Felsőoktatási tehetségmenedzsment a munkapiaci szereplők szemszögéből

Kutatási jelentés

Pádár Katalin
2012. július

Kutatásaimat a „Közösen a Jövő Munkahelyeiért” Alapítvány támogatta

Tartalom

1. Bevezetés ... 4
2. A munkaerő-piaci rugalmasság jelentősége és az alternatív foglalkoztatási formák ... 5
2.1. A munkaerő-piaci rugalmasság és jelentősége ... 5
2.2. Flexicurity – avagy rugalmasság vs. biztonság ... 9
2.3. Atipikus foglalkoztatás ... 10
3. Az atipikus foglalkoztatás és a vállalati utánpótlás-nevelés kapcsolódási pontjai, szereplői, motivációik ... 11
3.1. A vállalati utánpótlás-nevelés ... 11
3.1.1. Harc a tehetségekért, avagy „War for Talent” ... 12
3.1.2. Globális tehetségmenedzsment és a multinacionális vállalatok ... 13
3.1.3. Pályakezdők, fiatal tehetségek vállalathoz vonzása ... 14
3.2. Kapcsolódási pontok ... 15
3.2.1. (Numerikus) rugalmasság vs. tehetségmenedzsment ... 15
3.2.2. A szakmai versenyekben rejlő lehetőség ... 16
3.2.3. Egy másik megközelítés, avagy ki(k)nek, és miért is jó a szakmai gyakorlat? ... 17
4. Az empirikus kutatás ... 20
4.1. Kutatási kérdések, hipotézisek ... 20
4.2. Kutatási koncepció és módszertan ... 20
4.3. A kérdőíves vizsgálat és a használt kérdőívek ... 21
5. Eredmények ... 23
5.1. Szakmai versenyeket szervező munkáltatók képviselői ... 23
5.1.1. Szakmai versenyek szervezése ... 23
5.1.2. A szakmai gyakorlatosokat foglalkoztató munkáltatók képviselői ... 25
5.2. A szakmai versenyek résztvevői ... 27
6. Elmélet vs. gyakorlat ... 33
6.1. A szekunder és a primer kutatás eredményeinek összevetése ... 33
6.2. Következtetések, javaslatok ... 34
7. Összefoglalás ... 36
7.1. A kutatás korlátai ... 36
7.2. Záró gondolatok ... 36
7.3. Köszönetnyilvánítás ... 36
Irodalomjegyzék ... 37
Mellékletek ... 42

1. sz. melléklet: Javasolt jogszabály(-módosítás)ok 42

1. A hallgatói foglalkoztatás rugalmasságát növelő változtatás..... 42

2. A gazdálkodó szervezetek által szervezett tehetségmenedzsment programok (ideértve a szakmai versenyeket is) jogszabályi megjelenítése..... 60

1. Bevezetés

Globalizáció, egyre növekvő verseny, válság: mind gyakoribbak ezek a kifejezések napjainkban – legyen szó szakcikkekről, vagy akár egy hétköznapi beszélgetésről. A globalizáció begyűrűzött a mindennapjainkba, felerősítve az amúgy is kiélezett versenyt; ezt a helyzetet pedig csak tovább fokozta az elmúlt évek gazdasági válsága. A gazdaság szereplői – a vállalatok, a munkavállalók, illetve az állam is, – pedig kénytelenek alkalmazkodni a megváltozott körülményekhez, ha hosszú távon is életben akarnak maradni, melynek egyik módja lehet a minden eddiginél rugalmasabb hozzáállás, ill. a megszokott, konvencionális gyakorlatokhoz képest alternatív megoldások (pl. nem hagyományos foglalkoztatási formák) alkalmazása. Korunk kihívásai azonban nem kizárólag a vállalatokat, vagy munkáltatókat érintik. Nincsenek könnyű helyzetben a munkaerőpiac „másik oldalához" tartozó szereplők, a munkavállalók sem. Tapasztalatom alapján különösen igaz ez a pályakezdőkre, ugyanis a felsőfokú végzettség megszerzése koránt sem biztosíték a zökkenőmentes elhelyezkedésre. Mile et al. (2007, p. 21) szerint a pályakezdő diplomások felettébb nehéz helyzetben vannak: „a diplomások között magasabb pályakezdő munkanélküliség valószínűsíthető, mint ami az idősebb felsőfokú végzetséggel rendelkező szakemberek esetében várható".

Bár kissé tágabban értelmezve az eddig vázolt problémát, az érdekeltek/érintettek körét vizsgálva (legalább) öt szereplő különíthető el: a munkáltatók, a hallgatók/munkavállalók, az oktatási intézmények, a szülők, valamint az állam, jelen munka elsősorban a munkáltatók/gazdálkodó szervezetek és a hallgatók, ill. leendő munkavállalók közötti relációt boncolgatja, különös tekintettel az egyes felek napjaink kihívásaira adott és/vagy várható reakcióira. A felhasznált szekunder információk alapján empirikus kutatásomban alapvetően arra a kérdésre keresem a választ, hogy az elmúlt években egyre népszerűbbé váló szakmai versenyek valóban előnyösek-e mindkét fél számára, illetve, hogy valóban (potenciálisan) új toborzási technikaként funkcionálnak-e ezek a versenyek. Továbbá arra, hogy van-e szükség a vonatkozó szabályozás változtatására, és ha igen például milyen formában.

2. A munkaerő-piaci rugalmasság jelentősége és az alternatív foglalkoztatási formák

Az alábbiakban a munkaerő-piaci rugalmasság, illetve a kutatás szempontjából fontos kapcsolódó fogalmak (pl. flexicurity) kerülnek bemutatásra a vonatkozó szakirodalom segítségével, illetve röviden kitérek az atipikus foglalkoztatásra.

2.1. A munkaerő-piaci rugalmasság és jelentősége

Ugyan a vállalatoknál a gazdasági válság felerősítette a minél hatékonyabb megoldásokra való törekvés igényét, amellyel párhuzamosan előtérbe kerültek a rugalmasabb foglalkoztatási alternatívák, mégsem lehet azt mondani, hogy a munkaerő-piaci rugalmasság kizárólag az utóbbi néhány évben került a figyelem központjába. Michie és Sheehan (2005) például jóval a válság előtt publikált munkájukban megfogalmazzák, hogy a munkaerő-piaci rugalmasságra a sikeres vállalti teljesítmény egyik kulcsösszetevőjeként kell tekinteni. A globalizálódás és az atipikus foglalkoztatási formák terjedése (mint a rugalmasság gyakorlati megnyilvánulása) közötti párhuzam vizsgálata, illetve megfogalmazása pedig már az ezredforduló táján is érdekelte a kutatókat (pl. Bratton, Gold, 2000).

Maga a fogalom természetesen már jóval korábban foglalkoztatni kezdte a szakembereket, az egyik igen gyakran idézett definíció Williams (1993, p. 1) nevéhez köthető, mely szerint a munkaerő-piaci rugalmasság olyan „gyakorlatban alkalmazható technikák sora, amelyeket a szervezetek annak érdekében alkalmaznak, hogy maximalizálják a munkaerő megnövekedett eredményességű hozzájárulását a szervezet stratégiai céljához”. Cazes és Nesporova is kiemeli a fogalom komplex jellegét, illetve a definíció megfogalmazásának különböző lehetséges aspektusait. Véleményük szerint: „Makroszinten a flexibilitás a külső sokkhatásokhoz vagy a változó munkaerő-piaci körülményekhez történő igazodás sebességére vonatkozik. Így a munkaerőpiac rugalmassága azt a mértéket jelenti, ameddig a foglalkoztatás és/vagy a munkaidő (munka input kiigazítás) vagy a bérek (munka költség kiigazítás) alkalmazkodnak a gazdasági változásokhoz.” (Cazes, Nesporova, 2003, 2. o.). Érdemes még Solow (1997, p. 191) közgazdaságtani logikába illeszkedő megközelítését is megemlíteni, mely szerint a tökéletesen rugalmas munkaerőpiac olyan, ahol nincs akadálya annak, hogy a megfelelő készségekkel, szakképzettséggel rendelkező munkanélküli és egy betöltetlen pozíció „egymásra találjanak”. A szakirodalomban a munkaerő-piaci rugalmasságnak alapvetően három típusát különítik el, melyek az alábbiak (Michie, Sheeehan, 2005, p. 448; Valverde et al., 2000, pp. 650-651):

- Funkcionális rugalmasság (functional flexibility):

A szervezetek azon képessége, hogy változtatni tudják a munkaerő típusát és mennyiségét a külső munkaerőpiac igénybe vétele nélkül. A funkcionális rugalmasság különböző területeken való munkavégzésre felkészített munkaerő-állományt feltételez, valamint a vállalat, a vállalati folyamatok, és az uralkodó szervezeti kultúra mélységi ismeretét várja el az alkalmazottaktól. Mivel az alkalmazottak képesek különböző feladatokat és funkciókat ellátni ugyanazon vállalaton belül, lehetőség van a feladatok (munkakörök) közötti áthelyezésükre. Előnyös lehet mind a munkavállaló (pl. változatos munka(kör), munkakör szélesítés), mind a munkáltató számára (ti. az alkalmazotti állomány készen áll a gyors változásokra való reagálásra is).

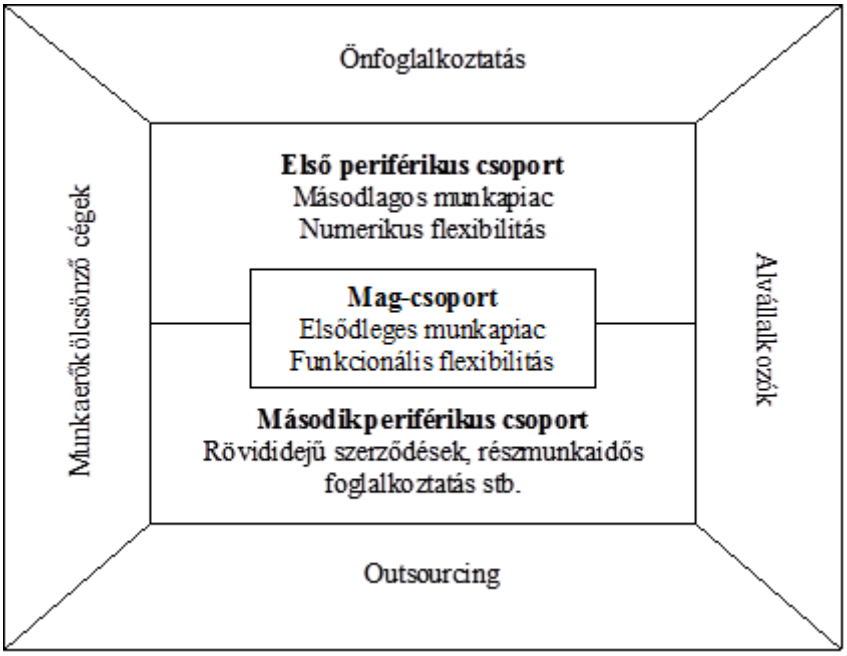
- Numerikus rugalmasság (numerical flexibility):

A szervezetnek az alkalmazott munka mennyiségének változtatására való képességét nevezzük numerikus rugalmasságnak. A numerikusan rugalmas vállalat könnyen és gyorsan tudja növelni vagy csökkenteni a teljes munkaerő-állományát; ennek következtében pedig éppen annyi alkalmazottat foglalkoztat, amennyire a munka eredményes elvégzéséhez szükség van. Ezt általában különféle (pl. részidős, határozott idejű, szezonális) szerződések alkalmazásával, illetve munkaerő-kölcsönzés és/vagy -közvetítés igénybe vételével érik el. A numerikus flexibilitást segíti elő a távmunka, illetve szabadúszók (pl. projektalapú) foglalkoztatása is.

- Bérezési/pénzügyi rugalmasság (wage or reward/financial flexibility):

Olyan bérezési rendszerek, politikák alkalmazása teszi lehetővé a pénzügyi rugalmasságot, amelyek ösztönzik és jutalmazzák a jobb teljesítményt (pl. teljesítményalapú bérezés). Ebben az esetben a bérek, valamint a munkaerő költsége reflektálnak az alkalmazottak, illetve a vállalat pénzügyi teljesítményére.

A munkaerő-piaci rugalmasság kapcsán mindenképpen meg kell említeni Atkinsont, ugyanis az ő nevéhez köthető az ún. „Rugalmas vállalat” (Flexible Firm) modellje. (1. ábra)



1. ábra: Atkinson „Rugalmas vállalat” modellje
Forrás: Atkinson, 1984. In: Finna (2008)

Atkinson szintén – a fent bemutatott – háromféle rugalmasságtípust különíti el, melyek a funkcionális, a numerikus, illetve a pénzügyi rugalmasság[1]. Kutatásaira alapozva a vállalathoz különböző erősséggel kapcsolódó csoportokat (illetve emberierőforrás-menedzsment stratégiákat) definiált, melyek alapján a vállalat felépítése nem hierarchikus, hanem egy speciális többrétegű struktúrával jellemezhető, az 1. ábrán látható módon. A modell Finna (2008) alapján a következőképpen foglalható össze: A magcsoportba tartozó emberek adják a vállalat alapját; ők azok az alkalmazottak, akik a vállalat fő tevékenységét támogató „sokrétű kompetenciájukért” cserébe hosszú távú munkabiztonságot élvezhetnek. Finna (2008, 65. o.) Ennél a csoportnál a funkcionális rugalmasság alkalmazás célravezető.

Az első, valamint a második perifériku csoport már lazábban kötődik a szervezethez; az elsőbe azok az alkalmazottak tartoznak, „akiket speciálisabb munkakörük révén nem ösztönöznek kompetenciáik vertikális ill. horizontális kiterjesztésére a cégen belül” (Finna, 2008, 66. o.). A második perifériku csoportot a részmunkaidős, határozott szerződéssel alkalmazott vagy éppen gyakornokként dolgozó munkatársak alkotják. Itt elsősorban a numerikus rugalmasságnak van tere.

[1] Atkinson a következőket érti pénzügyi rugalmasság alatt: „a jövedelmek és a bérköltségek területén való flexibilitás, melynek fókuszában az egyéni és szervezeti teljesítmény áll. Ez a fajta rugalmasság főként a különböző bérezési politikák, nyereségelosztó politikák, ill. hasonló módszerek révén érhető el.” Finna (2008, 65. o.)

A modellnek a magcsoporttól legtávolabb eső részét, burkát olyan szereplők alkotják, akik ugyan nem közvetlenül munkaszerződéssel kapcsolódnak a vállalathoz, mégis annak tevékenységét segítik – pl. a kihelyezésből (outsourcing) fakadó előnyök vagy a munkaerő-kölcsönzők szolgáltatásai révén.

Bár maga a modell nem új keletű – véleményem szerint – még mindig abszolút releváns; sőt, egy-egy (nagy)vállalat esetében napjaink kihívásaira is választ jelenthet saját munkaerő-állományának hasonló szellemben történő (át)strukturálása.

