

Dr. Móré Mariann főiskolai docens, Debreceni Egyetem

Tanácsadó vagy humánmenedzser? Képzési kínálat és piaci igény az emberi erőforrás területén

A magyarországi felsőoktatás bolognai rendszerre való áttérése több szempontból állította új kihívások elé az intézményeket, a hallgatókat és a munkaadói oldalt is. Az áttérés előtt a felsőoktatásban megszerezhető végzettség a munkába álláskor szinte azonos volt egy konkrét álláshely megnevezésével. Egy álláshirdetés esetén egyszerű volt a szükséges képzettség meghatározása: a művelődésszervező diploma művelődésszervező munkakör betöltésére tette alkalmassá a végzetteket. A bolognai rendszer által kínált új szakok egy része azonban a felvevő piac számára csak alig azonosítható be. A felsőoktatás falain kívül vajon egyértelmű-e mire képezték ki a szabadbölcsezt, az andragógust, vagy az emberi erőforrás tanácsadót? A munkáltatók természetesen nem a kétciklusú képzés kínálta végzettségek alapján kell, hogy meghatározzák a betölthető álláshelyek elnevezését, ugyanakkor figyelemre méltó, hogy az emberi erőforrás területére meghirdetett álláshelyek esetén még a szükséges végzettség megnevezése között sem szerepel az emberi erőforrás tanácsadó elnevezés. Az eltérés természetesen nem jelent feltétlenül problémát, de párbeszédet a képző intézmények és a munkaadók között szükségessé tesz. Írásomban arra szeretném felhívni a figyelmet, hogy a képzés jelenlegi kínálata sem a hallgatók számára, sem a munkaadók számára nem szolgálja teljes egészében az igényeket, ezért elkerülhetetlennek látom az erre történő reagálást. A Debreceni Egyetemen most folyó kutatásom célja ezeknek az igényeknek a feltárása.

A képzési kínálat

A felvételi statisztikák szerint 2010-ben Magyarországon tizenegy felsőoktatási intézmény indított valamilyen szintű emberi erőforrás képzést¹. Alapképzésben *emberi erőforrások* elnevezéssel a Budapesti Corvinus Egyetem, a Budapesti Gazdasági Főiskola, az Eszterházy Károly Főiskola, a Károly Róbert Főiskola, a Miskolci Egyetem, a Nyugat-magyarországi Egyetem, a Pannon Egyetem, a Pécsi Tudományegyetem, a Szent István Egyetem, a Wekerle Sándor Üzleti Főiskola és a Zsigmond Károly Főiskola folytat ilyen szintű képzést. Az akkreditációs engedély szerint a főiskolai diplomával egyenértékű képzés célja a gazdaságtudományok, az emberi erőforrás gazdálkodás, a munkahelyi érdekegyeztetés, a szervezési döntés-előkészítés területén jártas szakemberek képzése. A megszerezhető végzettség: közgazdász, emberi erőforrás szakon. Mesterképzésben a Debreceni Egyetemen, a Nyugat-magyarországi Egyetemen, a Pécsi Tudományegyetem és a Szent István Egyetemen folytathatják tanulmányaikat a hallgatók *emberi erőforrás tanácsadó MA* szakon, amely a bölcsészettudományi területre akkreditált képzés. Szakirányú továbbképzésben az emberi erőforrással hivatásszerűen foglalkozók levelező tagozaton a Pécsi Tudományegyetemen folytathatnak tanulmányokat *személyügyi szervező és személyügyi szaktanácsadó* szakon 155.000 Ft/ félév költségterítés ellenében. Mindkét szak a bölcsészettudomány területére akkreditált képzés. Posztgraduális képzésben a legmagasabb szintű szakmai tudás megszerzése iránt érdeklődők bővíthetik tudásukat a Budapesti Corvinus Egyetemen a *Humánmenedzsment* és a *HR Business Partner* programban. Mindkét képzés csak

¹ http://www.felvi.hu/felveteli/szakok_kepzesek/szakkereso

költségtérítéssel működik. Humánmenedzsment szakon 295.000 Ft/ félév², HR Business Partner szakon 495.000 Ft/félév³ térítési díj ellenében.

