	100	100	200
SZIE-VATI	100	70	170
PTE-FEEK	100	45	145
EKF-GTK	80	20	100
BGF-PSZFK-BP	0	60	60

A felsőoktatási intézmények jelentős létszámokkal tervezik az emberi erőforrások szak indítását, erre a gazdaságtudományi képzések népszerűsége miatt jó esélyük van.

A bevezetett új képzési formációban az emberi erőforrással kapcsolatos tudásrendszer úgy tekintjük, mint egy állapottér reprezentációját. A reprezentáció esetünkben azt jelenti, ahogy egy tudásalapú rendszer a rendelkezésére álló tudást megjeleníti. Míg a korábbi években a felsőoktatásba lépők és a foglalkoztatók előtt a választandó szakok és képesítéseik megnevezéseikben egyértelműek voltak, ma céljaikban közös de tartalmukban és megnevezésükben más alapszakok és tervezett mesterszakok (MA) jelennek meg a képzésbe lépők és foglalkoztatók előtt (6. táblázat).

A szervezetekben megvalósítandó emberi erőforrással kapcsolatos tevékenységek szakmai háttérét adó felsőoktatási kör választéka jelentős (7. 8. táblázat). Az átrendezésnek megfelelően mérlegelendők az egyéni választások és a szervezeti igénybevételek. A Bologna-folyamat vállalati fogadtatása ma csak elviekben fogal-

mazódik meg. A változtatásra koncentrálva. Alapos felvilágosító munkára van szükség ahhoz, hogy a szervezetek a mai képzési elnevezések mögött a tényleges szakismeretet elfogadva teremtsenek esélyt az emberi erőforrással foglalkozók munkájára, amelynek célja a vállalat piacon maradása, a termelés versenyképességének megőrzése.¹

A felsőoktatás az emberi erőforrás-képzés megváltozott formáival, tartalmi gazdagodásával az állandóan hangsúlyozott minőségi emberi erőforrás-gazdálkodási feladatellátásra koncentrált. A következő időszakban a formális rendezésen túl feladat a megújuló tananyagrendszer minőségi értékeinek növelése. Ezzel együtt az ilyen ismeretekkel rendelkező szakembereket igénylő szervezetek megismertetése az új képzési rendszerrel.

A 2006. évi felvételi keretszámok

Intézmény	Képzési szint	Tagozat	Finanszírozás	Felvételi keretszámok (fő)						
				Nappali állami	Levelezős állami	Összes állami	Nappali költség-térítéses	Levelezős költség-térítéses	Összes költség-térítéses	Összes
BDF-BTK	A, D	N, E, L	A, K	30	0	30	30	180	210	240
DE-BTK	A	N	A, K	30	0	30	30	0	30	60
DE-HPFK	A	N, L	A, K	50	80	130	20	120	140	270
EJF	A, D	N, L	A, K	27	20	47	50	70	120	167
EKF-GTK	A, D	N, L	A, K	20	20	40	20	60	80	120
ELTE-PPK	A	N, L	A, K	25	0	25	15	150	165	190
KE-CSPFK	A	N, L	A, K	30	20	50	30	100	130	180
KJF	A, D	N, L	K	0	0	0	100	210	310	310
NYF-GTFK	A, D	N, E, L	A, K	50	30	80	60	150	210	290
NYME-ATFK	A	N, L	A, K	45	90	135	75	150	225	360
NYME-FMK	A	N, L	K	0	0	0	30	60	90	90
PTE-FEEK	A, D	N, L	A, K	48	0	48	120	700	820	868
SZIE-GTK	A	N, L	A, K	30	0	30	0	80	80	110
SZIE-JFK	A	N, L	A, K	36	0	36	15	160	175	211
SZTE-JTFK	A, D	N, L	A, K	60	0	60	40	144	184	244
TSF-GFK	A, D	N, L	A, K	63	54	117	60	310	370	487
VTIF	A	N	A, K	48	0	48	20	0	20	68

¹ Tolerancia és versenyképesség. Interjú Takács Jánossal, az Electrolux Lehel Kft. Vezérigazgatójával. Világgazdaság. 2006. január 30. p.16.

Az emberi erőforrás-ismeretek oktatása a bolognai formációban

ZSKF	A	N, L	A, K	8	0	8	50	200	250	258
------	---	------	------	---	---	---	----	-----	-----	-----

A táblázatból kitűnik, hogy minden képzési szinten /alap és diplomás/, tagozaton /nappali, levelező, esti/ és finanszírozási formában indítják a képzést. Feltűnő azonban az államilag finanszírozott létszámok aránytalan elosztása /sok intézmény levelező tagozaton is indít(hat) államilag finanszírozott képzést/.