A munkaerő-piaci rugalmasság megfelelőnek választott definíciójától függetlenül kétségtelen, hogy a válság nehezítette gazdasági helyzetben minden olyan tényező, amely akár csak minimális versenyelőnyt tud nyújtani, kulcsfontosságú lehet. Porter például három stratégiát javasol, melyek segítségével a vállalatok versenyelőnyre tehetnek szert, ezek pedig: az innováció, a minőség javítása, illetve a költségcsökkentés. (Michie, Sheehan, 2005) Schuler és Jackson ezeket a stratégiákat kapcsolja össze az alkalmazottak és a HR-gyakorlatok által követendő viselkedésmódokkal. Véleményük szerint például a költségalapú stratégiát követő vállalatoknál az lenne a logikus, ha a HR-stratégia a numerikus rugalmasságra és a bérek minimalizálására helyezné a hangsúlyt. (Schuler, Jackson, 1987) Solow pedig úgy fogalmaz, hogy bármi, ami a vállalatok környezetük változásaira való reagálóképességét negatívan befolyásolja, hatékonytalanság forrása lehet. (Ez alapján pedig akkor is javallott lehet a nagyobb munkaerő-piaci rugalmasságra való törekvés, ha annak egyébként nincs tartós hatása a munkanélküliség szintjére.) (Solow, 1997)

Guest (1999) számos, az emberierőforrás-menedzsment és a szervezeti teljesítmény kapcsolatát bemutató modellt vizsgált és gondolt tovább, és arra a következtetésre jutott, hogy a megfelelően megválasztott HR-gyakorlatokban rejlik az eredményes emberierőforrás-menedzsment kulcsa, amely akár HR-alapú versenyelőny forrása is lehet. Éppen releváns annak a kérdésnek vizsgálata, hogy a vállalatok hogyan közelítik meg az utánpótlás-nevelés kérdését, mivel akár az ezen a területen alkalmazott helyes HR-gyakorlat is jelentékenyen hozzájárulhat egy-egy vállalat sikerességéhez. Ennek ellenére természetesen, nem tanácsos abba a hibába esni, hogy kizárólag a választott/alkalmazott HR-gyakorlatok és a szervezeti teljesítmény között keresünk kapcsolatot. Ahogyan Michie és Sheehan kutatási eredményei is rámutatnak, számos faktortól – többek között a szervezet által választott stratégiától is – függ, hogy az adott HR-gyakorlatok mennyiben járulnak hozzá a vállalati teljesítmény javításához. (Michie, Sheehan, 2005)

2.2. Flexicurity – avagy rugalmasság vs. biztonság

Amint valaki kicsit is mélyebbre ás a munkaerő-piaci rugalmasság nemzetközi szakirodalmában, elég valószínű, hogy előbb-utóbb az ún. „flexicurity" fogalmával is találkozik. Burroni és Keune szavaival élve: „A «flexicurity» igen nagyhatású fogalommá vált mind a tudományos, mind a politikai diskurzusban." (2011, p. 75) A magyar szakirodalomban egyelőre még nincs bevett kifejezés[2] az angol rugalmasság (flexibility) és biztonság (security) kifejezések összeolvasztásából keletkezett fogalomra[3], amely a rugalmas, de mégis biztonságot nyújtó foglalkoztatást jelenti.

A flexicurity érintésének fontossága könnyedén belátható, ugyanis kiemelkedő fontosságú eleme az Európai Unió által 2007-ben megfogalmazott Foglalkoztatási Irányelveknek, illetve az Európai Foglalkoztatási Stratégia egészének is. Továbbá, amint az az Európai Bizottság honlapján olvasható: „az integrált, biztonságra és egyben rugalmasságra is törekvő politikák kulcsfontosságú szerepet játszanak a munkaerőpiacok modernizálásának folyamatában". (www.ec.europa.eu)

Belchamber (2010) alapján a kifejezés történelmi gyökerei az észak- és nyugat-európai országokban keresendők; pontosabban az ezen országokban meglévő, az érintett felek, mindenekelőtt a munkaerő, a tőke és a kormány közötti párbeszéd hagyományában. A kifejezés kialakulása – úgy vélem – szorosan köthető a munkaerő-piaci flexibilitás növelése iránti igény, illetve a rugalmas foglalkoztatási formák (lásd bővebben 2.3.3. fejezet) elterjedéséhez. A rugalmasság növelésével (pl. határozott helyett határozatlan idejű szerződések alkalmazása) párhuzamosan ugyanis – nagy valószínűséggel – a bizonytalanság is nő: pl. bizonytalan a határozott idejű szerződés megújítása annak lejárta után.

A közgazdaságtani logika mentén megközelítve a flexicurity fogalmát, az a rugalmasság költségein keresztül is megragadható, vagy másképpen kifejezve: a rugalmasságnak is megvannak a maga költségei. Ahogyan Solow fogalmaz: a valóságtól nem túlzottan elrugaszkodott egy-egy állást a bérrel és a pozíció betöltésének várható időtartamával jellemezni. A munkaerőpiac másik (ti. a munkáltató) oldaláról nézve a kérdést, mindkét jellemző költségként jelenik meg: ugyanis épp a munkavállalók számára biztonságot jelentő pozíciók azok, amelyek korlátozzák a vállalatok szabadságát a piaci körülmények változásaira való reagálásban. Éppen ezért az tűnhet logikusnak, hogy a munkaszerződésekben valamilyen átváltás jelenik meg a bérek és a biztonság között. A problémát viszont elsősorban az okozza, hogy a szerződés megkötésekor kizárólag a foglalkoztatás előzetesen várható időtartamára

[2] Az olvasó esetleg „rugalmas biztonság koncepciója"-ként találkozhat a fogalommal magyar fordításban.
[3] Éppen ezért jelen dolgozatban a továbbiakban flexicurity-ként szerepel.

lehet szerződést kötni, nem pedig a munkaviszony megszűnése után megállapítható, tényleges foglalkoztatási időtartamra. Sokan gondolhatják úgy, hogy a munkaszerződések ezt a problémát igyekeznek megoldani a munkáltató flexibilitásának korlátozásával (pl. a kiszervezés szabályozásával). Az ilyen jellegű szabályozás azonban a kockázat vállalását – nem feltétlenül indokolható módon – a vállalatról annak alkalmazottaira hárítja át. (Solow, 1997)

Bár jelen beszámoló keretei között nincs lehetőség a flexicurity fogalmának mélyebb tárgyalására, vélhetően az már az eddigiek alapján is érzékelhető, hogy igen fontos láncszem a munkaerő-piaci rugalmasság és az atipikus foglalkoztatási formák kérdésköreinek összekapcsolásában. Az alább tárgyalt nemtipikus (vagy atipikus) foglalkoztatási formák alkalmazása ugyanis kézenfekvő megoldást jelent(het) a vállalati rugalmasság növelésének problémájára, azonban az ilyen foglakozatási formákhoz kapcsolódó (esetleges) biztonságvesztés érzése bonyolultabbá teszi a problémát, mint amilyennek az első ránézésre tűnhet.

2.3. Atipikus foglalkoztatás

Napjainkra a vállalatok alkalmazkodóképessége egyre inkább kulcstényezőjévé válik a túlélésnek, ill. a sikernek. A rugalmasság egyik lehetséges módja a numerikus rugalmasság, amely az atipikus foglalkoztatás alkalmazása révén valósulhat meg.

A munkaszerződések (arche)tipikus formájának a következőt tartják: „az a munkáltató és munkavállaló által megkötött munkaszerződés, amely szerint a munkavállaló a munkát a munkahelyen, teljes napi munkaidőben és határozatlan időtartamon át köteles végezni”. (Nacsa, 1997, p. 54) Az eltéréseket ettől a(z ideál)tipikus munkajogviszonytól, atipikus jellegűnek tekinti a munkajogi szakirodalom. Számos szerző (pl. Laky, 1997; Borbély, 2000; Hertel 2004; Laky, 2006) a 20. század utolsó harmadára datálja az atipikus foglalkoztatás kialakulását, elterjedését. Bronstein (2009, p. 1) szerint „a részmunkaidő, a határozott idejű foglalkoztatás, a kiterjesztett próbaidős feltételek, a behívásos munkavégzés, valamint az időszakos munkavégzés” jó példái az atipikus foglalkoztatási formáknak. Fontos megjegyezni, hogy fogalom kevéssé precízen definiált (Finna, Forgács, 2010), amely számos vonatkozásban nehézséget jelent. Érdemes figyelemmel lenni arra is, hogy a vonatkozó jogi szabályozás országonként eltérő, ami szintén megnehezíti a definíciós kísérleteket, különösen, ha napjaink globalizált világában (is) jól használható és megfelelően pontos definíciót szeretnénk megfogalmazni.

3. Az atipikus foglalkoztatás és a vállalati utánpótlás-nevelés kapcsolódási pontjai, szereplői, motivációik

Az előző fejezet rövid betekintést adott a munkaerő-piaci rugalmasság és az atipikus foglalkoztatás témaköreibe, az alábbiakban pedig a vállalati utánpótlás-nevelés – kutatásom szempontjából releváns – kérdéseinek rövid, szekunder források alapján történő bemutatása következik.

3.1. A vállalati utánpótlás-nevelés

Véleményem szerint nem elhamarkodott az a kijelentés, miszerint napjainkra a vállalati utánpótlás-nevelés fontossága megkérdőjelezhetetlenné vált. Mind több és több vállalat alakít ki és fogalmaz meg külön stratégiát annak érdekében, hogy a vállalati erőforrásigények magas szintű kielégítése hosszú távon is megoldott legyen; nemzetközi viszonylatban legalábbis ez a megközelítés tűnik irányadónak. Ezzel szemben viszont, a DGS Global Research által 2007-ben készített Országos HR Benchmark felmérés adatai arra engedtek következtetni, hogy „a cégek nem tartják fontosnak az utánpótlás kinevelését", illetve az elemzés azt mutatja, „hogy a vállalatok ötöde még mindig nem tartja stratégiailag fontosnak, azaz versenyelőnynek a munkaerő-gazdálkodást". (www.fn.hu; A cégek felénél…) Tekintve, hogy a felmérés még a gazdasági válság előtt készült, és többségében 50 főnél kevesebb embernek munkát adó kisvállalkozások vettek részt a kutatásban, ezeket az eredményeket ennek megfelelően is kell kezelni. Mivel maga a kutatás sikeres kezdeményezésnek bizonyult, 2006 óta folyamatosan sor került az adatgyűjtésre is. A 2010-es felmérés adataiból pedig már azt a következtetést szűrték le az elemzők, hogy a „karriermenedzsment és a tehetségmenedzsment szerepe felértékelődött", illetve következő egy-három év kulcsterületei között a motiválás és az elkötelezettség-növelés mellett szerepel a tehetségek megszerzése és megtartása is. (www.hrportal.hu; Felértékelik…)

Jelen munka szempontjából elsősorban a vállalati utánpótlás-nevelés első, illetve „nulladik" fázisa a leginkább érdekes – vagyis a fiatal (pl. pályakezdő) tehetségek vállalathoz vonzása, annak mikéntje, technikái. Ennek részletesebb tárgyalása előtt azonban célszerű legalább nagy vonalakban kitérni arra, hogy a tehetségmenedzsment, illetve a vállalti utánpótlás-nevelés hogyan is vált egyre inkább kulcskérdéssé a vállalati gyakorlatban – elsősorban a témával kapcsolatban viszonylag friss és/vagy kiemelkedően fontos szekunder információk révén.

3.1.1. Harc a tehetségekért, avagy „War for Talent”

Manapság a vállalati utánpótlás-nevelés kapcsán egyre gyakrabban merül fel a „war for talent” vagyis harc/háború a tehetség(ek)ért kifejezés. Ez alapján is látható, hogy a The McKinsey Quarterly című folyóirat 1998-as, „The War for Talent”, azaz Háború a tehetség(ek)ért című cikke igen meghatározó volt a tehetségmenedzsment vállalati gyakorlatának elmúlt évtizedbeli alakulását illetően. (A McKinsey kutatásának, illetve cikkének jelentőségéről hasonlóan vélekedik pl. a Farndale, Scullion, Sparrow (2010) szerzőhármas is.)

A nagy amerikai vállalatok már a 20. század végén szembesültek azzal a problémával, hogy a jó munkaerőt egyre nehezebb a vállalathoz vonzani és megtartani. A szerzők (Chambers et al., 1998) hatalmas volumenű kutatásuk eredményeként rámutattak, hogy a tehetség(ek)ért folyó háború megnyerhető, viszont ehhez a tehetségmenedzsmentet a vállalati prioritások közé kell emelni. Ugyanis, ahogyan azt mintegy 14 évvel ezelőtt már megfogalmazták: „a kiemelkedő tehetségek válnak majd a versenyelőny elsődleges forrásává”. (Chambers et al., 1998, p. 48) Az idézett cikk többek között kiemeli, hogy mennyire fontos a vállalat legjobbak megszerzésére irányuló stratégiája: mindenekelőtt a vállalatoknak tisztában kell lenniük azzal, hogy milyen típusú emberekre van szüksége a szervezetnek, majd pedig a legjobbak megszerzése iránti teljes vállalati elkötelezettségre, és innovatív csatornák egész sorának alkalmazására lesz szükségük a legjobbak „megszerzése” érdekében. Véleményem szerint a napjainkban egyre gyakoribb és népszerűbb, vállalatok által szervezett szakmai és/vagy esettanulmányi versenyek éppen ezt a funkciót hivatottak betölteni, illetve töltik be. Chambers és szerzőtársai arra is felhívják a figyelmet, hogy a tehetségeket maguknak megnyerő vállalatok nem csupán egy-egy új pozícióra keresnek embereket, hanem folyamatos toborzást folytatnak (Chambers et al., 1998). Meglátásom szerint ez is indokolja az évente megrendezésre kerülő szakmai versenyek – mint a potenciális tehetségek felkutatása lehetséges módjának – mélyebb vizsgálatát.

2000-ben ismét sor került az előbbiekben idézet kutatás elvégzésére, amely csak megerősítette a korábbi eredményeket, illetve előrejelzéseket. Ugyanis a megkérdezettek 89%-a találta a három évvel korábbinál nehezebbnek a tehetséges emberek vállalathoz vonzását. Továbbá az elemzések kimutatták, hogy a tehetségeiket legjobban menedzselő cégek messze jobb pénzügyi teljesítményt (is) produkálnak, vagyis a tehetségmenedzsmentet komolyan vevő vállalatok nagyobb részvényesi értéket produkálnak, és képesek a tehetségeken keresztül elérhető versenyelőny realizálásának megvalósítására. (Axelrod et al., 2001)

Bár a McKinsey kutatásainak és eredményeinek meghatározó jellege egyértelmű, azt is kénytelenek korunk emberierőforrás-menedzsmenttel foglalkozó szakemberei figyelembe venni, hogy mennyire gyorsan változik a világ, és vele együtt azok a kihívások is, amelyeknek meg kell felelni. Egyes források (lásd alább) amellett érvelnek, hogy már maga a „harc a tehetség(ek)ért" kifejezés sem helytálló.

3.1.2. Globális tehetségmenedzsment és a multinacionális vállalatok

Farndale et al. (2010) szerint a napjainkban tapasztalható munkanélküliség mellett már nem feltétlenül megfelelő az ún. „tehetség(ek)ért folytatott harc"-ról beszélni, különösen pl. Kelet- és Dél-Ázsia munkanélküliségi rátáinak és azok várható emelkedésének fényében. Bár elismerik, hogy a piacon megjelenő munkaerő nagyobb tömege még nem feltétlenül jelenti azt, hogy a munkáltatók könnyedén megtalálják azokat a képzett szakembereket és megfelelő készségekkel és képességekkel rendelkező menedzsereket, akikre szükségük van. Ezzel összhangban, a témával foglalkozó további szerzők is arra hívják fel a figyelmet, hogy a tehetségmenedzsment manapság mást jelent, mint a kifejezés megjelenésekor jelentett. (McDonnell et al., 2010; Schuler et al., 2010). Így bár a „war for talent" kifejezés már nem tűnik a legmegfelelőbbnek, a „demand for talent" vagyis a tehetség(ek) iránti igény továbbra is szignifikáns szerepet tölt be a gyakorlati életben. (Lane, Pollner, 2008)

A már sokszor említett globalizáció magára a vállalati tehetségmenedzsmentre és utánpótlás-nevelésre is megkérdőjelezhetetlen hatással van. Különösen igaz ez a több országban működő, multinacionális nagyvállalatok esetében: egyre inkább előtérbe helyeződik a globális tehetségmenedzsment, valamint azok a globalizáció által indukált kihívások, amelyekre a globális tehetségmenedzsmentnek kell megtalálnia a megfelelő megoldásokat. (Farndale et al., 2010) Másképpen fogalmazva pedig, a nemzetköziesedés és a globalizáció hatására az emberierőforrás-menedzsment mind inkább stratégiai szerepet tölt be egy-egy vállalat életében. (Novicevic, Harvey, 2001; Scullion, Starkey, 2000).