A képzési kínálat szerint az emberi erőforrással foglalkozó szakmára két különböző tudományterületen lehet felkészülni. Alapképzésben és posztgraduális képzésben közgazdaságtudományi területre akkreditált a képzés, míg a szakirányú továbbképzésben és a mesterképzésben a bölcsészettudományi területen adott engedélyt a Magyar Akkreditáció Bizottság. A két külön területre adott hozzájárulás természetesen megjelenik a képzés szakmai tartalmában is.

A képzések szakmai tartalma

A továbbiakban összehasonlítást adok arról, milyen szakmai tartalmat jelenítenek meg az egyes képzések, hogyan oszlanak meg a tantárgyi kreditek, milyen ismeretek birtokában kerülnek ki a munkaerőpiacra a végzettek.

Az emberi erőforrások alapszak a gazdaságtudományi képzési terület üzleti képzési ágához tartozik. A szak képzési és kimeneti követelményeit az Oktatási Minisztérium rendelete rögzíti⁴. A végzéshez 180 kreditet kell teljesíteni a hallgatóknak, amelyből 80-100 kredit szakmai tartalma a közgazdaságtani, módszertani és üzleti alapismeretek tárgyköréből kerül ki, 70-90 kredit olyan szakmai törzssanyag, amelynek súlyponti része munkaerő piaci ismeretszerzés, személyügyi ismeretek, munkaerő-gazdálkodás. Háttérbe szorul ugyanakkor a szervezet-, és szociálpszichológia, amely az alapmodul 21 tárgya között szerepel. Erről a szokról az egyik továbbtanulási lehetőség az emberi erőforrás tanácsadó mesterszak.

Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakra az akkreditáció szerint elsősorban a bölcsészettudomány területéről várják a jelentkezőket. Azoknak a hallgatóknak, akik nem rendelkeznek a megfelelő előképzettséggel 30 plusz kreditet kell pótolniuk a négy félév alatt bölcsész és pedagógiai területen. Ez alól kivételt képeznek az emberi erőforrások alapszakról érkezett hallgatók, függetlenül attól, hogy képzésükben nem szerepel pedagógiai és bölcsészettudományi blokk. A mesterszak képzési és kimeneti követelményei szerint a végzéshez szükséges 120 kreditből a 80-105 kredit értékű törzssanyag súlyponti tartalma a pszichológia, a tanácsadás, az emberi erőforrással foglalkozó szervezetek felépítése, pályalélektan, pályorientáció, felnőttképzési szolgáltatások. A mesterképzés humán megközelítésben látja az emberi erőforrás területét, a 120 kreditből csak 23 kredit értékben szerepelnek olyan kurzusok, amelyek az üzleti és közgazdaságtani ismeretek körébe tartoznak.

A Humán-menedzsment szakirányú továbbképzés 120 kredit teljesítését várja el a hallgatóktól a 4 félév során. A szakhoz kapcsolódó közvetlenül HR szakmai tárgyak 56 kreditet jelentenek, 20 kredit értékben szerepelnek üzleti-gazdálkodási ismereteket nyújtó kurzusok.

A HR Business Partner Program a HR felsővezetői szerepkörre készít fel. A képzés tartalma ennek megfelelően elsősorban üzleti, gazdálkodási ismereteket nyújtó tárgyakra, és szervezet-diagnosztikai szemléleti alapozó és módszertani tárgyakra terjed ki.

