

NAGY KÁROLY

## Milyen követelményeket támaszthatunk a HR oktatással szemben?

Az elmúlt 20 év, ebben a Shellnél és a Philipsnél töltött évek megerősítették bennem, hogy csak akkor lesznek sikeresek a szervezetek, a cégek, ha felismerik az emberi tőke értékét. A versenyszférában ez a szemlélet már a 90-es évek elején prioritást nyert. Felismerték, különösen a nyugati típusú szakmai orientációt hordozó cégeknél, hogy az üzleti/verseny célokat csak az emberekkel közösen lehet megvalósítani.

A közhelynek tűnő megállapítás azt jelenti, hogy a HR vezető, a munkatárs szemléletében összhang van a kemény üzleti célok megvalósítása, s az emberrel való együttműködésben. Másként fogalmazva: a szervezet, a cég gazdasági érdekeit úgy lehet, és kell figyelembe venni, hogy támaszkodnak a minőségi munkavállalókra. A versenyszféra HR gyakorlata gyors ütemben alakult át, s törekedett a minél nagyobb hatékonyságra a szervezetek működtetésében.

Ezért fontos az alapozó ismereteket nyújtó tárgyak magas szintű megtanításán kívül a jövőben „humán szakembereit” ráhangolni arra, hogyan kell HR-esként gondolkodni. A HR eszköztár megtanítható, de az értelmiségi szinten való gondolkodásra csak rá vezetni tudjuk azokat, akik majd képviselik azt az értékrendet, melyet mi már magunkénak vallunk. Hogy nyitottnak kell lenni nem csak a cég dolgaira, hanem tágabban szemlélni a gazdaság változásait, tagországként túllépve az európai uniós határokat is. Meg kell tanítani a hallgatókat, majdani ifjú munkavállalóként önmaguk felépítésére, melyben alapérték a nyitottság, empátia, hitelesség és a kommunikációs készség.

A humán erőforrás menedzser a gazdasági szolgáltatás jellegű foglalkozások körébe, azon belül a humánpolitikai szervező foglalkozási szakmacsoportba tartozik. Ebből a szakmai rész lekövethető. Meg is kell mindent tennünk, hogy szakmailag kifogástalanok legyenek a jövő HR szakemberei, „betéve” tudják – hiszen a frontvonalban vannak – a jogszabályokat, a foglalkoztatáspolitikai, vezetési, szervezettefejlesztési, emberierőforrás-gazdálkodási, jogi, közgazdasági, informatikai, munkapszichológiai, tanácsadói, humán szolgáltatási stb. ismereteket. Tanulják meg érteni a gazdasági vezetést és érteni ugyanakkor az embereket.

Stratégiai partnernek kell lenniük. Ne csak reagáljanak a köröttük lévő eseményekre, hanem innovatív módon cselekedjenek a változásokért. Ott kell, hogy lebegjen szemük előtt, hogy csak a változás állandó, vagyis folytonos a megújulás módszerekben, tartalmi kérdésekben egyaránt.

A nappalis, alig 18 éves hallgatók gyakran nem igazán tudják, mit is akarnak majd tanulmányaik után. Sokan talán úgy gondolják, hogy a főiskolai oktatás, beleértve a HR-menedzser, munkaerőpiaci menedzser stb. oktatást nem más, mint folytatása a középiskolának. Nekünk segítenünk kell eligazodni.

A nappalisoknak halvány fogalma sincs arról, mi is az a munkahely. Honnan is lenne? Ezért tartom lényegesnek a gyakorlatias képzést. Azt is vallom, hogy tanulmányaik méltó befejezése, ha államvizsgájukon az elnök gyakorló HR vezető. Az igazi vizsga természetesen majd a gyakorlat lesz, de tapasztalataim szerint az államvizsgákon már érzékelhető, hogy jó irányt választott-e hallgató, vagy holt anyag, amit bevágott.

Az emberierőforrás-szakirányt választók, vagy levelezők az más kategória. hiszen őket érdekli „tárgy”, azért választják. Ha a munkahely finanszírozza a szakirányú diploma megszerzését, az azt jelenti, hogy tervük van velük a jövőben. Ők azok, akik valóban tanulni akarnak módszert, szellemiséget, nyitottak, akiknek a szakdolgozat is egy jó feladat, amit nehéz abbahagyni, és úgy dolgoznak vele, hogy azt magukénak tekintik, illetve munkahelyükön hasznosítani szeretnék.

*(Az írás Lux Juditnak e cikk szerzőjével és Lévai Zoltánnal folytatott, a Munkaügyi Szemle 2010.1. számában megjelent riport egyes részeinek felhasználásával készült.)*