A fent vázolt trendre (is) reflektálva, a globális tehetségmenedzsment fontosságát alátámasztó és aktuális kérdéseit tárgyaló szakirodalmi források sora dinamikusan bővül (lásd pl. Mellahi, Collings, 2010; Hartmann et al., 2010; Tarique, Schuler, 2010; Iles et al., 2010; Schuler et al, 2010). Az utóbbi években azonban, – elsősorban a multinacionális vállalatok vonatkozásában, – egy újabb, igen lényeges szempont is megjelent, amelyre a vállalati tehetségmenedzsmentnek, utánpótlás-nevelésnek reflektálnia kell: nevezetesen, hogy egyre több olyan munkavállalóra, tehetségre lesz szüksége a vállalatoknak, akik a földrajzi helyszíntől, nyelvi, kulturális, stb. környezettől függetlenül megállják a helyüket. (Huselid et

al., 2009) A globalizáció, és a hatására kialakult globális környezet ugyanis nem csak az üzletvezetés módját változtatta meg, hanem azt is szükségessé tette, hogy a vállalatok munkaerő-állományukat globális viszonylatban menedzseljék. (Tarique, Schuler, 2010) Olyan jelölteket találni pedig, akik ezeknek az új elvárásoknak is megfelelnek, aligha történhet meg anélkül, hogy magában a toborzási folyamatban is megjelennének a megváltozott elvárások.

Bár a globalizáció kapcsán szinte magától értetődő, hogy az új kihívások elkerülhetetlenül érintik a több országban is működő, vagyis multinacionális vállalatokat, arra mégis szeretném felhívni a figyelmet, hogy maga a tehetségmenedzsment is jóval szignifikánsabb az ilyen nagyvállalatoknál körében. Ennek három főbb oka van (McDonnell et al., 2010):

- A globális üzleti siker elérésének kulcsszereplői a nemzetközileg kompetens menedzserek.
- Különösen nehéz megtalálni és megtartani azokat a tehetséges menedzsereket, akik a vállalat nemzetközi működését menedzselni tudják.
- A nemzetközi környezetben működő vállalatok által elvárt képességek, készségek halmaza jóval kiterjedtebb, amelynek köszönhetően a multinacionális vállalatoknál a tehetségmenedzsment jóval komplexebb feladat, mint a kizárólag helyileg működő vállalatoknál.

3.1.3. Pályakezdők, fiatal tehetségek vállalathoz vonzása

Jelen munka elsősorban a pályakezdők toborzása és alkalmazásuk (alternatív) lehetőségei vonatkozásában vizsgálja a tehetségmenedzsmentet, illetve a vállalati utánpótlás-nevelést. A feldolgozott szekunder források alapján, véleményem szerint, a hosszú távon is sikeres vállalati működéshez nagyban hozzájáruló fiatal tehetségek vállalathoz vonzásának legfontosabb elemei a következők (Chambers et al., 1998; Tarique, Schuler, 2010; Schuler et al., 2010):

- folyamatos toborzás – vagyis a vállalatoknak a legjobb embereket kell megtalálniuk, majd a nekik megfelelő pozícióhoz rendelniük, nem pedig adott pozíciókhoz kell megfelelő embereket keresniük/találniuk;
- innovatív toborzási csatornák alkalmazása;
- nemzetközi környezetben való munkavégzés iránt (is) érdeklődő tehetségek vonzása;
- vonzó kép kialakítása a vállalatról – amelyben egyre nagyobb szerephez jut a munkáltatói márkázás (employer branding) gyakorlata. Ennek megfelelően a McKinsey egy tanulmánya egyenesen arra hívja fel a vállalatok figyelmét, hogy a

toborzás során a tehetségekre mint a vállalati márka lehetséges „vásárlóira” kell gondolniuk (Hieronimus et al., 2005).

Az előbbiekben felsorolt tényezők közül – különösen a gazdasági válság miatt tapasztalható létszámstopok és elbocsátási hullámok közepette – leginkább az első, vagyis a folyamatos toborzás megvalósítása jelentheti a vállalatok számára a legnagyobb nehézséget. Véleményem szerint, erre a problémára elsősorban az atipikus foglalkoztatási módok alkalmazása jelenthet megoldást. Ebben a vonatkozásban kifejezetten tanulságos Németország példája, ahol a gazdasági válság hatására nemhogy nem csökkent, hanem még nőtt is a foglalkoztatottság szintje, amely nagy részben az alternatív (részmunkaidős) foglalkoztatás korábbiakhoz képest kiterjedtebb alkalmazásának köszönhető. (Why has unemployment…, 2010)

3.2. Kapcsolódási pontok

3.2.1. (Numerikus) rugalmasság vs. tehetségmenedzsment

Bár a folyamatos toborzás akár teljesíthető követelménynek is tűnhet, a jelenlegi gazdasági viszonyok között sok vállalat számára a nem megengedhető luxus kategóriájába tartozhat az „emberhez a pozíciót, és nem fordítva” elv gyakorlati megvalósítása. Éppen emiatt fontos viszont a korábbiakban tárgyalt rugalmasság, azon belül is a numerikus rugalmasság fogalma. Atkinson rugalmas vállalat modelljének (lásd 1. ábra) logikája mentén ugyanis a folyamatos toborzás (és foglalkozatás) is megvalósíthatóvá válhat – korunk kihívásainak dacára is.

Amennyiben ugyanis a tehetséges pályakezdők (egy részének) alkalmazása atipikus módon – pl. a rövidített munkaidejű vagy időszakos foglalkoztatási formák valamelyikében történik, – a vállalat több tehetséget tud egyidejűleg foglalkoztatni gyors reagálási képességének megőrzése mellett. Az atipikus formában (pl. határozott idejű szerződés, szakmai gyakorlat, részmunkaidő) alkalmazott munkavállalók ugyan még lazábban (lásd második periferikus csoport, 1. ábra), de kötődnek a vállalathoz, megfelelő pozíció megüresedése esetén pedig bekerülhetnek az. ún. magcsoportba.

A pályakezdők atipikus formában történő foglalkoztatásának relevanciáját támasztja alá egy skandináv tanulmány is, mely szerint a részmunkaidős állások jelentik a pályakezdők számára a belépőt a munkaerőpiacra[4]. (Try, 2004)

[4] A kutatás eredményei alapján az alkalmazásba kerülő végzett hallgatók több mint felét valamilyen rugalmas szerződés keretei között alkalmazták.

3.2.2. A szakmai versenyekben rejlő lehetőség

A későbbiekben bemutatásra kerülő empirikus kutatásban a vállalatok által szervezett szakmai versenyek, illetve a résztvevők és a szervezők motivációi állnak a középpontban, mely azzal indokolható, hogy az alább részletezetteknek megfelelően, az ilyen versenyek több szempontból is ideális eszközei a fiatal tehetségek vállalathoz vonzásának.

A szakmai versenyek a hagyományos megközelítésekhez képest mindenképp innovatív toborzási csatornát jelentenek, ahol a vállalatok igen komplex, és nem elhanyagolható módon saját igényeknek megfelelően alakítható szempontrendszer szerint értékelhetik a tehetségesnek ígérkező résztvevőket.

A nemzetközi fordulóval is rendelkező versenyek továbbá azokra a kihívásokra is megoldást nyújtanak, amelyekkel a globális tehetségmenedzsmentnek, vállalati-utánpótlásnevelésnek kell szembenéznie. A nemzetközi fordulókban ugyanis már elkerülhetetlen valamely idegen nyelv (általában az angol) gyakorlatilag munkaeszközként való használata; egy többnapos, külföldön lebonyolított nemzetközi döntő során pedig mind a versenyzők, mind a szervezők számára világossá válik, hogy ki az, aki nyitott és képes is a nemzetközi környezetben történő munkavégzésre. Ezen felül a versenyzők megtapasztalhatják, hogy milyen más országokból, kultúrákból származó jelöltekkel együtt dolgozni – a szervezők pedig árgus szemekkel ellenőrizhetik az elvárt készségek, kompetenciák meglétét, illetve hiányát.

Tapasztalatom szerint, az ilyen versenyek során a szervező cég vagy vállalat szán időt saját tevékenységének bemutatására, ami természetesen vállalatonként különböző méreteket ölthet, viszont egy-egy ilyen cégismertető prezentáció volumentől függetlenül a munkáltatói márkázás kiváló terepe lehet. Arról nem is beszélve, hogy maga a szervezés is rengeteget elmond az adott vállalatról.

A verseny végeztével sok esetben konkrét ajánlattételre is sor kerül: az alkalmasnak bizonyuló jelöltek leggyakrabban a szakmai gyakorlatosok sorát bővítik. Innen azonban már csak egy lépésnyire vannak attól, hogy – akár határozatlan idejű szerződéssel – a vállalat meghatározó alkalmazottainak körébe, a magcsoportba kerüljenek; ehhez persze a szakmai gyakorlat során még ismét bizonyítaniuk kell rátermettségüket.

Az eddigiek alapvetően a munkáltatók szempontját, szempontjait mutatták be a vizsgált kérdéseket illetően, azonban az előzőekben felvázolt logika természetesen a másik oldal, vagyis a potenciális tehetségek, fiatal munkavállalók vonatkozásában is végiggondolható. A szakmai versenyek ugyanis jóval izgalmasabb feladatnak ígérkeznek, mint például egy

„hagyományos” állásinterjú. Továbbá a résztvevők habitusuknak megfelelően képesek prezentálni saját erősségeiket – például az, hogy valaki mennyire folyékonyan beszél egy adott nyelven nem attól függően derül ki vagy marad rejtve, hogy az állásinterjút levezénylő HR-es éppen rákérdez-e erre vagy sem. Sőt, a feladatok megoldásával olyan tapasztalatokra tehetnek szert a versenyzők, amelyeket igen nehéz – ha nem lehetetlen – más formában megszerezni (vö. Maddox, 1987). Egy leendő munkavállaló számára a szervező vállalat szervezeti kultúrájának megismerése is értékes információt nyújthat, nem beszélve a személyes találkozások révén realizálható kapcsolatépítési (networking) lehetőségekről. A jó szereplés jutalmaként elnyerhető szakmai gyakorlat reménye pedig – feltételezésem szerint – sok résztvevőt nagymértékben motivál a lehető legjobb teljesítmény elérésére.

A szakmai gyakorlatnak (az atipikus foglalkoztatás egy lehetséges formájaként) tehát igen fontos szerepe van vagy lehet mind a munkáltatók, mind a munkavállalók vonatkozásában. Éppen ezért indokolt a szakmai gyakorlat intézményének kissé részletesebb tárgyalása.

3.2.3. Egy másik megközelítés, avagy ki(k)nek, és miért is jó a szakmai gyakorlat?

A szakmai gyakorlat intézményének vizsgálata kifejezetten mellőzött a szakirodalomban; ahogyan ezt pl. Mátyási et al. (2007) is megfogalmazzák publikációjukban. Mindez annak ellenére így van, hogy maga a felsőfokú végzettség megszerzése korántsem biztosíték a zökkenőmentes elhelyezkedésre, a pályakezdő diplomások helyzete pedig különösen nehéz (Mile et al., 2007), és a leendő munkavállalókkal szembeni elvárások közül épp a meglévő munkatapasztalat követelménye az, amelynek a legkevésbé könnyű megfelelni (Mátyási et al., 2007). Másképpen fogalmazva tehát: számottevő előnnyel indul a munkaerőpiacon az a pályakezdő jelentkező, aki már részt vett valamilyen szakmai gyakorlaton, sőt egyesek szerint „a gyakornokság majdnem létszükséglet napjaink munkaerőpiacán” (Burnsed, 2010, p. 52). Nem véletlen tehát, hogy egyre több hallgató keresi a szakmai gyakorlati helyeket Amerika-, és világszerte „piacképességük” növelésének érdekében. (Pianko, 1996)

Még inkább indokolttá teszi a szakmai gyakorlat intézményének mélyebb tanulmányozását az is, hogy egy alapvetően mindkét fél számára kölcsönösen hasznos (és szükséges) lehetőségről (Pianko, 1996) van szó, különös tekintettel arra, hogy az ún. bolognai folyamat részeként akkreditált alapképzésekben a „képzési ágak többségében féléves összefüggő szakmai gyakorlatot kell teljesíteni” (Balog, 2007, 41. o.).

Mátyási et al. (2007, 24. o.) a következőképpen definiálja a szakmai gyakorlatot: „A szakmai gyakorlat olyan gyakorlásra irányított és strukturált tevékenység, melynek keretében

a hallgató védett vagy valós munkaerőpiacon próbálja ki az oktatási intézmény által megszerzett szakmai tudását, és a tanulási folyamat keretében tapasztalja meg a szakterület sajátosságait.”. A szerzők rendszerként tekintenek a szakmai gyakorlatra, mivel az egyes szereplők – jelen esetben a munkáltató, hallgató/munkavállaló és az oktatási intézmény – teljesítménye hat egymásra és a célok elérésére is.

A szakmai gyakorlat funkciói – Mátyási et al. (2007a, 25-26. o.) alapján – a következők:

1. „Gyakorlati tudás szerzése a hallgató számára
2. Kulcskompetenciák szerzése a hallgató számára
3. Kapcsolatrendszer-építés a hallgató számára, de az oktatási intézmény és a gazdálkodó szervezetek számára egyaránt
4. Visszacsatolás szaktudásról és teljesítményről a szakmai gyakorlati hely részéről a hallgató számára
5. Aktuálisan kiegészítő munkaerő szerzése a gazdálkodó szervezetek számára
6. Leendő munkatársak kinevelésének / kiválasztásának egyik első lépése a gazdálkodó szervezetek számára
7. Visszacsatolás a képzés tartalmát, minőségét illetően a munkaerőpiac részéről az oktatási intézmény számára (sikeresség)
8. A kapcsolat elmélyítése, kutatási, tudományos, szakértői megbízások megszerzése az oktatási intézmény számára.”

A figyelmes Olvasó ezen a ponton könnyen arra a felismerésre juthat, hogy az előző nyolc pont gyakorlatilag össze is foglalja mindazokat az előnyöket, amelyeket a szakmai gyakorlat intézménye a valóban aktív résztvevőknek nyújthat. Illetve talán érdemes ezt a nyolc pontot – a korábbi fejezetek fényében – még annyival kiegészíteni, hogy:

9. Lehetőséget nyújt mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára a közös a jövőbeni együttműködés hatékonyságának tesztelésére. (Vagy ahogyan Pianko (1996, p. 32) fogalmaz: a szakmai gyakorlat „a próbakör lehetőségét nyújtja mind a vállalat, mind a hallgató számára”.)

A szekunder források alapján tehát tényleg mindkét fél számára előnyösnek tűnnek a napjainkban egyre több vállalat által megrendezett szakmai versenyek, illetve a sikeres szereplés függvényében is betölthető szakmai gyakorlati pozíciók. A következőkben bemutatásra kerülő primer kutatás tehát elsősorban arra kereste a választ, hogy az érintett

felek véleménye vajon összhangban van-e a vonatkozó szakirodalomban fellelhető információkkal.

4. Az empirikus kutatás

Az alábbiakban a primer kutatás alapvető kérdései, a kutatási koncepció, valamint a kapcsolódó módszertan rövid ismertetésére kerül sor.

4.1. Kutatási kérdések, hipotézisek

A szekunder források alapján az empirikus kutatás azt volt hivatott felderíteni, hogy valóban kölcsönös előnyökkel jár-e a szervező vállalatok és a résztvevő hallgatók számára a szakmai versenyek szervezése, illetve hogy valóban elvezetnek-e ezek a versenyek a hallgatók, fiatal munkavállalók (atipikus) foglalkozatásához.

H1: A szakmai versenyek a munkáltatók, valamint a potenciális munkavállalók szempontjából egyaránt kedvezőek.

H2: A szakmai versenyek a tehetségmenedzsment, vállalati utánpótlás-nevelés sajátos eszközei, egyenértékűek (lehetnek) a szakmai gyakorlattal, illetve más, hagyományos felsőoktatási módszerekkel (tudományos diákköri munka, szakkollégiumi rendezvények stb.)

Feltételezem továbbá, hogy a szakmai versenyek azért nem eléggé népszerűek a munkáltatók körében, mert – a hagyományos módokkal szemben – jogi és finanszírozási eszközzel nem kellően támogatottak, azonban alkalmas jogszabály-változtatással a szakmai versenyek beemelhetők a tehetségmenedzsmentet segítő rendelkezések közé, így az alapvetően önmaga utánpótlását tehetségmenedzsmentnek tekintő felsőoktatási tehetségmenedzselés munkapiac-orientált eszközzel bővülhet.