² <http://www.uni-corvinus.hu/index.php?id=896>

³ <http://www.uni-corvinus.hu/index.php?id=25851>

⁴ <http://www.nefmi.gov.hu/felsooktatasi/kepzesi-rendszer/kepzesi-kimeneti>

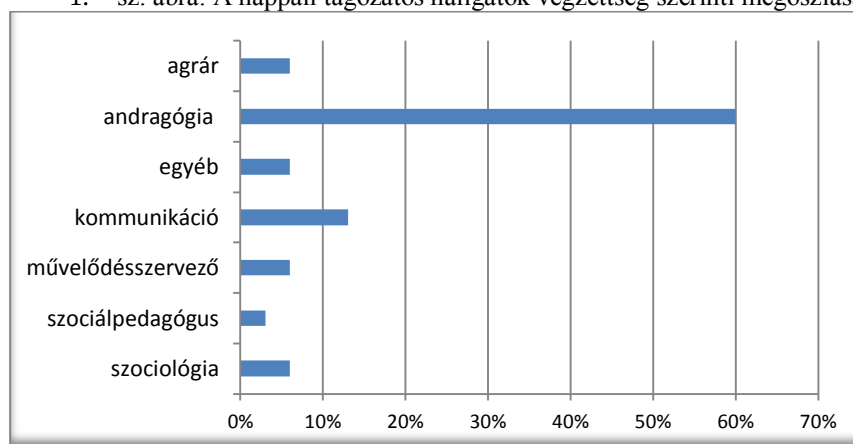
Áttekintve a képzések szakmai tartalmát, felmerülhet az a kérdés, hogy a két egymásra épülő szak (emberi erőforrások, emberi erőforrás tanácsadó) külön-külön vagy együttesen képes-e kielégíteni azokat az igényeket, amelyeket a hallgatók és a munkaadók támasztanak? Kell-e változtatni a mesterképzés tematikáján, vagy ebben a formában is megfelelő módon szolgálja a hallgatók azon elvárását, hogy diplomájuk birtokában megtalálják a helyüket a végzettek a munkaerőpiacon?

A képzés felvevő piacának első szereplője: a hallgató

A Debreceni Egyetem oktatójaként elsősorban a mesterképzéssel szemben támasztott hallgatói és munkaadói elvárásokkal szembesülök. Oktatói tapasztalataim alapján állítottam fel hipotéziseket, amelyeket egy még folyamatban lévő kutatással szándékozom igazolni.

A Debreceni Egyetem két kar – a Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar (GVK), valamint a Gyermekevelési és Felnőttképzési Kar (GYFK) – együttműködésével indított emberi erőforrás tanácsadó MA képzést. 2009 februárjában keresztféléves képzésben, levelező tagozaton kezdődött meg az oktatás, majd szeptemberben levelező és nappali tagozaton is. A karok megállapodásának eredményeként 2010-től a nappali képzésre a GVK, levelező tagozatra GYFK vesz fel hallgatókat. A Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Karon 77 nappali szakos hallgató folytat tanulmányokat ezen a szakon, akiknek végzettség szerinti megoszlását mutatja az 1.sz. ábra:

1. sz. ábra: A nappali tagozatos hallgatók végzettség szerinti megoszlása



Forrás: saját vizsgálat

Az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakra Debrecenben a bölcsészettudományi képzési területről jelentkeznek a legtöbben; 68 hallgató rendelkezik ilyen végzettséggel. A karhoz kötődés, a részletes információk megszerzésének lehetősége is megjelenik abban, hogy 4 hallgató végzett az agrár-szakigazgatás területén. Ebben a tanévben 35 hallgató fejezi be tanulmányait ezen a szakon. A körükben végzett vizsgálati adatokból most csak azt emelem ki, amely a hallgatók pálya-jövőképére vonatkozik. Arra kerestem a választ, hogyan látják elhelyezkedési lehetőségeiket a végzés után, milyen munkakörben szeretnének dolgozni (1.sz. táblázat).

