



MIÉRT NINCS HR MESTERSZAK MAGYARORSZÁGON?

„In memoriam Kővári György”

Előadó: Dr. Roóz József
Rektor Emeritus

Budapesti Gazdasági Főiskola
Budapest, 2010.





ELŐZMÉNYEKRŐL RÖVIDEN

HEFOP Projekt (29 felsőoktatási intézmény besorolásával)

BA Üzleti képzési ág Emberi erőforrások

Munkabizottság: †Kővári György (2007) elnök (Corvinus Egyetem)

Dr. Roóz József társelnök (Budapesti Gazdasági Főiskola)

Nemes F., Dinnyés János (Szt.István Egyetem)

Szabó Lajos (Veszprémi Egyetem)

Radó András (Károly Róbert Főiskola)



Előzmények

Emberi erőforrás alapszak

- Mintaterv, tantervi háló
- Tantárgyi programok (23) lektorált
- Forrásanyagok, irodalomjegyzék (19 tantárgyra)
- Két hézagpótló szakmai tárgy megírása és lektorlálása, próbatanítása
- Boda Gy.-Bacsur K.: Személyügyi kontrolling
- Fejér Tamás: Személyügyi informatika
- Oktatási segédanyagok (15 tárgyhoz) összeállítása



STRATÉGIA

MIÉRT LÉTESÍTSÜNK HRM MESTERSZAKOT?

Az emberi tényezők gazdasági felértékelődése

Mi lehet a HRM mesterszak célja?

Gazdaság és magatartástudományokban, korszerű kutatási elemzési módszerekben és az emberi tőkegazdálkodás gyakorlatorientált szakmai ismereteiben jártas, önálló munkavégzésre képes, nemzetközileg versenyképes tudással rendelkező közgazdászok képzése



STRATÉGIA HÁTTERE

az emberi tényezők felértékelődése

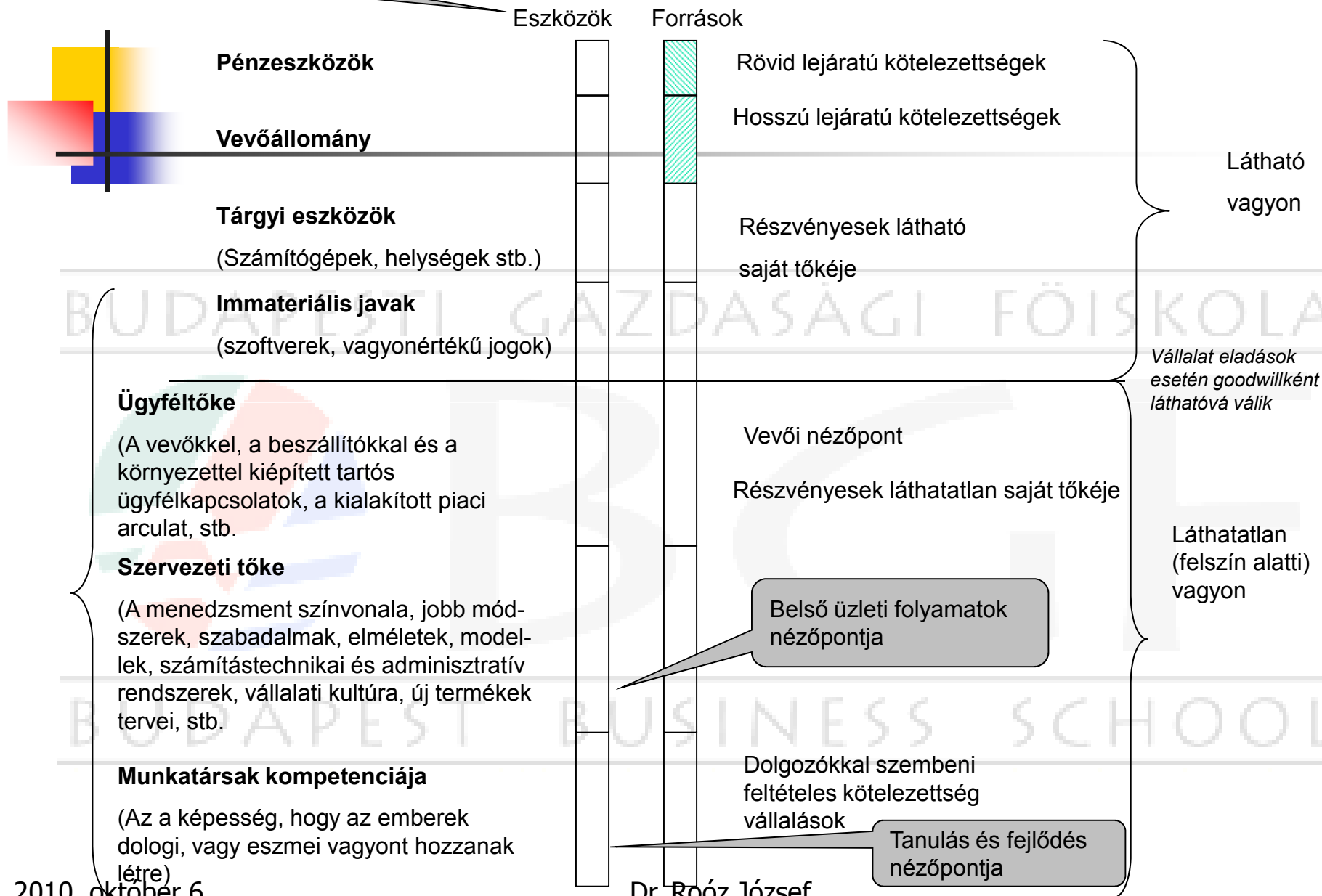
- Üzleti szemlélet változása
- Tőkeszerkezet változása
- Szervezetek átalakulása



TŐKESZERKEZET VÁLTOZÁSA



Pénzügyi nézőpont





MIÉRT NINCS HR MESTERSZAK?

- Kiélezett viták az egyetemek és a főiskolák között (kizárólagossági törekvés)
- A HR diszciplína hazai létjogosultsága körüli viták (más szakok, pl. Vezetés-szervezés specializációja)
- Az alapképzés túldimenzionáltsága a mesterképzés rovására
- Mesterképzési új szakok létrehozásának blokkolása



HOGYAN LEHET HR MESTERSZAK?

- Új szakok alapítása blokkolásának feloldásával
- A külföldi tapasztalatok fejlődési irányok
- A HR diszciplína iránti elkötelezettség összefogásával,, közös munkával a szakalapításnál
- A piaci igények messzemenő figyelembevételével a szak tartalmának és specializációinak (szakirányok) kialakításánál (Kővári Gy. javaslata a specializációra: Nemzetközi HR Menedzsment és Tudásmenedzsment)
- A szakindításhoz szükséges és elégséges valósan meglévő feltételek szigorú ellenőrzésével