4.2. Kutatási koncepció és módszertan

Igen fontosnak tartottam azt, hogy a primer kutatás során ne kizárólag az egyik oldal (pl. csak a résztvevő hallgatók) véleményét ismerjem meg. Ugyanis egy – a korábbiakban vázoltaknak megfelelően, legalább – kétszereplős modellben, pusztán az egyik féltől származó információkra támaszkodva nehezen lehetséges megfelelően alátámasztott következtetéseket levonni. Ennek megfelelően a kezdetektől fogva két, egymástól jól elkülöníthető, de mégis összevethető vizsgálatban gondolkodtam.

Az eredeti tervek szerint a szakmai versenyeket szervezők munkáltatók képviselőivel interjút készítettem volna, míg a hallgatók, vagyis a leendő munkavállalók véleményét kérdőíves módszer segítségével szerettem volna megismerni. Természetesen mindkét módszernek megvannak a maga előnyei és hátrányai. Az interjúkészítés kvalitatív kutatási

technika, mely részletesebb, könnyebben érthető, de kevésbé strukturált és számszerűsíthető adatokat szolgáltat. (Scipione, 1994) Emellett elengedhetetlen minden résztvevő egyidejű személyes jelenléte. Ez utóbbi pedig egy olyan szempont volt, amely miatt a munkáltatók vonatkozásában is a kérdőíves módszer alkalmazása mellett döntöttem.

Kezdetben ugyanis alapvetően magyar munkáltatók vizsgálatát terveztem, viszont a nemzetközi szakirodalmi források feldolgozása után úgy láttam, érdekes és érdemes lenne a hazai eredményeket külföldi munkáltatók válaszaival is összevetni. Ennek a megvalósításához viszont mindenképp a kérdőíves módszer tűnt a legalkalmasabbnak – különösen az online kitölthető kérdőívek által nyújtott lehetőségeket figyelembe véve. Ezek ugyanis gyorsan, relatíve sok emberhez eljuttathatók a valódi fizikai távolságtól függetlenül, minimális költségek mellett. Az előzőek okán tehát, a résztvevők mindkét csoportjának körében kérdőíves primer kutatást végeztem, amely a munkáltatók vonatkozásában, a nyílt kérdések nagy számának köszönhetően strukturált interjúként is értelmezhető.

4.3. A kérdőíves vizsgálat és a használt kérdőívek

A kvantitatív kutatási technikák nagy előnye, hogy „kevésbé függnek a kutatást irányító személy szemléletétől”, illetve „felméréseik ismételhetők és dinamikailag összehasonlíthatók”. (Szabó, 2001, 89. o.) Ilyen kvantitatív technika a kérdőíves megkérdezés is, melynek alkalmazása révén felmérhetjük egy személy véleményét egy adott kérdésről, tájékozottságát egy adott témakörben, illetve a jövőbeni céljait, szándékait is; emellett a megkérdezés olyan objektív adatokat is szolgáltat, melyekhez más módon nem, vagy csak nehezen lehetne hozzáférni. A kérdőíves módszer olcsóságának és viszonylagos gyorsaságának köszönhetően, a legelterjedtebb és a legintenzívebben használt kutatási technikák közé sorolható, azonban egyik hátránya – más piackutatási eljárásokkal szemben – az, hogy a válaszadási arány rendkívül alacsony. Továbbá az is problémát jelent(het), hogy nehéz kontrollálni a kitöltő személyét, ily módon gyengül az eredmények megbízhatósága. (Hoffmann et al., 2000) Az előbbiekben említett hátrányokat sajnos én is tapasztaltam a kutatásom során.

Végeredményben két, egymástól teljesen független, de tartalmilag egymásra reflektáló online kérdőív született, egy a munkáltatók, egy a szakmai versenyek résztvevői, vagyis a potenciális tehetségek részére. A kérdőívek angol nyelvűek, amelyet két dolog is indokolt. Egyrészt mind az ilyen versenyek szervezőivel, mind a versenyzőkkel kapcsolatban alapvető elvárás az angol nyelv tárgyalási szintű ismerete, így az angol nyelvű kérdőív használata különösebben nem befolyásolhatta a kitöltésre való hajlandóságot. Sőt, a hazánkon kívül

működő vállalatok szakmai versenyeinek szervezőit, illetve a nem magyar anyanyelvű résztvevőket más módon nem is lett volna lehetőségem megkérdezni, így az egységes, kizárólag angol nyelvű kérdőívek használata mellett döntöttem.

5. Eredmények

Az alábbiakban az online kérdőívek eredményeinek ismertetésére kerül sor: először a szakmai versenyeket szervező vállalatok képviselői, majd a versenyeken résztvevő hallgatók, friss végzettek válaszainak elemzése révén.

5.1. Szakmai versenyeket szervező munkáltatók képviselői

A szakmai versenyek szervezői részére készített kérdőívet végül összesen tizenöten töltötték ki[5], ami – tekintve, hogy tulajdonképpen online „lefolytatott" strukturált interjúkról van szó – arra mindenképp alkalmas, hogy képet adjon a vállalati képviselők vizsgált kérdésekkel kapcsolatos véleményéről.

A kérdőív koncepcionálisan alapvetően két részre bontható: az első részben a szakmai versenyekkel kapcsolatos, míg a második részben a (leendő) szakmai gyakorlatosokkal kapcsolatos kérdések kaptak helyet. Fontos kiemelni, hogy pozíciójukból adódóan[6] és láthatóan valóban kompetens személyek vettek részt a kutatásban. Az általuk képviselt vállalatok Magyarország mellett Ausztriában, Belgiumban, Indiában, Malajziában, Oroszországban, a Szlovák Köztársaságban, illetve Szlovéniában működnek. A következőkben a legfontosabb eredményeket szeretném kiemelni.

5.1.1. Szakmai versenyek szervezése

A szakmai versenyek szervezésére vonatkozó kérdéseket 13-an válaszolták meg – a maradék két esetben az adott vállalat nem szervez (csak támogat) ilyen versenyeket, szakmai gyakorlatosokat viszont foglalkoztat.

A válaszadók 79%-a 2-5 éve szervez szakmai versenyeket, mindössze egy résztvevő volt a kitöltők között, ahol egyelőre még csak a szervezés folyik, hiszen 2012 októberében kezdődik az első verseny.

Arra a kérdésre, hogy *Mi a célja (a vállalat szempontjából) ezeknek a versenyeknek?* Az összes válaszadó (100%) megjelölte a „potenciális tehetségek felkutatása és a vállalathoz vonzása" opciót, illetve tízen-tízen (77%) a „vállalati image fejlesztése", valamint az „innovatív ötletek és új inspiráció származik ezekből a versenyekből" lehetőségeket. A résztvevők 54-54% gondolja azt, hogy a „társadalmi szerepvállalás", és a „vállalati márkázás (corporate branding) ezeken keresztül is megvalósulhat". Bár a kérdést zárt formában

[5] A kutatásban (véletlen mintavétel) való részvétel önkéntes volt és teljes mértékben anonim. A kérdőívet a részvételbe előzetesen beleegyező vállalati képviselőknek juttattam el, illetve megkértem őket annak vállalaton belüli továbbítására.

[6] HR Coordinator, Recruiting & Employer Branding, HR Account Manager, Human Resources Manager, HR Director, HR Specialist, Employee Branding Executive, T&D Manager, HR Manager, HR Generalist, HR Coordinator, HR Generalist, Senior Recruiter, HR specialist, HR Manager.

szerepelt, egyik válaszadó sem adott meg olyan további okot, amely a felsoroltakon kívül a versenyek célja lenne – bár a kérdőív adott erre lehetőséget.

A verseny (sikeres) résztvevőivel kapcsolatos elképzelések, tervek az alábbi pontokban foglalhatók össze:

- foglalkoztatás – tipikus vagy atipikus formában;
- innovatív ötletek gyűjtése;
- kapcsolatépítés/networking – mindkét oldal (ti. résztvevők és vállalati szervezők/menedzserek) vonatkozásában;
- kapcsolat (jövőbeli) fenntartása;
- munkáltatói márkázás – „jelenlét" az egyetemeken is, a hagyományos megjelenési módoktól (pl. hirdetések) eltérő formában;

A nyílt kérdésre kapott válaszok fényében gyakorlatilag feleslegesnek is tűnik a sikeres versenyzők tervezett alkalmazására vonatkozó zárt kérdés; illetve a 12 igenlő válasz (80%) megerősíti, hogy a verseny egyik elsődleges célja a legjobbak toborzása.

Bár az előbbiekben hivatkozott bemutatott nyílt kérdésre adott válaszok alapján sejthető, hogy milyen formában tervezik a szervezők a verseny sikeres résztvevőinek alkalmazását, azt vizsgáló kérdésre a következő válaszok érkeztek. Minden résztvevő megjelölte a gyakornokságot egy szlovák résztvevőt kivéve, akinek válaszaiból kiderül, hogy a hallgatókat is határozott idejű szerződéssel foglalkoztatják. Ezen utóbbi opciót a válaszadók 42%-a, míg a határozatlan idejű szerződés keretében való foglalkoztatást a 50% jelölte meg.[7] Mindhárom résztvevő megjelölte a gyakornokságot, a magyar és a belga válaszadó az alkalmazotti (határozatlan idejű) szerződést is, míg a megbízási szerződéssel, illetve határozott idejű szerződéssel történő alkalmazásban elsősorban hazánkban gondolkodnak. (A felsorolt lehetőségek mellett egyéb opciót ebben az esetben sem került megjelölésre.)

A következő nyílt kérdésre kapott válaszok alapján az ilyen versenyek az alább felsorolt *közvetlen előnyöket* nyújtják:

- „kapcsolat kialakítása elkötelezett hallgatókkal, munkáltatói márkázáshoz kapcsolódó tevékenységek egy nagy közös tevékenység jegyében, nemzetközi hallgatók, networking, a szokásostól eltérő, kreatív (out-of-the-box) gondolkodás";

[7] Értelemszerűen a felsoroltak közül több opció megjelölése is volt lehetőség; a megbízási szerződésen keresztüli foglalkoztatás lett a legkevésbé gyakori foglalkoztatási forma: mindössze 2 fő (17%) jelölte meg. A felsoroltakon kívül egyéb, alternatív foglalkozatási forma nem merült fel.

- „gyakornokok és frissen végzettek csoportjai (pool)”;
- „új tehetségek megtalálása, kapcsolat korai kialakítása[8], munkáltatói márkázás, új termékötletek”;
- „potenciális hallgatók csoportja (pool) a gyakornoki programunkhoz”;
- „HR márkázás, a hallgatók megismerik a vállalatot, „megjelenhetünk a gondolataikban, ha találunk egy tökéletes hallgatót, felajánlhatunk neki egy állást és minimalizálhatjuk a létszámproblémáinkat”;
- „jó és motivált hallgatók felismerése, munkáltatói márkázás”;
- „pályakezdők és fiatal tehetségek megismerése, erős vállalati jelenlét az egyetemeken”;
- „A gyakornokok és a fiatal alkalmazottak megismerhetnek olyan diákokat, akik érdeklődnek a szervező vállalat iránt; a hallgatók számára a szóróanyagokhoz és a karrier expo-khoz képest hozzáadott értéket jelentenek.”;
- „Érdekes üzleti képzésekben résztvevő hallgatókat ismerhetünk meg, illetve azt, hogy hogyan látják a jövőt.”.

A *közvetett előnyök* pedig az a következők: „jó kapcsolat az egyetemekkel, munkáltatói márkázás”; „ha a résztvevő hallgatók pozitív tapasztalatokat szereztek a játék során, ezeket a jó tapasztalatokat el fogják mondani a barátaiknak, ami nagyon fontos”; „vonzó munkaadóként pozícionálja a vállalatot, kapcsolatban maradva a fiatal tehetségekkel tanulmányaik befejezés után esetleg alkalmazhatjuk őket”. Több válaszadó is kitért arra valamilyen formában, hogy a versenyzők mintegy „nagykövetként” képviselhetik a vállalatot a megmérettetés(ek) után is. Továbbá említésre került még, hogy a versenyek során a szervezők, a résztvevő menedzserek is érdekes, új tapasztalatokat szerezhetnek, lehetőségük nyílik az alkalmazott legjobb gyakorlatokkal kapcsolatos eszmecserére és kapcsolatépítésre is.

5.1.2. A szakmai gyakorlatosokat foglalkoztató munkáltatók képviselői

A szakmai gyakorlatosokkal kapcsolatos kérdésekből kiderült, hogy egy válaszadótól eltekintve mindegyik (összesen 14) válaszadó vállalata foglalkoztat gyakornokokat, bár mint azt korábban említettem, annak az az oka, hogy a hallgatók esetében is a határozott idejű szerződéseket preferálják a gyakornokként való foglalkoztatás helyett. A válaszadók 57%-a ezt az atipikus foglalkoztatási formát egyértelműen a vállalati tehetségmenedzsment egyik

[8] T.i. így már hallgatóként „elköteleződnek” egy vállalt iránt, ezzel más opciókat háttérbe szorítva a tanulmányaik befejezését követő elhelyezkedési lehetőségeket illetően.

eszközének/módjának tekinti, illetve 86% (12 válaszadó) gondolja úgy, hogy a „fiatal diplomások, szakemberek új, innovatív ötleteket, megközelítéseket hozhatnak a vállalathoz (legyenek azok termékhez/szolgáltatáshoz kapcsolódó elképzelések vagy adatelemzési, esetleg prezentációs módszerek)". A válaszadók majdnem felének (43%, 6 fő) véleménye szerint a gyakornokok alkalmazása költséghatékony munkaerőforrást jelent, bár a megfelelő mennyiségű munkaerő biztosításának igényét mindössze két válaszadó jelölte meg a gyakornokok alkalmazásának (ind)okaként. (A felsorolt zárt opciókon túl más ok nem merült fel.)

A gyakornokok alkalmazásának előnyeivel kapcsolatban lényegében mindhárom válaszadó kiemelte, hogy a jövőben a vállalat által alkalmazandó munkaerő (elsődleges) forrásául szolgálnak, illetve azt, hogy megismerhetik az így alkalmazott hallgatókat, illetve azt ahogyan dolgoznak. A közvetlen előnyök között került még említésre, hogy ezek a hallgatók nagyon motiváltak, illetve ötleteket, friss lendületet és új gondolkodásmódot hoznak magukkal, amin felül a csoportmunkához is nagyban hozzájárulnak.

A hátrányokat illetően kevésbé voltak egybehangzóak a válaszok: 4 résztvevő egyértelműen azt gondolja, hogy nincs hátránya a gyakornokok alkalmazásának. A kérdőív egyik kitöltője azon gyakornokok csalódottságát emelte ki, akiknek a gyakornoki idejük letelte után mégsem tudnak munkát ajánlani; míg 5 válaszadó valamilyen formában arra tért ki, hogy sok időt és energiát igényel a gyakornokok vállalati folyamatokba való bevezetése, a kapcsolódó ún. mentori tevékenység, viszont „a 6 hónap eltelte után a gyakornokok jó része nem marad a vállalatnál". További hátrányként felmerült még, hogy a gyakornokok – elsősorban folyamatban lévő tanulmányaik miatt – nem állnak folyamatosan rendelkezésre, illetve, hogy egyes esetekben mégsem váltják be a hozzájuk fűzött reményeket, viszont számos belső vállalati információval rendelkeznek akkorra, mikor ez kiderül.

