

## Összefoglaló a 2010-es HSZOSZ konferenciáról - Az Emberi Erőforrás Menedzsment súlypontjai és jövőbeni változásai

### Bevezetés

A 2010.-es HSZOSZ konferencia központi problémaköre az EEM szakemberek képzésének és munkaerőpiacon való elhelyezésének ügye volt. A kérdéskör valóban rendkívül bonyolult és sok visszásságot lelhetünk fel benne, továbbá a felsőoktatáson kívül hatással van nagyon sok területre. Lényegében a konferencián is felvetett kérdésekre adott válaszok fogják meghatározni a magyarországi HRM jövőjét.

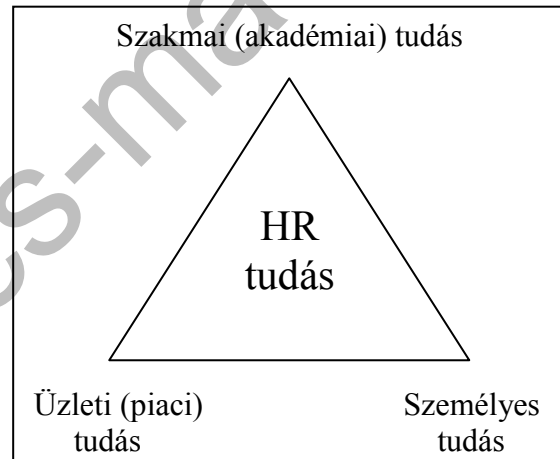
A továbbiakban a konferencián felvetett problémák közül említem meg a képzési minőség, kifejezetten a gyakorlati foglalkozások hatékonysága köré vonható gondolatokat, mert véleményem szerint döntően a gyakorlati képzésen múlik az EEM magyarországi jövője.

### A HR gyakorlati oktatás minőségének kérdése

Dr. Bokor Attila (BCE-VI) a HR tudásról alkotott 3 tényezős modelljén (1. ábra) keresztül mutatta be a HRM képzés visszásságait. A modell szerint a HR tudásbázis 3 alkotóelemből áll: Szakmai tudás, Üzleti tudás, Személyes tudás.

Bokor szerint a szakmai tudást, az elméleti alapokat meg tudják adni a felsőoktatási intézmények. Az üzleti tudás átadása már bajosabb kérdéskör, hiszen ez már nagyobb részben a piacon szerezhető empíriából áll. Természetesen szimulációkkal, szakmai gyakorlatokkal, üzleti játékokkal lehet fejleszteni ezeket a képességeket, s ezek a módszerek egyre inkább megjelennek a felsőoktatásban. Tehát alapvetően elmondható hogy a 2. elem tekintetében jó az irány, ha még van is mit fejlődni. A valódi problémát a 3. összetevő adja, ez pedig a személyes tudás problémája. Ez a HRM emberi oldala. Ide tartoznak azok a nélkülözhetetlen tulajdonságok (hitelesség, készségek, értékek, stb....)

amelyeket alapvetően nem lehet elméleti szinten oktatni, de még mesterségesen létrehozott gyakorlati térben sem adható át. Bokor szerint ez a magyarországi HRM oktatás egyik nagy dilemmája: Hogyan lehet kialakítani olyan gyakorlati közeget, ahol a hallgató a HRM-hez szükséges emberi tényezőket be tudja építeni személyiségébe?



1. ábra: A HR tudás összetevői  
Forrás: Dr. Bokor Attila, HSZOSZ konf., 2010

A felvetett problémára egyébként alliterálnak Dr. Bábosik Mária (vezető tanácsadó, CMC) gondolatai, melyek szerint a jelenlegi képzésekben kevés idő jut a gyakorlati képzésre, ill. ezek az alkalmak strukturálatlanok, s így nem tudják betölteni feladatukat.

Továbbfüzve a gondolatsort ide illeszkedik Dr. Klein Sándor (PTE-FEEK) gondolatmenete is, aki az eredeti háromszög modellre illeszthetően bemutatta a HR pszichológiai vonatkozásait is – olyan elemeket említve, amelyeket a jövő szakembereinek mindenképp el kellene sajátítani (2. ábra).