1. táblázat: A végzős nappalis hallgatók megoszlása a pálya-jövőkép szerint

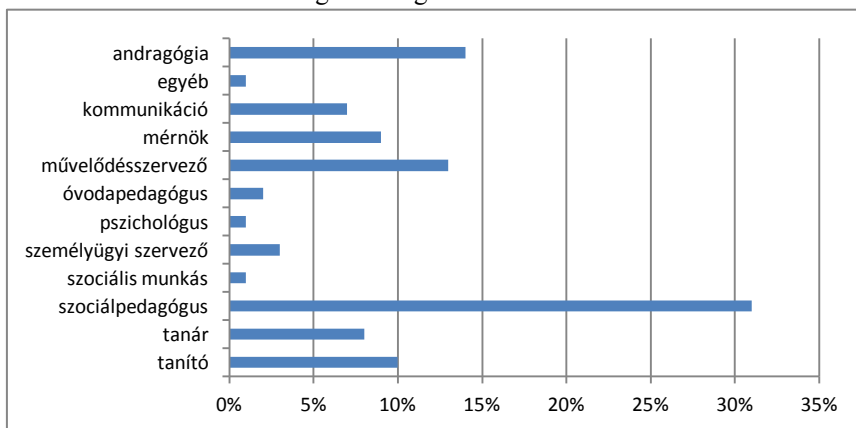
Csak tanácsadó munkakör	Csak HR munkakör	Bármelyik
11%	20%	69%

Forrás: saját vizsgálat

A hallgatók úgy ítélik meg, hogy ez a mesterképzés mind a tanácsadó-, mind a HR munkakör betöltésére alkalmassá teszi a végzeteket, s ennek megfelelő a pályaelképzelésük. 7 hallgató egyértelműen a HR területén kíván elhelyezkedni. Külön felhívom a figyelmet arra, hogy a végző 35 hallgatóból 31 számára a HR területen történő elhelyezkedés szerepel az elképzelésekben.

A Gyermeknevelési és Felnőttképzési Karon 184 hallgató folytat tanulmányokat. A hallgatók alapidiplomáját vizsgálva: 31% szociálpedagógus, 14% andragógus, 13% művelődésszervező, 18% tanító vagy tanár, 9% mérnök, és 8%-kommunikáció szakon végzett (2. sz. ábra).

2. sz. ábra: A levelező hallgatók megoszlása szakmai terület szerint



Forrás: saját vizsgálat

Az alapvégzettséget a tudományterületek szerint vizsgálva: a levelező képzésre 72%-ban a humán végzettség birtokában jelentkezők a hallgatók. Eddigi szakmai alapismereteik ennek megfelelően a pszichológia, pedagógia, szociológia szakterületekre terjednek ki. A kutatás jelen fázisában nem rendelkezem pontosan feldolgozott adatokkal arról, milyen motiváció vezette a hallgatókat a szak választásakor, de néhány esettanulmány és a személyes tapasztalat azt vetíti előre, hogy a levelező képzésben részt vevő hallgatók többsége a korábban megszerzett főiskolai diploma mellé egy egyetemi diplomával egyenértékű diplomát kívánt megszerezni, amely a munkahelyén biztonságot, és/vagy anyagi előrelépést jelent. Feltételezésem szerint a hallgatóknak csak kisebb része választotta azért ezt a szakot, mert jelenlegi foglalkozásától eltérően humánmenedzser, vagy tanácsadó a pálya-jövőképe. A levelező tagozatos hallgatók között nem elhanyagolható számban vannak azok, akik egy vállalat, vagy közszolgáltató cég humánpolitikai osztályán dolgoznak, s a néhány éve megszűnt diplomára épülő humánmenedzser szak helyett választották az emberi erőforrás tanácsadó képzést. Külön említésre méltónak tartom, hogy a Gyermeknevelési és Felnőttképzési Karon jelenleg 5 olyan hallgató folytat tanulmányokat a mesterképzésben, akik a rendőrségen, ill. a büntetés-végrehajtási intézetben, továbbá 6 hallgató valamely önkormányzat humánpolitikai osztályán dolgozik.