A következő nyílt kérdés arra kérdezett rá, hogy *milyen költségekkel jár egy gyakornok alkalmazása, illetve, hogy megéri-e ez a „befektetés"*. 11 fő (~79%) egyértelműen kijelentette, hogy megéri ez a „befektetés", mivel – a korábban vázoltaknak megfelelően – lehetőség nyílik a gyakornokok teljesítményének és potenciáljának megismerésére, vagyis jó eséllyel a megfelelő embert lehet egy megüresedő pozíció betöltésére alkalmazni (vö. folyamatos toborzás koncepciója). A válaszadók több mint fele szerint az anyagi terhek nagyon alacsonyak vagy gyakorlatilag elhanyagolhatóak (és/vagy előre rögzítettek, ti. a bérköltségek); mindenképpen alacsonyabbak, mint a nem gyakornokként foglalkoztatottakhoz kapcsolható költségek, továbbá alapvetően a toborzó munkatárs személyes erőfeszítéseitől

függenek. 2 válaszadó úgy vélte, hogy a gyakornokok teljesítményétől is függ, hogy megéri-e a „befektetés”, illetve egy résztvevő határozott nemmel válaszolt a kérdésre. Érdemes megjegyezni, hogy a nyílt kérdés itt is lehetőséget adott a „saját szempontú megközelítésre, megválaszolásra”, így 4 válaszadónál is megjelent a gondolat (direkt vagy indirekt) formában, mely szerint alapvetően nem maguk a költségek a fontosak, ezekre befektetésként tekintenek, melyért cserébe potenciális jövőbeni munkaerőre tehetnek szert.

A kérdőív gyakornokot is foglalkoztató kitöltői közül nyolcan elsősorban „formálható” nyersanyagot keresnek, míg a többiek (6 fő) szerint elsősorban „kész embereket” vesznek fel szakmai gyakorlatra. A válaszok alapján úgy tűnik, tanulásra és fejlődésre való készség, rugalmassá és a szükséges interperszonális kompetenciák megléte nélkül aligha lesz valakiből gyakornok – a ezeket ugyanis a válaszadók többsége (rendre 12, 11, ill. 10 fő) elvárja egy leendő gyakornoktól. A válaszadók fele egy idegen nyelv aktív ismeretét is fontosnak tartja, a specifikus szakmai tudás, valamint az adott területen már megszerzett tapasztalat kevésbé bizonyultak fontos tényezőknek – ezeket rendre 5, valamint 1 fő értékelte a leendő gyakornokoktól elvárt jellemzőnek.

5.2. A szakmai versenyek résztvevői

A primer kutatás másik része a szakmai versenyek (potenciális) résztvevőinek véleményét volt hivatott feltérképezni.

Mivel azt, hogy egy online kérdőív kitöltésében végül milyen mértékben vesz részt a megcélzott csoport elég nehéz kontrollálni, a kérdőív úgy került összeállításra, hogy értelmezhető legyen azon résztvevők számára, akik nem, vagy még nem vettek részt (potenciális versenyzők) ilyen megmérettetésen. Így a „nulladik” kérdés pusztán azt vizsgálta, hogy a kitöltő részt vett-e már ilyen versenyeken vagy sem.

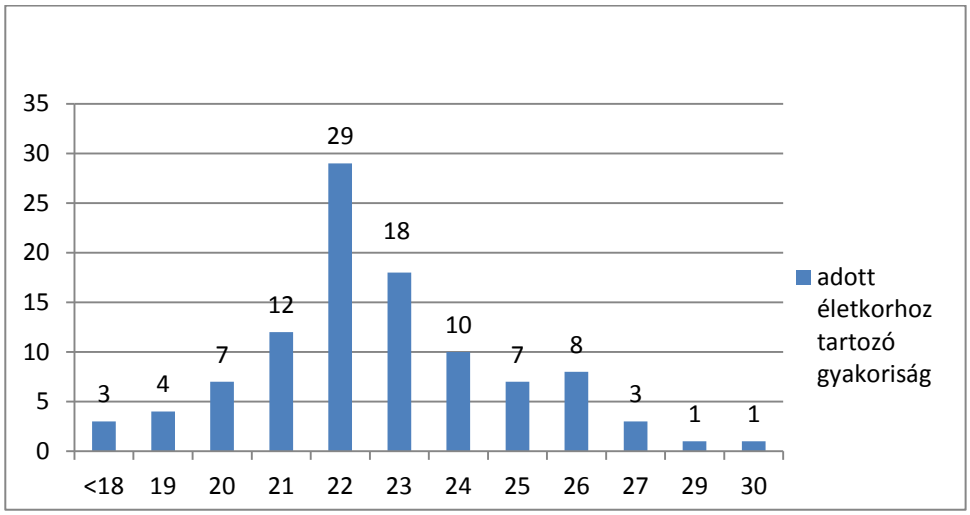
A kérdőív 186 kitöltője[9] közül 103-an vettek részt korábban szakmai versenyeken, a többi 83 kitöltőnek nem volt(még) ilyen tapasztalata. (Az ezzel kapcsolatos „Miért?”-re kapott válaszokra a későbbiekben térek ki.)

Tekintve, hogy elsősorban diákoktól, hallgatóktól vártam válaszokat, alapvetően zárt kérdésekből állt a kérdőív, mivel – korábbi kutatási tapasztalataim alapján – kimerítő, részletes, vagyis hosszasan gépelendő válaszokat nem remélhettem. Cserében viszont, a zárt

[9] Véletlen mintavétel, a kutatásban való részvétel teljes mértékben önkéntes és anonim volt. A (potenciális) résztvevőknek szóló kérdőív terjesztése a saját kapcsolathálón, illetve a kutatásba bevont vállalati képviselőkön keresztül (ti. a kérdőív korábbi résztvevőknek való továbbítása révén) történt.

kérdéseknek köszönhetően könnyen aggregálható eredmények születtek. A továbbiakban a versenyeken már részt vett 103 kitöltő (100%) válaszainak tanulságai következnek.

A következő, 2. ábra mutatja a résztvevők életkori megoszlását, mellyel összhangban elmondható, hogy többségük (55fő, 53%) jelenleg is hallgató, illetve további 12% (12 fő) dolgozik is (részmunkaidőben) amellett, hogy jelenleg még hallgató. A résztvevők 20%-a (21 fő) már befejezte a tanulmányait, jelenleg dolgozik, 14%-uk végzett tanulmányaival és éppen munkát keres. (1 főt saját bevallása szerint a fentiek egyike sem jellemez megfelelően.)

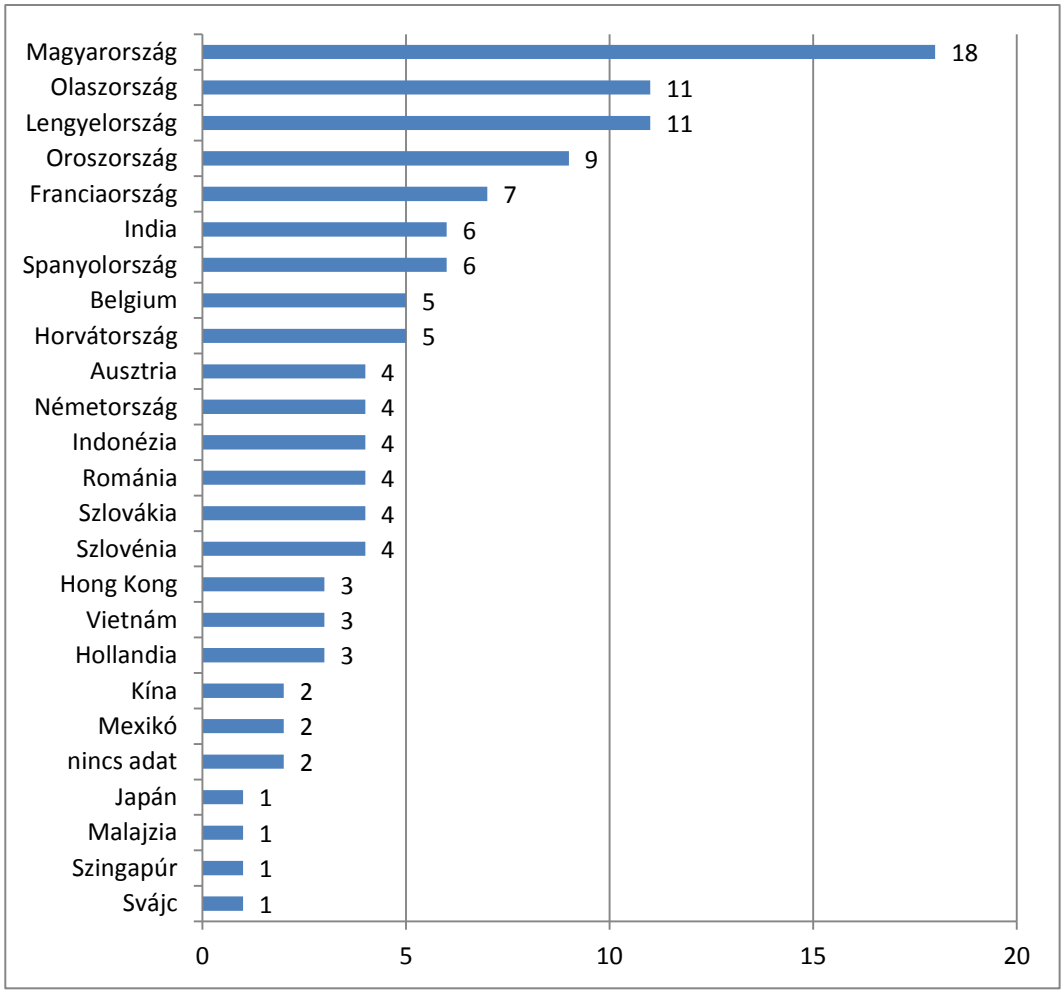


2. ábra: A szakmai versenyeken szerzett tapasztalatokkal rendelkező kitöltők életkori megoszlása

A 103 „tapasztalt" résztvevő többsége gazdasági, üzleti tematikájú szakmai versenyeken (pl. BCG Strategy Cup, Harvard Business Review Case Study Competition, Mol Freshhh, Diák Mendzsment Bajnokság, Big One, Henkel Innovation Challenge, stb.) vett részt; ezek mellett jogi versenyeken (pl. Willem C. Vis International Commercial Arbitration Moot) mérettették meg magukat.

A válaszadók a világ számos pontján, 24 különböző országban vettek részt ilyen versenyeken (lásd 3. ábra[10]), melyek 2007 és 2012 között kerültek megrendezésre.

[10] Némely résztvevő több országban is részt vett ilyen versenyeken.



3. ábra: A versenyhelyszínek megoszlása országonként, az egyes országokban résztvevők száma szerint rendezve

A kérdőív egyik legfontosabb kérdése arra kereste a választ, hogy a megadott tényezőkkel[11] mennyiben volt indokolható az, hogy részt vettek egy-egy versenyen. A válaszadókat feladata az volt, hogy a felsorolt tényezők mindegyikéhez 0, 1 vagy 2 pontot rendelve határozzák meg, hogy az adott szempont milyen mértékben volt indoka (rendre: egyáltalán nem játszott szerepet a döntésben, kis mértékben hozzájárult, ez volt az egyik legfőbb indok) a versenyen való részvételüknek. (A kérdés gyakorlati megjelenítési formáját az alábbi, 4. ábra mutatja.)

[11] A megadott tényezők a következők voltak: vonzó díj / jutalom; szakmai tapasztalat; „jó móka”; be lehet írni az önéletrajzba; későbbi gyakornokság reményében; pusztán a kihívás miatt; többet szerettem volna tudni a vállaltról; kapcsolatépítés/networking; egyéb.

Page 3

How much had the following factors contributed to your decision of taking part in such a competition? *
(The higher the points, the bigger the factor's contribution was.)

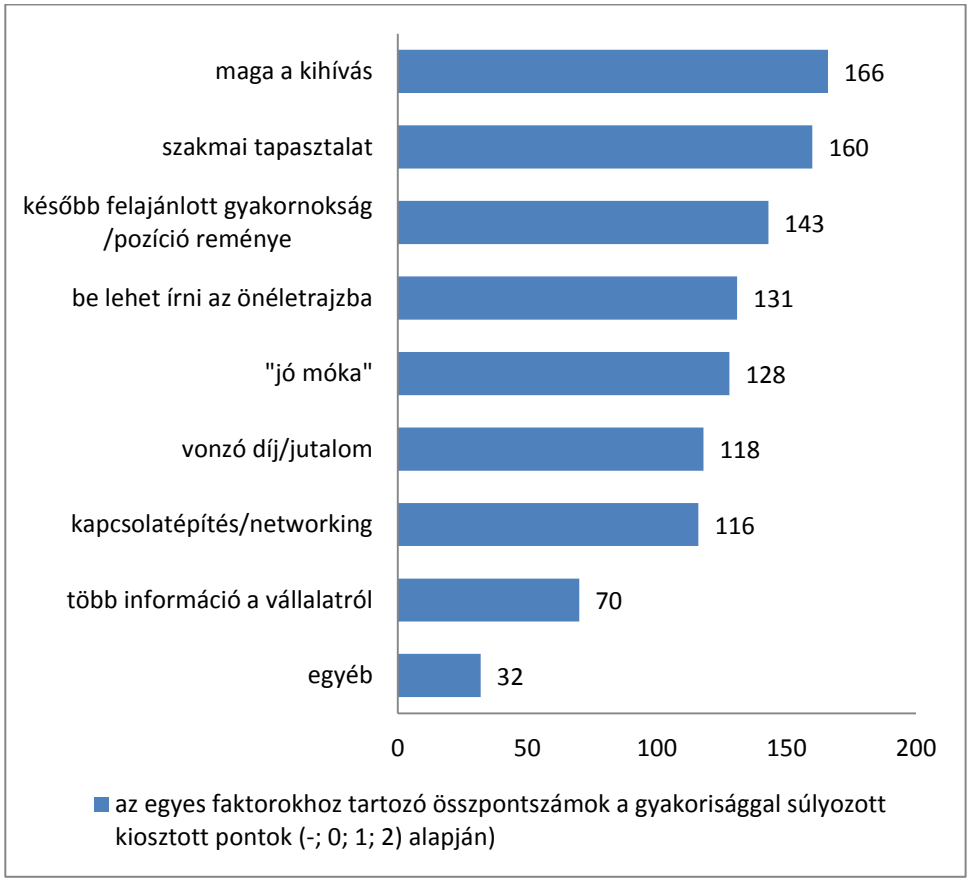
	Had absolutely no contribution. (0 pt.)	Had a little part in my decision. (1 pt.)	Was one of the main reasons. (2 pts.)	No answer. (-)
attractive prize	○	○	○	○
professinal experience	○	○	○	○
„having fun"	○	○	○	○
additional item to put into my CV	○	○	○	○
hope of getting an offer (internship/position) from the company	○	○	○	○
the challenge itself	○	○	○	○
source of more info about the company	○	○	○	○
networking	○	○	○	○
other	○	○	○	○

4. ábra: Mennyiben indokolható az alábbi tényezőkkel, hogy részt vettél ezeken a versenyeken? (A résztvevőknek szóló kérdés megjelenése a felhasznált kérdőívben.)

A válaszok gyakoriságának a „kiosztott" pontokkal való súlyozása után azt az eredményt kaptam (5. ábra), hogy a legfontosabb szempontok „maga a kihívás" és „a szakmai tapasztalat" lettek, melyeket a „később felajánlott gyakornokság/pozíció" követ. Viszonylag fontosnak tűnik még az is, hogy a versenyen való részvételt „be lehet írni az önéletrajzba", illetve a verseny mint egyfajta szórakozási, kikapcsolódási lehetőség („jó móka"). Ezen tényezőkhöz képest a felajánlott díjaknak, jutalmaknak és a kapcsolatépítés lehetőségének viszonylag kisebb szerepe van abban, hogy egy-egy leendő résztvevő miért is vesz részt végül az adott versenyen. A vállalatról beszerezhető extra információ, illetve bármilyen a fent részletezetteken kívüli egyéb szempont elhanyagolható szerepet játszik a részvétellel kapcsolatos döntésben.

Ezt követően arra kértem a válaszadókat, hogy az előbbi 8 tényezőből egyet választva nevezzék meg azt, amelyik a leginkább meghatározó oka volt ez(ek)en a verseny(ek)en való részvételüknek. Az előző kérdés eredményeivel összhangban a legtöbben a szakmai tapasztalatot jelölték meg (31 fő), valamint magát a kihívást (25 fő) jelölték meg, míg harmadik, illetve negyedik helyen rendre a „később felajánlott gyakornokság/pozíció reménye" (20 fő) és a „be lehet írni az önéletrajzba" (11 fő) opciók végeztek. A további négy

tényező (vonzó díj/jutalom; „jó móka”; kapcsolatépítés/networking; egyéb) valamelyikét összesen 16 fő (rendre 7; 6; 2; ill. 1) vélte a döntését leginkább befolyásoló tényezőnek.