Klein szerint a szakmai tudás elsajátításakor elengedhetetlen az üzleti és az emberi szemléletmód egyfajta ötvöztetését beleépíteni a hallgatóba. Ennek egy része megoldható

szakirodalommal, de nagyobb részét tréningekkel kell megoldani, amelyek szerinte is gyengén működnek napjainkban. A 2. elem a pszichológiai ismeret az üzleti tudáshoz köthető. Ennek elsajátítása elméleti szinten eredményesen megtörténik, ám ez negatív hatással lehet egyes élethelyzetekben, amikor a valóban helyes cselekvési szándékot felülírhatja egy tanult elméleti sablon. Ennek oka szintén a gyakorlat hiányában keresendő. Hiszen nem elég elméleti pszichológiai tudást adni a leendő szakembereknek, hanem azoknak használatát, koordinálását is be kell gyakoroltatni. A pszichológiai készség, mint sarokkő szinte megegyezik az előző modell 3. sarokkövével. S a kérdés továbbra is nyitott marad, hogy e 3. sarokkővet hogyan lehetne eredményesen átadni a hallgatóknak, milyen gyakorlati és tréning módszerek lennének hatásosak e tekintetben?



2. ábra: A HR pszichológiai sarokkövei  
 Forrás: Dr. Klein Sándor, HZSZOSZ konfer., 2010

Fontos elem lehet, hogy két egyetemi oktató, illetve egy a már piacon működő tanácsadó szinte teljesen egyetért a HRM oktatás legfőbb problémája tekintetében. Ez azt jelentheti, hogy talán a fenti elemzés közel állhat a valósághoz. Lényeges továbbá az is, hogy a Bokor-féle HR tudás modell pontosan feltárja a probléma gyökerét, tehát kielégítő helyzetképet ad. A továbbiakban a cél a helyzetkép megváltoztatása a gyakorlatok javára, ez a piac érdeke is.

### A HR oktatás, mint tömegképzés

Dr. Réthy István (KRF) hozta be a kérdést a konferencia témái közé. Előadásában általános problémaként vázolta fel a HR szakokra történő hallgatói jelentkezések visszaesését. Gondolatmenete a következőképpen épült fel: A felvételi törvénnyel rossz, hiszen alkalmazása miatt túl magasra tolnak a ponthatárok és ez hallgatóváadászatba torkollik. A problémafelvetést azért lehetett nehezen elfogadni, mert az állítólagosan általános negatív tendenciákat Réthy kizárólag a saját intézményének, a Károly Róbert Főiskolának a felvételi adataival szándékozott alátámasztani.

Az előadás utáni hozzászólásokban szinte azonnal megérkezett a reakció, és egy véleményem szerint sokkal elfogadhatóbb folyamatvázlatot osztott meg a konferenciával a hozzászóló, aki rávilágított arra, hogy nem általános problémáról van szó, hanem egy máskor is megfigyelhető piaci ok-okozati sorról. Nevezetesen: A HR, a vezetés-szervezés szakok új piacok a felsőoktatásban > Minden intézmény betör a piacra, ahogy tud > Túltermelés > Túltermelési válság, hibás térnyerési ötletek, „megélhetési pánik” (Barakonyi) > A túltermelési válság nyomán megindul a kiválasztódás > Ezután rendben működik a rendszer. Eszerint a KRF hallgatóvesztése csakis azt jelentheti, hogy beindult a kiválasztódás és a KRF ilyen szempontból alul maradt. De nincs ilyen irányú általános válság a HRM oktatásban.

### Összefoglalás

Összességében úgy gondolom – s a citált konferenciái gondolatok is ezt támasztják alá – a magyarországi EEM legfontosabb tényezői a gyakorlati tudás iránti igény köré fonódnak. A jövő útja HRM szempontból tehát nem lehet más, mint a gyakorlati képzések fejlesztése, és ezáltal egy szakmailag felkészültebb magyarországi HRM gárda kialakulása – természetesen annak függvényében, hogy megtalálják –e a megfelelő gyakorlati és tréning módszereket.