A nappali és levelező képzésben részt vevő hallgatók első diplomáját vizsgálva megállapítható, hogy a Debreceni Egyetem emberi erőforrás tanácsadó mesterképzésére 70%-nál magasabb arányban bölcsészettudományi alapismeretek birtokában jelentkezők a hallgatók. Tudásuk, szakmai ismeretük a humánterületre terjed ki, közgazdasági ismereteik minimálisak.

A képzés felvevő piacának második szereplője: a munkaadó

Az emberi erőforrás területéhez kapcsolódó szakokon végző hallgatók számára szorosan a képzettséghez kötődően két szakterületen van lehetőség az elhelyezkedésre: tanácsadás és humánerőforrás-gazdálkodás.

A tanácsadás a rendszerváltás társadalmi fordulata után megjelenő új kihívásokra érkező szakmapolitikai válasz. 1990 előtt a tanácsadást elsősorban a pályaválasztási tanácsadással azonosította a társadalom. A fordulat éve után új igények jelentek meg, amely az ember-pálya megfelelés kérdéskörébe tartozik. A felsőoktatásban erre a kihívásra elsőként a Szent István Egyetem reagált azzal, hogy megindította a munkavállalási tanácsadó képzést. A képzés súlyponti tárgyainak egyik kidolgozója Szilágyi Klára⁵ szerint a tanácsadás pszichológiai alapokon nyugvó eljárás, amely az életút építéséhez járul hozzá. A bolognai rendszerre történő átállás során ez a szak eltűnt a képzési palettáról, helyette az *emberi erőforrások* alapszak és az *emberi erőforrás tanácsadó* mesterszak jelenti a képzési lehetőséget. A mesterképzés célja szerint arra készíti fel a hallgatókat, hogy képesek legyenek a munka és a munkavállalás világában, a képzés és a továbbképzés rendszerében orientáló, támogató, tervezési tevékenység végzésére. Olyan szakismeretek megszerzését ígéri a képzés, amelynek birtokában a végzettek alkalmasak a munkaerő-gazdálkodás támogatására, a problémamegoldási folyamatok tervezésére a szervezet és az egyén szintjén is. Az új rendszerben már végeztek hallgatók mind az alapképzésben, mind a mesterképzésben.

A humánerőforrás-gazdálkodás az emberi beruházással foglalkozik. A korábban csupán adminisztratív munkakörként ismert adatrögzítői, ügyintézői, nyilvántartói személyzeti munka mára kibővült a személyzeti- és szervezetfejlesztés területével. Gulyás László⁶ a feladatok közül kiemeli a tanácsadást, amelynek célja a magasan motivált munkaerő biztosítása, az egyén felkészítése a változásra. Gandossy⁷ arra hívja fel a figyelmet, hogy a HR a 21. században az emberek szolgálatában áll, célja az igények kielégítése. Feladatként jelöli meg, hogy a vállalat szükségletei és igényei alapján a hétköznapi emberekből rendkívüli eredményeket tudjon kihozni. Ehhez célirányos képzés és a munkatársak képességeinek továbbfejlesztése lehet az eszköz. A HR vezetőről, mint a vezérigazgató megbízható tanácsadójáról gondolkodik, akit a funkcionális szakértelem, az együttműködés, kapcsolatépítési képesség jellemez. A felsőoktatás jelenlegi kínálatában szorosan véve a szakirányú továbbképzés, és a posztgraduális képzés jelenthet ezen a területen továbbtanulást, ill. az alapképzésben és a mesterképzésben a tantárgyi struktúra megfelelő összeállítása teheti alkalmassá a végzeteket ilyen feladatok ellátására.