5. ábra: A versenyeket való részvételt befolyásoló faktorok fontossága az összes válaszadó által kiosztott pontok (súlyok) alapján

A verseny(ek) hatására a résztvevők 64%-ának pozitív irányban változott a véleménye az adott vállalattal kapcsolatban. 23% (24 fő) úgy vélte, véleménye nem változott, 7% (7 fő) választotta a „Nem tudom.” opciót, míg 6% (6 fő) vallotta azt, hogy negatív irányban befolyásolta a verseny (általában annak lebonyolítása) a vállalatról korábban benne kialakult képet.

Továbbá 70 válaszadóban merült fel – a pozitív tapasztalatoknak köszönhetően, – hogy szívesen dolgozna a vállalatnál, további 11-en eleve ezért jelentkeztek a versenyre. (22 résztvevőben nem merült fel, hogy az adott vállalatnál szeretne elhelyezkedni.) A verseny végeztével a válaszadók 28%-ának fel is ajánlottak valamilyen pozíciót, illetve további 29% vallotta azt, hogy ugyan ő nem kapott ajánlatot, de tud arról, hogy más résztvevők igen. Mindössze a válaszadók 17% jelentettek ki kategorikusan, hogy senkinek nem ajánlottak fel semmiféle foglalkoztatási formát; a válaszadó negyede úgy nyilatkozott, nincs ezzel kapcsolatban információja.

53% gondolta úgy, hogy valószínűleg elvállalná a vállalat által felajánlott pozíciót akkor is, ha az valamilyen atipikus munkaviszonyon keresztüli alkalmazást jelentene, illetve további 31% teljesen biztos is ebben, hiszen manapság amúgy is egyre ritkábbak a határozatlan időre szóló szerződések. (A többi válasz megoszlott a „valószínűleg nem vállalnám" (9%), a „biztosan nem vállalnám" (3%) és a „nem tudom" (4%) opciók között.)

Tapasztalatai alapján a kitöltők 28%-a valószínűleg, 57%-a biztosan újra részt venne egy ilyen versenyen. Ennek előnyeiről – az ezzel kapcsolatos nyílt kérdés alapján – például a következőképpen vélekednek:

- Legtöbben a tapasztalatszerzés lehetőségét emelték ki, melynek elsősorban a szakmai aspektusa a fontos, viszont a válaszok alapján kiderült, hogy néhányan saját magukkal kapcsolatban is értékes tapasztalatokat szereztek (ti. például, hogy hogyan viselkednek és reagálnak stresszes körülmények között).
- A csapatmunkát, a csapattagokkal való együttműködés mikéntjének megtapasztalását is sokan a versenyek nyújtotta előnyök közé sorolták.
- A prezentációs készség fejlesztése, a kapcsolatépítés lehetősége, valamint a „be lehet írni az önéletrajzba" szempontok is felmerültek az előnyök között.

3% nem tudta megmondani, hogy indulna-e újra, 3% biztosan nem, míg a maradék 9% csak azért nem, mert azóta már nem hallgató.

A versenyzők által megfogalmazott tanácsok, (fejlesztési) javaslatok között gyakran szerepelt valamilyen formában, hogy a szervezők fordíthatnának nagyobb figyelmet mind a kiváló, mind a szerényebb eredményeket elérő versenyzőkre. Szívesen vennék például – végső helyezéstől függetlenül – a visszajelzést vagy akár a többfordulós, kevésbé főváros-centrikus versenyeket. Voltak továbbá, akik a nem toborzással foglalkozó munkatársak (pl. kijelölt mentorok) nagyobb fokú elkötelezettségét, bevonását hiányolták, illetve intenzívebb marketinget javasolnának magának a versenynek; bár voltak olyanok is, akik semmin nem változtatnának.

6. Elmélet vs. gyakorlat

Az alábbiakban a szakirodalmi forrásokra építő szekunder, és az empirikus adatokat elemző primer kutatás eredményeinek összevetése következik. A tanulságok fényében a fejezetet a megfontolandó következtetések és javaslatok zárják.

6.1. A szekunder és a primer kutatás eredményeinek összevetése

A versenyek szervezésének célját tekintve mindenképpen összhangot látok a szekunder és a primer kutatás eredményei között. A versenyek elsődleges célja a potenciális tehetségek felkutatása és vállalathoz vonzása, amellett, hogy lehetőséget teremtenek a vállalatról kialakított kép formálására, a munkáltatói márkázásra.

Ebből az is következik, hogy megalapozott elképzelés volt a szakmai versenyeket, mint a fiatal tehetségek atipikus foglalkoztatásához vezető potenciális utat/módszert vizsgálni.

A gyakornokság valóban belépő lehet a munkaerőpiacra, mivel a kérdőívekre kapott válaszokból kiderül, hogy a hallgatókat tanulmányaik után akár határozatlan idejű szerződéssel is tervezik foglalkoztatni.

A versenyek közvetett, illetve közvetlen előnyeit illetően is úgy gondolom, hogy összhangban vannak a szekunder, illetve a primer kutatás eredményei. Sőt, kifejezetten érdekesnek találom, hogy a versenyekkel járó előnyök, illetve a szakmai gyakorlatok Mátyási et al. (2007a) által összefoglalt funkciói milyen nagymértékben megfeleltethetőek egymásnak.

Különösebb általánosítás nélkül annyi mindenképp kijelenthető, hogy a kutatásban résztvevők egyértelműen a tehetségmenedzsment, a vállalati-utánpótlásnevelés eszközének tartják a gyakornokok alkalmazását, amely – tekintve, hogy megrendezik a versenyeket, illetve alkalmaznak gyakornokokat – arra enged következtetni, hogy a tehetségmenedzsment szerepe igen is fontos ezeknél a vállalatoknál, vagyis figyelmet fordítanak a vállalati utánpótlás-nevelés kérdésére.

Kifejezetten érdekesnek tartom továbbá, hogy indirekt módon a gyakornokok alkalmazásának előnyeivel, költségeivel kapcsolatban indirekt módon, a korábban tárgyalt folyamatos toborzás koncepciója is felmerült.

A szakmai versenyeken való részvételre – a résztvevők véleménye alapján – a kihívás mellett a szakmaitapasztalat-szerzés lehetősége jelenti a legfontosabb motivációt. Viszont amíg a szervezők a munkáltatói márkázás ideális terepének is látják ezeket a rendezvényeket, addig a résztvevőket az alapvetően nem motiválja, hogy többet tudjanak meg a vállalatról. Ennek ellenére mégis úgy vélem, hogy bár elsősorban nem ilyen céllal vesznek részt a hallgatók ezeken a versenyeken, mintegy mellékhatásként, mégis többet tudnak majd a

vállalatról, mire a rendezvény véget ér. Ennek révén pedig a szervezők is megtalálják számításukat, hiszen olyan tehetséges fiatalokkal ismertethetik meg a vállalatot, akik önmaguktól valószínűleg nem (feltétlenül) érdeklődtek volna. A tapasztalatok alapján pedig a versenyzők mintegy kétharmada „pozitívan csalódnak", így a munkáltatói márkázásnak és a vállalatról kialakított kép fejlesztésének is megfelelő terepet nyújtanak a szakmai versenyek.

Ahogyan az az empirikus kutatásból kiderült, a versenyek végeztével a szervező vállalatok a legtehetségesebb fiataloknak fel is ajánlanak szakma gyakorlati helyeket (vagy akár határozott idejű szerződést). Tehát a gyakorlat is azt mutatja, hogy a szakmai versenyeken keresztül (is) megvalósul a fiatal tehetséges atipikus foglalkoztatása.

Maddox (1987) úgy fogalmaz, hogy a szakmai versenyek során olyan gyakorlati tapasztalatra tehetnek szert a résztvevők, amely más módon nem szerezhető meg, amely kijelentéssel teljesen összhangban van a versenyek résztvevőinek véleménye, ugyanis a szakmaitapasztalat-szerzés lehetősége bizonyult a legfontosabb motiváló tényezőnek a versenyre való nevezésüket illetően.

Ezúton szeretném még megjegyezni, hogy a primer kutatás alapján jelentős különbség nem fedezhető fel hazai, illetve a nemzetközi gazdálkodó szervezetek hozzáállása, gyakorlata között.

6.2. Következtetések, javaslatok

Az előző fejezetek alapján úgy vélem, levonható az a következtetés, hogy a szakmai versenyek szervezése, illetve az azokon való részvétel mind a szervezők, mind a résztvevők számára alapvetően előnyöket nyújt. (Az empirikus kutatás alapján a költségek többnyire nagyon alacsonyak, hanem elhanyagolhatóak, és/vagy rögzítettek.) Továbbá a szakmai versenyeken való részvétel elvezet(het) az atipikus foglalkoztatási formának minősülő szakmai gyakorlati pozíció megszerzéséhez.

Meglátásom szerint, a vállalatok fordíthatnának nagyobb erőket a versenyek megszervezésére, illetve a kapcsolódó marketingre, hogy minél több, potenciálisan tehetséges fiatalt érjenek el. Ennek létjogosultságát alátámasztja a primer kutatás is. Ugyanis azoknak a kitöltőknek, akik (még) nem vettek részt szakmai versenyen (83 fő) egyharmada (33%) azzal indokolta ezt a tényt, hogy nem is tudtak róla, ilyen versenyek léteznek, bár hozzá kell tenni azt is, hogy további 23% nem tudta megindokolni, miért nem vett részt eddig ilyen versenyeken. Tanulságos, hogy a válaszadók 17%-a azért nem vágott bele a versenyen való részvételbe, mert nem volt kivel. Napjaink technológiai lehetőségeit figyelembe véve a szervezők megfontolhatnák például olyan – akár kizárólag virtuális – fórumok létrehozását,

ahol a motivált, de csapattársak hiányában nevezni nem tudó hallgatók egymásra találhatnának.Úgy vélem, fontos lenne az is, hogy a szervezőknek legyen kapacitása akár csak minimális visszajelzést nyújtani – ha nem is az összes, de legalább – az értékelhető teljesítményt nyújtó résztvevők számára.

Figyelembe véve, hogy napjainkban igen nehéz helyzetben vannak a pályakezdők, a hallgatóknak elsősorban saját érdeke lenne, hogy „minél jobb helyzetbe hozzák magukat" mikorra kilépnek a munkaerőpiacra. A szakmai tapasztalattal is rendelkező végzett hallgatók ugyanis kedvezőbb pozícióból indulnak társaiknál, a versenyeken való részvétel pedig az egyik lehetséges út egy-egy szakmai gyakorlati pozíció megszerzésére. Ezzel kapcsolatban azonban – azt hiszem – fontos kitérni arra, hogy a versenyek szelekciós funkciót is betöltenek: a legmotiváltabb, személyes fejlődésüket leginkább kezükben tartó hallgatók ugyanis előbb-utóbb értesülnek ezekről a versenyekről, és megtalálják a részvétel módját (vö. pl. „nincs csapattárs" probléma). Ettől függetlenül úgy gondolom, hogy az oktatóknak a jelenleginél nagyobb szerepet kellene vállalniuk abban, hogy felhívják a figyelmet az ilyen versenyekre, illetve a versenyek való részvétel előnyeire.

A már sokszor említett „kölcsönösen hasznos" együttműködés előnyeit – a jelenleg leginkább passzív szereplőként megjelenő – oktatási intézmények is élvezhetnék. Véleményem szerint igencsak megfontolandó lenne a jelenleginél (pro)aktívabb részvételük. Azok az intézmények például, amelyek nem csak előírni, de intézményi kapcsolataik révén biztosítani is tudnák leendő hallgatóik legalább egy része számára a kötelező szakmai gyakorlatot – valószínűleg – versenyelőnyre tehetnének szert. Különösen releváns ez a kérdés már csak azért is, mert vállalati oldalról is lenne igény az együttműködésre (személyes tapasztalataim és az empirikus kutatás alapján is).

Mivel a szakmai versenyek a tehetségmenedzsment sajátos eszközei, egyenértékűek (lehetnek) a szakmai gyakorlattal, illetve más, hagyományos felsőoktatási módszerekkel (tudományos diákköri munka, szakkollégiumi rendezvények stb.) A szakmai versenyek (valószínűsíthetően) azért nem eléggé népszerűek a munkáltatók körében, mert – a hagyományos módokkal szemben – jogi és finanszírozási eszközzel nem kellően támogatottak. Alkalmas jogszabály-változtatással a szakmai versenyek beemelhetők a tehetségmenedzsmentet segítő rendelkezések közé, így az alapvetően önmaga utánpótlását tehetségmenedzsmentnek tekintő felsőoktatási tehetségmenedzselés munkapiac-orientált eszközzel bővülhet. A kutatás alapján megfogalmazott jogszabály-módosítási javaslatokat – elsősorban terjedelmi okokból – az 1. sz. melléklet tartalmazza.

7. Összefoglalás

Összefoglalásként az alábbiakban szeretnék kitérni jelen kutatás korlátaira, illetve a jövőbeni a lehetőségekre, tervekre.

7.1. A kutatás korlátai

Jelen munka készítésénél ugyan nem is volt cél az összes érintett fél vizsgálata, mégis úgy gondolom, fontos kiemelni, hogy az oktatási intézmények, sőt a szülők, szerepének és motivációinak vizsgálata jelentősen növelhetné a kutatás értékét. Utóbbi már csak azért is fontos, mert az eddig jellemzően hallgatóknak, tehát a felsőoktatásban résztvevőknek szóló szakmai versenyek mellett egyre gyakrabban találkozhatunk ezek középiskolásoknak szóló változataival. A szervezők pedig nem kisebb nevek, mint a Magyar Nemzeti Bank (Monetary – közgazdálkodj okosan![12]) vagy a MOL Zrt. (MOL Junior Freshhh[13]).

Mindenképp a kutatást korlátozó tényezőként kell megemlítenek az empirikus kutatásban számát, összetételét. Bár módszertanilag mindkét fél vizsgálata helytálló (megfelelő a mintaelemszám), a minta jövőbeni további bővítése kétségkívül hozzájárulna általánosítható következtetések levonásához. Ehhez a gondolatkörhöz kapcsolódik azonban a vizsgált célcsoportok alacsony válaszadási hajlandósága is mint további korlátozó tényező, ugyanis nagyban megnehezíti a megfelelő minőségű és mennyiségű adatgyűjtést.

7.2. Záró gondolatok

Amellett, hogy a kutatási kérdésekre (ti. hogy valóban mindkét fél számára előnyösek-e a szakmai versenyek, és elvezetnek-e a szakmai gyakorlatig) választ ad a tanulmány, feltáró kutatásként is értékelhető, értelmezhető.

A jövőben érdekes és érdemes lenne az ismételt, folytatólagos adatgyűjtés, továbbá hasznos volna a kutatás kiterjesztése az eddigiekben nem vizsgált, de érdekelt vagy érintett felekre is. Az ő bevonásuk révén ugyanis jóval árnyaltabb kép kialakítására nyílna lehetőség.

7.3. Köszönetnyilvánítás

Köszönettel tartozom a kutatásban résztvevőknek és mindazoknak, akik valamilyen formában hozzájárultak a munkámhoz. Külön köszönöm dr. Szabó Tibor segítségét és támogatását. A témában való kutatásomat a „Közösen a Jövő Munkahelyeiért” Alapítvány ösztöndíjjal támogatta.

---

[12] http://penziranytu.mnb.hu/monetary/ letöltés: 2010. május 01.
[13] Lásd bővebben: pl. http://www.kutdiak.hu/dokumentumok/kedves_diak_felhivas_a_mol_junior_freshhh_versenyre.pdf, letöltés: 2010. május 01.

Irodalomjegyzék

1997. évi LXXIV. törvény; forrás: http://www.palyatanacsadok.hu/html/3tananyag/alkalmitv.pdf, letöltés: 2011. május 6.

2009. évi CLII. törvény; forrás: http://www.rugalmas.hu/upload/dokumentumok/2009_evi_CLII_Tv.pdf, letöltés: 2011. május 6.

2010. évi LXXV. törvény; forrás: http://www.complex.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1000075.TV, letöltés: 2011. április 30.

Atkinson, J. (1984): Manpower Strategies for Flexible Organizations. Personnel Management, pp. 28-31.

Axelrod, E. L., Handfield-Jones, H., Welsh, T. A. (2001): War for Talent, Part Two. The McKinsey Quarterly, 2001 No. 2, pp. 9-11

Balog Z. (2007): Karrierszolgáltatások szerepe és jövőképe napjaink felsőoktatásában: A Nyíregyházi Főiskola Karrier Irodájának sikertörténete. Munkaügyi szemle, 2007, 51. évf., 9. szám, 39-41. o.

Bratton, J., Gold, J. (2000): Human Resource Management: Theory and Practice. Second edition, MacMillan Press Ltd., London, Great Britain

Belchamber, G. (2010): Flexicurity: What is it? Can it Work Downunder? Australian Bulletin of Labour, Sept, 2010

Borbély Sz. (2000): Atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára. SZGTI kutatás; forrás: http://mathom.dura.hu/mszosz/00/00/index/html/szolgaltatasok/szgti/atipikus-foglalkoztat.pdf, letöltés: 2011. április 10.

Burnsed. B. (2010): When a Degree Isn't Enough. US News & World Report, May 2010, Vol. 147, Issue 5, p. 52

Burroni, L., Keune, M. (2011): Flexecurity: A conceptual critique. European Journal of Industrial Relations, Vol. 17 Issue 1, pp. 75-91

Cazes, S., Nesporova, A. (2003): Munkaerőpiacok átalakulóban: rugalmasság és biztonság Közép- és Kelet-Európában, International Labour Office, Budapest

Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., Michaels III, E. G. (1998): The War for Talent, The McKinsey Quarterly, 1998 No. 3, pp. 44-57

CompLex Jogtár Plusz

Council Directive 97/81/EC (of 15 December 1997) concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC; forrás: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:0014:EN:PDF, letöltés: 2012. március 11.

Employment in Europe, 2001. In: Vitaanyag az önfoglalkoztatásról [2003] 2. sz. melléklet; forrás: http://www.osszefogas.nonprofit.hu/files/2/4/0/2/2402_onfogl-kuld.doc letöltés: 2012. május 06.

Fabók A. (2002): A munkajogi és polgárjogi kérdések és ellentmondások a munkaerő-kölcsönzés szabályrendszerében. Munkajog 2002. július-augusztus

Farndale, E., Scullion, H., Sparrow, P. (2010): The role of corporate HR function in global talent management. Journal of World Business No. 45 (2010) pp. 161-168

Finna H. (2008): A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál. Ph.D. értekezés

Guest, D. E. (1999): Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. In: Schuler, R. S., Jackson, S. E. (1999): Strategic Human Resource Management: A Reader. pp. 177-190, Wiley-Blackwell, Bodmin, Cronwall, Great Britain

Hartmann, E., Feisel, E., Schober, H. (2010): Talent management of western MNV sin China: Balancing global integration and local responsiveness. Journal of World Business No. 45 (2010) pp. 169-178.

Hertel A. (2004): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon.; forrás: http://www.e-tudomany.hu/etudomany/web/uploaded_files/20040203.pdf, letöltés: 2011. április 10.

Hieronimus, F., Schaefer, K., Schröder, J. (2005): Using branding to attract talent. The McKinsey Quarterly 2005, No. 3, pp. 12-14

Hoffmann M., Kozák Á., Veres Z. (2000): Piackutatás. Műszaki Könyvkiadó, Budapest

Huselid, M. A., Beatty, R. W., Becker, B. (2009): The differentiated workforce. Harvard Business School Press, Boston – Hivatkozza: Schuler, R. S., Jackson, S. E., Tarique, I. (2010): Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. Journal of World Business (2010), doi: 10.1016/j.jwb.2010.10.011

Iles, P., Chuai, X., Preece, D. (2010): Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. Journal of World Business No. 45 (2010) pp. 179-189.

Laky T. (1997): Atipikus munkák Magyarországon. Laky T., Borbély Sz., Nacsa B., Lakatos J., Nádas M., Simonyi Á., Linder S., Plank F., Gere I. (1997): Az atipikus foglalkoztatási formák. Európai Tükör Műhelytanulmányok 25., Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest

Laky T. (2006): Az atipikus foglalkozásokról. Kézirat; forrás: http://people.mokk.bme.hu/~kornai/laky/Cikk/atipikus.pdf, letöltés: 2012. május 1.

Lane, K., Pollner, F. (2008): How to address China's talent shortage. The McKinsey Quarterly, 2008 No. 3

Keveházi K. (2007): Az atipikus foglalkoztatásban rejlő lehetőségek elterjedésének ösztönzői és gátjai, különösen a munka és magánélet, valamint a nemek közti egyensúly szempontjából. In: Koltai, Vucskó (szerk.) (2007): A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon.; forrás: http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/nok_Mo.pdf, letöltés: 2011. május 5.

Maddox, L. M. (1987): Corporate competitions superior to internships. Marketing News, Sept. 25, 1987, pp. 11-12

Mátyási S., Haskó K., Buzási Z., Selymeci V. (2007a): Iskola melletti munkatapasztalat-szerzés: kényszer vagy lehetőség? (A szakmai gyakorlat munkaerő-piaci hatásinak átfogó elemzése) I. rész. Munkaügyi Szemle, 2007/1., 23-27. o.

Mátyási S., Haskó K., Buzási Z., Selymeci V. (2007b): Iskola melletti munkatapasztalat-szerzés: kényszer vagy lehetőség? (A szakmai gyakorlat munkaerő-piaci hatásinak átfogó elemzése) II. rész. Munkaügyi Szemle, 2007/2., 26-30. o.

McDonnell, A., Lamare, R., Gunnigle, P, Lavelle, J. (2010): Developing tomorrow's leaders – Evidence of global talent management in multinational enterprises. Journal of World Business No. 45 (2010), pp. 150-160.

Mellahi, K., Collings, D. G. (2010): The barriers to effective global telent management: The example of corporate élites in MNEs. Journal of World Business No. 45 (2010) pp. 143-149.

Michie, J., Sheehan, M. (2005): Business strategy, human resources, labour market flexibility and competitive advantage. Interational Journal of Human Resource Management, 16:3 March, pp. 445-464

Mile Cs., Hinek M., Torgyik J. (2007): A karrier irodák lehetőségei a fiatal diplomások elhelyezkedésének megkönnyítésében. Munkaügyi Szemle, 2007/7., 18-21. o.

Nacsa B. (1997): Az atipikus munkaviszonyok szabályozása Nyugat-Európa egyes országaiban. In: Laky T., Borbély Sz., Nacsa B., Lakatos J., Nádas M., Simonyi Á., Linder S., Plank F., Gere I. (1997): Az atipikus foglalkoztatási formák. Európai Tükör Műhelytanulmányok 25., Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest

Novicevic, M. M., Harvey, M. (2001): The changing role of the corporate HR function in global organizations over the twenty-first century. International Journal of Human Resource Management, 12, pp. 1251-1268 – Hivatkozza: Farndale, E., Scullion, H., Sparrow, P. (2010): The role of corporate HR function in global talent management. Journal of World Business No. 45 (2010), pp. 161-168

Pianko, D. (1996): Power internships. Management Review, Vol. 85, Issue 12, pp. 31-33

Schuler, R. S., Jackson S. E. (1987): Linking Competitive Startegies with Human Resource Management Practices. Academy of Management Executive, 1 (3), pp. 207-219 – Hivatkozza: Michie, J., Sheehan, M. (2005): Business strategy, human resources, labour market flexibility and competitive advantage. Interational Journal of Human Resource Management, 16:3 March, pp. 445-464

Schuler, R. S., Jackson, S. E., Tarique, I. (2010): Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. Journal of World Business (2010), doi: 10.1016/j.jwb.2010.10.011

Scipione, P. A. (1994): A piackutatás gyakorlata: Springer Hungarica Kiadó Kft., Budapest

Solow, R. M. (1997): What is Labour Market Flexibility? What is it Good for?, Proceedings of the British Academy, 97, pp. 189-211.

Szabó K., Négyesi Á. (2004): Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. Közgazdasági Szemle, LI. évf., 2004. január, 46–65. o.

Szabó L. (2001): A vállalati piackutatás gyakorlata. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Rt.

Tarique, I., Schuler, R. S. (2010): Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. Journal of World Business No. 45 (2010) pp. 122-133

Try, S. (2004): The role of flexible work int he transition from higher education into the labour market. Journal of Education and Work, Vol. 17, Issue 1, pp. 27-45

Valverde, M. Tregaskis, O., Brewster, C. (2000): Labor flexibility and firm performance. International Advances in Economic Research, Vol. 6, No. 4, pp. 649-661

Why has unemployment not risen more in the recession? (2010), Economic Outlook, Vol. 34, Issue 1 pp. 5-12

Williams, A. (1993): Human Resource Management and Labour Market Flexibility. Avebury, Aldershot, England

Internetes források:

www.ec.europa.eu

- http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en, letöltés: 2011. november 11.

www.fn.hu

- A cégek felénél nincs HR-stratégia. (2008); forrás: http://www.fn.hu/menedzsment/20080331/hr_hazai_trendjei/ letöltés: 2011. november 30.

www.hr.portal.hu

- Felértékelik saját szerepüket a HR-esek. (2010); forrás: http://www.hrportal.hu/hr/felertekelik-sajat-szerepuket-a-hr-esek-20100506.html letöltés: 2011. november 10.

Mellékletek

1. sz. melléklet: Javasolt jogszabály(-módosítás)ok

1. A hallgatói foglalkoztatás rugalmasságát növelő változtatás.

A gazdálkodó szervezetek tehetségmenedzsment programjai elsősorban arra koncentrálnak, hogy az adott szervezet profiljához, sajátosságaihoz, a betöltendő munkakörhöz illeszkedően találják meg a megfelelő munkavállalót. Ennek megfelelően – a foglalkoztatási rugalmasság növeléséhez – különböző atipikus jogviszonyokat kapcsolnak, ezek közül a legelterjedtebbek:

- megbízási szerződés,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- közérdekű önkéntes tevékenység,
- ösztöndíjas jogviszonyok,
- iskolaszövetkezeten keresztüli foglalkoztatás.

A hatályos nemzeti felsőoktatási törvény ugyanakkor kizárólag a hallgatói munkaszerződés keretében enged – a hallgatói jogviszonnyal összefüggésben – hallgatót foglalkoztatni. A hallgatói munkaszerződés egy, kifejezetten a felsőoktatási hallgatóknak kreált atipikus jogviszony, juttatása a „hallgatói munkadíj”, mely különböző közteher-kedvezményeket élvez. A nemzeti felsőoktatási törvény rendelkezési szerint a hallgatói munkaszerződés egyes részleteit kormányrendelet szabályozza. A szakmai gyakorlatokat, azon belül tehetségmenedzsment-programokat, szakmai versenyeket szervező gazdálkodó szervezetek számára ugyanakkor az „egyenruha” sokszor az adminisztrációs terhek növekedését jelent, mert egy új atipikus jogviszonytípus alkalmazásával kell megismerkedniük. Ilyen körülmények között sok közülük nem vállalja a foglalkoztatást, a hallgatók szakmai gyakorlatának segítését.

a. A gazdálkodó szervezetek tehetségmenedzsment programjaihoz szükséges rugalmassághoz a nemzeti felsőoktatási törvényhez a módosító javaslatok az alábbiak:

A 44. § új (6) bekezdéssel egészül ki:

(6) „A külső gyakorlóhelyen végzett munka – részben, vagy egészben, figyelemmel a gazdálkodó szervezet tevékenységére, a hallgatói feladatra -, így különösen a tehetségmenedzsmenttel, szakmai versenyekkel kapcsolatos tevékenységek munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokban is folytathatók. Ezekben az esetekben a (3), (4) bekezdés rendelkezéseit értelemszerűen alkalmazni kell.”

b. A hallgatói foglalkoztatás rugalmassága érdekében **módosítani kell még a szakképzés fejlesztéséről szóló törvényt** (2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról), **melynek így 5. § c) pontja az alábbiak szerint változik**

   a) c) a gyakorlatigényes alapképzési szak keretében szervezett szakmai gyakorlattal, amennyiben a szakmai gyakorlatra külső képzőhelyen, a hallgatóval kötött hallgatói munkaszerződés, vagy más, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján kerül sor.

   b) A hallgatói szakmai gyakorlatok további rugalmassága érdekében **a vonatkozó kormányrendeletet is módosítani kell**. Ennek tervezete ismert, a javasolt módosításokat **piros kiemeléssel** kerültek jeölésre:

/2012. (…) Korm. rendelet

a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről

A Kormány a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 110. § (1) bekezdés 7. pontjában foglalt felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (1) bekezdésében foglalt feladatkörében eljárva, a következőket rendeli el:

1. Általános rendelkezések

1. §

E rendelet hatálya kiterjed a Magyarország területén működő, és a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.) 1. mellékletében felsorolt felsőoktatási intézmények felsőoktatási szakképzési tevékenységére, a képzésben részt vevő hallgatókra, továbbá felsőoktatási szakképzésben, alapképzésben, mesterképzésben a szakmai gyakorlatra és az abban együttműködő szervezetekre, a szakmai gyakorlóhelyekre.

2. §

(1) Az Nftv. 15. § (2) bekezdésében meghatározott felsőoktatási szakképzés képzettségi szintje: ISCED-5, amely képzettségi szint kizárólagosan e rendelet alapján meghatározott képzésben szerezhető meg.

(2) Az e rendelet alapján indítható felsőoktatási szakképzések jegyzékét a melléklet tartalmazza.

3. §

(1) A képzésben a szakmai gyakorlat követelményeit a felsőoktatási szakképzés, az alapképzési, mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményei határozzák meg.

(2) A 14-18. §-t az alapképzésben, a mesterképzésben folytatott szakmai gyakorlat tekintetében is alkalmazni kell.

4. §

E rendelet alkalmazásában

1. besorolási szak: a felsőoktatási alap- és mesterképzésről, valamint a szakindítás eljárási rendjéről szóló kormányrendelet osztott képzés alapképzési szakjainak jegyzéke szerinti azon alapképzési szak vagy mesterképzési szakjainak jegyzéke szerinti azon osztatlan szak, amelyhez besoroltan az adott felsőoktatási szakképzést a képzési és kimeneti követelményei meghatározzák;

2. feladatprofil: a felsőoktatási szakképesítéssel ellátható legjellemzőbb tevékenység, feladatkör, munkaterület;

3. képzettségi szint: az oktatás egységes nemzetközi osztályozási rendszerre (ISCED) az ENSZ gazdasági és szociális osztályozási rendszereinek csoportjához tartozó besorolási rendszer, amely osztályozási referenciakeretül szolgál az oktatási programok és az ezekkel összefüggő képesítések rendszerezéséhez;

4. szakmai gyakorlat: a gyakorlati képzésnek azon része, amely a felsőoktatási szakképzés, az alapképzési, a mesterképzési szak képzési és kimeneti követelményeiben meghatározott időtartamban a szakképzettségnek megfelelő munkahelyen és munkakörben lehetőséget nyújt a megszerzett tudás és a gyakorlati készségek együttes alkalmazására, az elméleti és gyakorlati

ismeretek összekapcsolására, a munkahely és munkafolyamatok megismerésére, a szakmai kompetenciák gyakorlására;

5. szakmai gyakorlóhely: azon jogi személy, gazdálkodó szervezet, amely felsőoktatási szakképzésben, alapképzésben vagy mesterképzésben a felsőoktatási intézménnyel kötött együttműködési megállapodás, valamint a hallgatóval az Nftv. 44. § (1) bekezdés *a)* pontja szerint kötött hallgatói munkaszerződés**, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony** alapján, az egybefüggő**, vagy más** szakmai gyakorlatot biztosítja és amelyet az Oktatási Hivatal a felsőoktatási intézmény adatainál szakmai gyakorlóhelyként nyilvántartásba vett.