Arra kerestem a választ, vajon a munkaadók ismerik-e a képzéseket, keresnek-e olyan gyakornokot, vagy munkatársat aki a jelenleg megszerezhető végzettségek bármelyikével rendelkezik? A választ az álláshirdetések tartalomelemzése alapján próbáltam megtalálni. A tartalomelemzéshez 2010. novemberében a szolgáltatók keresőprogramját használtam. Megvizsgáltam a legfrissebb állásajánlatokat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) és három jelentős internetes állasközvetítő cég honlapján. Az ÁFSZ állásajánlatai között⁸ a kereső program alapján nem található olyan állás, amelyhez szükséges végzettség az emberi erőforrás, vagy emberi erőforrás tanácsadó lenne. 6 olyan állásajánlat érhető el, amelyet a munkaügy területére hirdettek meg, ezek közül 5 középfokú végzettséghez kapcsolódó adminisztratív munkakör. Csupán 1 álláshirdetés szól egyetemet végzetteknek, de nem kikötés a szakmai végzettség, helyette a több mint 5 éves humánmenedzser tapasztalat az

⁵ Szilágyi Klára (2007): Munka-pályatanácsadás, mint professzió. Kollégium Kft. Bp.

⁶ Gulyás László (2006): A humán erőforrás menedzsment alapjai. JATE Szeged

⁷ Effron Marc – Gandossy Robert (2004): HR a 21. században. HVG Kiadó Bp.

⁸ http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=ak_allasajanlatok_meghirdetett_allasok

elvárás. Tanácsadó végzettséghez kötött állásajánlat az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ honlapján⁹ található. A TÁMOP 5.6.2 projekthez kötődően 10 munkatársat keres a központ reintegrációs tanácsadó munkakörre munkavállalási tanácsadó vagy pszichológus végzettséggel.

A HR területére besorolható állásokat a különböző internetes portálok több elnevezéssel is azonosítják. A szakmaspecifikált HRportal¹⁰ „Állás a HR területen” megnevezést használ, amelyen 200 állást ajánl. A hirdetések többsége idegen nyelvű, 113 esetben a jelentkezés egyértelmű feltétele az idegen nyelv ismerete. Az elvárt végzettségek között a felsőfokú végzettség, ill. a felsőfokú szakirányú végzettség szerepel. Az internetes hirdetések piacán további három közvetítő cég ajánlatát vizsgáltam. Az emberi erőforrás területéhez köthető állásokat alapvetően három elnevezés körében találjuk meg: munkaügy, személyzeti tanácsadó, emberi erőforrás tanácsadó. A legtöbb ajánlatot a munkaügy területén kínálják a portálok, de csak 15 olyan állás ajánlat található, amelyet emberi erőforrás tanácsadónak jelölnek meg. Ezek tényleges tartalma azonban nem az emberi erőforrás tanácsadó feladatkör. Ilyen elnevezéssel keresnek pl. rendszerüzemeltetőt, építésvezetőt, informatikai munkatársat, orvos-látogatót (2.sz. táblázat).

2sz. táblázat: Internetes álláshirdetések száma az emberi erőforrás területére

	munkaügy	emberi erőforrás tanácsadó	személyzeti tanácsadó
Profession	4	0	98
Carreerjet	277	6	215
Jobline	77	9	25

Forrás: a feltüntetett állásközvetítők internetes oldalai

Az állásajánlatok között a végzettség szerinti keresést használva, nem található olyan ajánlat, amelyhez emberi erőforrások, vagy emberi erőforrás tanácsadó végzettség lenne szükséges, a legtöbb esetben a felsőfokú szakirányú végzettséget fogalmazzák meg elvárásként. Az állásközvetítők önmaguk, vagy megbízottai részére gyakornoki álláslehetőséget is kínálnak. Külön elemzést érdének meg ezek a hirdetések abból a szempontból is, amely a munkavégzés módjára és idejére vonatkozik, hiszen többségében 8 órás munkára keresnek nappali szakos hallgatót. A tájékozatlanság, az információhiány egyik bizonyítékeként említem meg, hogy az Adecco Kft - amely munkaerő közvetítő cékként határozza meg önmagát, és országosan 90 állandó munkatárssal dolgozik – a saját cégéhez gyakornokot kereső hirdetésében elvárásként „negyed-, ill. ötödéves diák, fennálló hallgatói jogviszony”¹¹ megfogalmazást alkalmazza, holott ezen a szakon már nincs osztatlan képzés. Egy másik hirdetésben pályakezdő HR tanácsadót keres a Cpl Jobs cég HR területen szerzett egyetemi vagy főiskolai diploma¹² meglétét fogalmazza meg elvárásként, ugyanakkor ilyen szaknév nem szerepel a bolognai rendszerben.

Az álláshirdetések szöveges vizsgálata alapján azt a következtetést vonom le, hogy az emberi erőforrás területéhez kapcsolódó álláslehetőségek esetében a munkaadók egy része nem érti azt a képzési struktúrát, amely a felsőoktatási intézményeket jellemzi. A vállalatok, intézmények nem ismerik az új szakok elnevezéseit, nem ismerik az új szakok képzési anyagát, a végzettek szakmai ismereteit. Információhiányukat természetesen helyesen áthidalják azzal, hogy az állásajánlatokban konkrétan megnevezik az elvégzendő feladatokat: oktatásszervezés, tréneri feladatok, toborzás, kiválasztás, HR folyamatokban való részvétel.

⁹ http://earmk.afsz.hu/engine.aspx?page=EARMK_allasajanlatok

¹⁰ <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=allasok>

¹¹ <http://jobline.hu/hu/allas/cr-4407/hr-irant-erdeklodo-gyakornok-allas-budapest-pest-megye.aspx>

¹² <http://www.profession.hu/hu/allas/373369>

Véleményem szerint a munkaadói oldalnak is kell, hogy legyen felelőssége a jövő HR szakembereinek képzéseiben. Kapcsolatfelvételre kell törekedniük a felsőoktatási intézményekkel, a szakmai elvárások megfogalmazásával befolyást kell gyakorolniuk a képzések szakmai tartalmára.

Következtetések, javaslatok

A kétciklusú képzésben az emberi erőforrás területén az *emberi erőforrás* alapszak és az *emberi erőforrás tanácsadó* mesterképzés jelenti a továbbtanulás lehetőségét. Írásomban áttekintettem mindkét képzés szakmai kínálatát, a mesterképzésben részt vevő hallgatók alapképzettségét, pálya-jövőképét. Álláshirdetések tartalomelemzésével kerestem arra választ, kínálnak-e állást a munkaadók a két nevezett szak végzettjeinek. A Debreceni Egyetem emberi erőforrás tanácsadó MA szakos hallgatói között végzett felmérés eredményeként állapítottam meg, hogy a nappali tagozatosok pálya-jövőképében már meghatározó a HR területen való elhelyezkedés.

Polónyi István¹³ 2006-ban egy empirikus vizsgálatban tárta fel, a gazdasági szféra felsőoktatási képzéssel összefüggő elvárásait. Kutatásának összefoglalása alapján állítható, hogy a vállalati szféra a felsőoktatás minőségét az oktatók, az oktatás, a hallgatók és a tananyag gyakorlatorientáltsága, és nem az akadémiai ismeretek átadása alapján ítéli meg. Saját vizsgálatommal kiegészítve ezt a kutatást arra teszek javaslatot, hogy az emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés szakmai tartalmán a képző intézmények és a szakmai szervezetek párbeszéde után változtassanak az érintett egyetemi karok. A Magyar Akkreditációs Bizottság lehetőséget biztosít arra, hogy az eredeti tantervtől 30%-ban térjen el a képzés a tapasztalatok alapján. A tantervi háló pontos ismerete alapján állítom, hogy a jelenlegi mesterképzés képzés némi változtatással képes a hallgatókat jól felkészíteni a humánerőforrás-gazdálkodás területén való elhelyezkedésre. A modern kor azon kihívásának, amely a munkavállalók képességeinek továbbfejlesztését, a magasan kvalifikált munkaerő biztosítását jelenti, eleget tesz a képzés. Megfelelő súllyal szerepelnek a pszichológiai, pedagógiai, felnőttképzési és tanácsadási kurzusok, amelyek biztosítják a szükséges ismeretek átadását. Ugyanakkor háttérbe szorulnak a HR területéhez tartozó olyan kiemelt tárgyak, mint a szervezetelmélet, munkakörtervezés, munkajog, amelyek ugyan szakmai törzsanyagként szerepelnek, de csak választható tárgyként. Ez azt jelenti, hogy a hallgatóknak az emberi erőforrással foglalkozó szervezetek felépítése tantárgyi blokk négy tárgya közül csak a munkaügyi kapcsolatok kurzust kell feltétlenül teljesíteni, a másik háromból (szervezetelmélet, munkakörtervezés, munkajog) pedig csak egyet kötelesek választani. Ez azt eredményezheti, hogy végezhet olyan hallgató, aki nem tanult munkakörtervezést, munkajogot, szervezetelméletet. Ehhez hasonlóan az emberi erőforrás menedzsment tantárgyi blokk kötelezően választható tárgyai alapján kaphat diplomát olyan hallgató, aki nem tanult emberi erőforrás gazdálkodást, érdekegyeztetést, szervezési technikát, innovációt. A munka világában jól hasznosítható ismeretet nyújtó olyan tárgyak, mint a minőség-menedzsment, munkagazdaságtan, vagy a projektmenedzsment pedig csupán a szabadon választható tárgyi blokkban szerepelnek.

Az akadémiai ismeretek túlhangsúlyozottságát bizonyítja, hogy a mesterképzésben külön tantárgyi blokkban, magas kreditértékkel, két tárggyal szerepel a kutatómódszertan, holott erre a képzésre diplomával rendelkező hallgatók vehetők fel, akik az alapképzésben már hallgatták ennek a kurzusnak az alapjait. Újabb két félév már tudományos kutatásra is alkalmassá tehetné őket, márpedig csak elenyésző részük lesz kutató. A tantárgyi struktúra

¹³ Polónyi István: A felsőoktatás minősége és a gazdasági szféra elvárásai-egy empirikus vizsgálat. In: Bálint-Polónyi-Siklós (2006): A felsőoktatás minősége.(53-102 p.) FKI Bp.

közgazdasági ismeretek teljesítését határozza meg, s ért alatta makroökonómiát és mikroökonómiát, ahelyett hogy üzleti és gazdálkodási ismeretek elsajátítást célozná meg. A kötelező szakmai ismeretek között tartja nyilván az akkreditációs dokumentum a tudásszociológiát, a multimédiás technikákat. Arra teszek, hogy javaslatot, hogy ezeknek a kurzusoknak a szakmai tartalmát közösen tekintsék át a képző intézmények, a feleslegesnek ítélt tárgyak helyett gyakorlati ismereteket biztosító tárgyakat oktassanak.

A tantárgyi struktúra módosítása mellett szükségesnek látom, hogy a felsőoktatási intézmények nagyobb felelősséget vállaljanak végzett hallgatóik elhelyezkedési esélyeinek növelésében. A képzést folytató intézmények kezdjenek párbeszédet, és ragadjanak meg minden lehetőséget arra, hogy tájékoztassák a munkaadói oldalt az egyetemeken folyó képzések szakmai tartalmáról, vegyék fel a kapcsolatot azokkal az intézményekkel, vállalatokkal, munkaerő közvetítő cégekkel, akik a végzettek számára elhelyezkedési lehetőséget nyújtanak.