2. A felsőoktatási szakképzés rendje, a képzési szerkezete, a szakmai követelmények meghatározása

5. §

(1) A felsőoktatási szakképzés modulokból épül fel. Ezek:

a) a valamennyi felsőoktatási szakképzés közös kompetencia modulja, legalább 12, legfeljebb 15 kreditértékben;

b) a képzési terület szerinti közös modul, legalább 21, legfeljebb 24 kreditértékben;

c) a képzési ág szerinti közös modul, legfeljebb 15 kreditértékben;

d) a szakképzés modulja, legalább 87, legfeljebb 111 kreditértékben, amelyből

da) a gyakorlati képzés kreditértéke 30 kredit;

db) több alapképzési szakot magában foglaló képzési ág esetén a képzési ág szerinti közös modul kreditértéke legfeljebb 15 kredit;

dc) a specializáló modul vagy szakirányok estén a szakirányok szerinti modul kreditértéke legalább 15, legfeljebb 24 kredit.

(2) A felsőoktatási szakképzés – a képzési és kimeneti követelményeiben meghatározottak szerint – megszervezhető teljes idejű képzésben, részidős képzésben, illetve távoktatásban.

6. §

(1) Felsőoktatási szakképzésben legalább egy félév, egybefüggő szakmai gyakorlatot kell szakmai gyakorlóhelyen szervezni. A szakmai gyakorlat, a felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményei alapján több részben is megszervezhető.

(2) Az (1) bekezdés szerinti szakmai gyakorlat időtartama legalább tizennégy hét, amelyben a gyakorlat öt napos munkahetekre tagolódik.

(3) Részidős vagy távoktatási képzésben szervezett képzés esetén a szakmai gyakorlat legalább 240 óra, amely időtartam alatt legalább három hét gyakorlatot – öt napos munkahetekben – egybefüggően kell megszervezni.

(4) A hallgatót a szakmai gyakorlóhelyen a felsőfokú szakképesítéssel betölthető munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított, a munkavégzéshez szükséges eszközök, munka- és védőruha, baleset- és munkavédelmi felszerelések illetik meg.

7. §

(1) A felsőoktatási szakképzés szakmai követelményeit a szakképzés képzési és kimeneti követelményei határozzák meg.

(2) A felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményei szakképzettségenként tartalmazzák:

a) a felsőoktatási szakképzés megnevezését (magyar és angol nyelven);
b) a szakképzettség oklevélben történő megjelölését (magyar és angol nyelven);
c) szakirányok esetén a szakirány megnevezését (magyar és angol nyelven);
d) a képzési területet (képzési ágat), határterületi képzés esetén a további képzési területet (képzési ágat);
e) a besorolási szakot, határterületi képzés esetén a további besorolási szakot;
f) a képzési időt félévekben;
g) a szakképzettség megszerzéséhez
ga) összegyűjtendő kreditek számát,

gb) az elméleti és a gyakorlati képzés arányát,

gc) a hallgató szakmai gyakorlaton eltöltendő óráinak számát (heti öt munkanap és heti negyven munkaóra figyelembevételével);

h) a felsőoktatási szakképzés célját (a szakképzettség szakirányainak képzési célját is), amely a feladatprofil meghatározását, a felsőoktatási szakképzettséggel ellátható tevékenységkör, munkaterület meghatározását és leírását jelenti,

i) a felsőoktatási szakképzés során megszerezhető kompetenciákat, a kompetencia összetevők megjelölésével,

j) a szakmai gyakorlat szakmai követelményeire, annak szervezésére vonatkozó követelményeket;

k) az idegen nyelvi követelményeket,

l) a szakképzettség szempontjából lényeges más rendelkezéseket:

la) a besorolási szakon való továbbtanulás esetén a beszámítandó kreditek számát, továbbá a szakmai követelmény teljesítéseként elismerhető, előzetesen megszerzett tudás, munkatapasztalat beszámításának egyéb feltételeit,

lb) a felsőoktatási szakképzés szervezésének sajátos rendelkezéseit, a tanulmányi időt részidős képzésben, távoktatásban,

lc) a felsőfokú szakképzésre történő felvétel feltételeit.

8. §

(1) A felsőoktatási szakképzés a képzési és kimeneti követelmények alapján meghatározott – a felsőoktatási intézmény képzési programjának részét képező – felsőoktatási szakképzési program alapján folyik.

(2) A felsőoktatási szakképzési programnak a képzési és kimeneti követelmények szerinti elemei:

a) a felsőoktatási szakképzés megnevezése;

b) a megszerezhető szakképzettség megnevezése;

c) szakirányok esetén a szakirány megnevezése;

d) a képzési terület (képzési ág), határterületi képzés esetén a további képzési terület (képzési ág);

e) a besorolási szak, határterületi képzés esetén a további besorolási szak;

f) összegyűjtendő kreditek száma;

g) a szakképzettség célja (a specializáció vagy szakirány estén szakirányok képzési célja is), a feladatprofil meghatározása, a felsőoktatási szakképzettséggel ellátható tevékenységkör, munkaterület leírása,

h) a szakképzettség szakmai kompetenciái, a képzési és kimeneti követelményekben meghatározott kompetencia területekre vonatkozóan az alábbi bontásban:

ha) kulcskompetencia modul és kreditértéke,
hb) a képzési terület szerinti közös modul és kreditértéke,
hc) a szakképzési (a közös képzési ág, a gyakorlati képzés, a specializáció vagy a szakirányok szerinti) modul és kreditértéke.

(3) A felsőoktatási szakképzési program (2) bekezdésen túli, további elemei:

a) a besorolási szak nyilvántartásba vételi adatai;

b) a szakképzettség szempontjából a felsőoktatási szakképzésbe történő belépés sajátos feltételei, különösen:

ba) az egészségügyi alkalmassági követelmények,

bb) a szakmai, pályaalkalmassági követelmények;

c) a hallgató szakmai gyakorlaton eltöltendő óráinak száma (heti öt munkanap és heti negyven munkaóra figyelembevételével);

d) a szakmai gyakorlat szakmai követelményei,

e) az idegen nyelvi követelmények,

f) a felsőoktatási szakképzés képzési módszerei,

g) a felsőoktatási szakképzés értékelési rendszere, az értékelés módszerei modulonként:

h) a képzési szakon való továbbtanulás esetén a beszámítandó kreditek száma, továbbá a szakmai követelmény teljesítéseként elismerhető előzetesen megszerzett tudás, munkatapasztalat beszámításának egyéb feltételei,

i) a szakmai gyakorlat szervezésének sajátos követelményei, különösen:

ia) a szakmai gyakorlóhely meghatározása,

ib) a felsőoktatási szakképzésben, a 15. §-ban meghatározott együttműködési megállapodás alapján részt vevő szakmai gyakorlóhelyek szándéknyilatkozata,

ic) a gyakorlati képzés tantervi egységei, moduljai, ezek időtartama, ajánlott tanterve,

id) a hallgató szakmai gyakorlatának értékelési módszerei,

ie) a részidős, távoktatási képzési formában a szakmai gyakorlatra vonatkozó előírások, és a szakmai gyakorlat alóli részbeni felmentésre, illetve a munkatapasztalat beszámítására vonatkozó szabályok,

if) a szorgalmi időszakon belüli és a szorgalmi időszakon kívüli szakmai gyakorlatok időbeosztása, heti öt munkanap és negyven munkaóra figyelembevételével,

ih) a felsőoktatási szakképzés eszközei, segédeszközei, tananyagai,

ii) a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottak szerint a felsőoktatási szakképzéshez szükséges speciális épület és egyéb infrastrukturális kapacitásigények, tárgyi feltételek és azok biztosítása,

ij) teljes idejű képzésre (részidős képzésre, távoktatásra) vonatkozó tanterv, óra- és vizsgaterv, továbbá tantárgyi program,

ik) a felsőoktatási intézmény minőség-biztosítási rendszerének részeként a felsőoktatási szakképzés minőség-biztosításának bemutatása.

9. §

(1) A besorolási szakon való továbbtanulás esetén a felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményeiben meghatározott kreditek legalább 75 százalékát el kell ismerni.

(2) Felsőoktatási szakképzésbe eredményes felvételi eljárást követően vagy a besorolási szakon megkezdett, legalább 30, legfeljebb 120 kredit értékű tanulmányok beszámításával az Nftv. 42. § (1) bekezdés *b)* pontja szerinti átvétellel lehet belépni.

3. A felsőoktatási szakképzés indításának eljárási rendje

Felsőoktatási szakképzés szakjegyzékbe történő felvétele

10. §

(1) Felsőoktatási szakképzés szakjegyzékbe történő felvétele – a képzési és kimeneti követelmények meghatározásával – a besorolási szakhoz soroltan kezdeményezhető.

(2) Az (1) bekezdés szerinti eljárást kezdeményezheti felsőoktatási intézmény vagy gazdálkodó szervezet felsőoktatási intézménnyel együttműködve. A felsőoktatási szakképzés a 7. § szerinti formában és tartalommal kidolgozott képzési és kimeneti követelményeit és legalább öt gazdálkodó szervezet felsőoktatási szakképzést támogató véleményét, az oktatásért felelős miniszternek címezve, az Oktatási Hivatalnak kell benyújtani.

(3) A felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményeinek előkészítése érdekében az Oktatási Hivatal megkéri a Felsőoktatási Tervezési Testület véleményét. A Felsőoktatási Tervezési Testület arról ad véleményt, hogy munkaerő-piaci, foglalkoztatási szempontból indokolt-e a felsőoktatási szakképzés szakjegyzékbe történő felvétele.

(4) A támogató vélemény alapján az Oktatási Hivatal az oktatásért felelős miniszternél kezdeményezi a felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményeinek jogszabályban történő megjelentetését, valamint a felsőoktatási szakképzés szakjegyzékbe történő felvételét.

Felsőoktatási szakképzés indítása felsőoktatási intézményben

11. §

(1) A felsőoktatási intézmény felsőoktatási szakképzés indítására azon képzési területen szerezhet jogosultságot, amelyen alapító okirata és működési engedélye szerint besorolási szakon, székhelyén vagy telephelyén képzést folytat.

(2) A felsőoktatási intézmény felsőoktatási szakképzést akkor folytathat, ha a szakindítást az Oktatási Hivatal olyan alapképzési vagy osztatlan mesterképzési szakon nyilvántartásba vette, amelyen a felsőoktatási intézmény, a felsőoktatási szakképzésből, az előzetesen megszerzett tudás beszámításával, a továbblépés lehetőségét biztosítja.

(3) A felsőoktatási szakképzés indításának nyilvántartásba vételét a felsőoktatási intézmény rektora, az intézmény képzési programjának módosításáról hozott szenátusi döntés alapján, a 8. § szerint elkészített felsőoktatási szakképzési program és a területileg illetékes szakmai kamara felsőoktatási szakképzést támogató véleménye Oktatási Hivatalnak történő megküldésével kezdeményezheti. A felsőoktatási szakképzési programban be kell mutatni a szakmai gyakorlóhelyek körét. Mellékelni kell azon szakmai gyakorlóhelyek szándéknyilatkozatát, amelyekkel a felsőoktatási intézmény a felsőoktatási szakképzés indításakor együttműködési megállapodást fog kötni.

(4) A felsőoktatási intézmény felsőoktatási szakképzésben olyan szakmai gyakorlóhellyel köthet megállapodást, amelyet a gazdasági kamara a szakképzésről szóló törvényben meghatározottak szerint a gyakorlati képzés folytatására jogosultak nyilvántartásába felvett.

12. §

(1) A felsőoktatási intézmény a felsőoktatási szakképzést annak nyilvántartásba vételét követően indíthatja.

(2) A nyilvántartásba vételi eljárás során, a felsőoktatási intézmény felsőoktatási szakképzési programjáról az Oktatási Hivatal megkéri a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság külön jogszabályban meghatározott szakértői véleményét.

(3) A Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság a felsőoktatási szakképzési programok minőség-ellenőrzési és minőség-értékelési feladatainak ellátására felsőoktatási szakképzési bizottságot hoz létre és a munkaadókat képviselő szakértőket vesz igénybe.

(4) A Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság a felsőoktatási szakképzési programról készített szakértői véleményében azt vizsgálja, hogy a felsőoktatási intézmény felsőoktatási szakképzési programja összhangban van-e a képzési és kimeneti követelményekkel, a szakképzettség szakmai kompetenciái megfelelnek-e a képzési és kimeneti követelményekben meghatározott kompetencia területek szerinti követelményeknek; a szakmai gyakorlat követelményei megfelelnek-e a szakképzettség feladatprofiljának.

13. §

A felsőoktatási intézmény szakképzési tevékenységét az Oktatási Hivatal a felsőoktatási intézmény működési engedélyének felülvizsgálatára irányuló eljárásában, a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság és a gazdasági kamara szakértői véleményének megkérésével ötévente vizsgálja.

4. A szakmai gyakorlat, az együttműködési megállapodás feltételei és tartalma

14. §

(1) A szakmai gyakorlat célja a szakképzettségnek megfelelő munkahelyen, munkakörben az elméleti és gyakorlati ismeretek összekapcsolása; a szakma gyakorlásához szükséges munkavállalói kompetenciák munkafolyamatokban történő fejlesztése; az anyag-eszköz-technológia ismeretek és gyakorlati jártasságok, valamint a munkafolyamatokban a személyi kapcsolatok és együttműködés, feladatmegoldásokban az értékelő és önértékelő magatartás, az innovációs készség fejlesztése.

(2) A szakmai gyakorlat a felsőoktatási intézmény vagy az intézmény és a szakmai gyakorlóhely által közösen meghatározott képzési tevékenység, amelyet a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottak szerint a felsőoktatási szakképzési programnak, illetve a szak tantervének megfelelően terveznek, szerveznek és értékelnek.

15. §

(1) A felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlóhely együttműködési megállapodást köt a felsőoktatási intézmény hallgatóinak szakmai gyakorlata biztosítására.

(2) Az együttműködési megállapodást írásba kell foglalni. Az együttműködési megállapodásra a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a 16. §-ban foglalt elemek a megállapodás lényeges tartalmának minősülnek.

(3) A felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlóhely együttműködési megállapodásáról, és a képzésben közreműködő szakmai gyakorlóhelyekről, az intézmény adatszolgáltatása és működési engedélye alapján, az Oktatási Hivatal nyilvántartást vezet. A felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlóhely együttműködésének megszűnését vagy más szakmai gyakorlóhellyel kötött megállapodást, valamint a szakmai gyakorlóhely nyilvántartott adataiban történő változást követően a felsőoktatási intézménynek hatvan napon belül kezdeményeznie kell a nyilvántartott adatok módosítását.

16. §

Az együttműködési megállapodás tartalmazza:

a) az együttműködési megállapodást kötő felek nevét (cégnevét), székhelyét, elérhetőségét, adószámát, statisztikai számjelét, cégjegyzékszámát vagy egyéni vállalkozói nyilvántartási számát vagy nyilvántartási számát, törvényes képviselője nevét;

b) az együttműködési megállapodás tárgyát, célját;

c) az együttműködés módját, a szakmai gyakorlat kereteit, különösen:

ca) a szakmai gyakorlat helyszínét, időtartamát (kezdő és befejező időpontját), esetleges szakaszait, azok kezdő és befejező időpontját,

cb) a szakmai gyakorlóhelyen a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók évfolyamonként, szakonként, tagozatonként, szakképzettségenként meghatározott létszámát,

cd) a hallgatók Nftv. 44. § (3) bekezdés *a)* pontja szerint megállapított díjazását, illetve annak hiányát,

ce) a szakmai gyakorlat felsőoktatási intézményi felelősét és a szakmai gyakorlatot biztosító szakmai felelősét;

d) az intézmény kötelezettségeit és jogait, különösen:

da) felelősségét a hallgatók teljes képzéséért, annak részét képező szakmai gyakorlatért,

db) a szakmai gyakorlat megszervezését a szakmai gyakorlóhellyel,

dc) a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatók kiválasztását,

dd) a szakmai gyakorlathoz szükséges adatok, információk szakmai gyakorlóhely számára történő megküldését,

de) a szakmai készségek, képességek komplex fejlesztési folyamatában a szakmai gyakorlóhely értékelése alapján a gyakorlati kompetenciák értékelését;

e) a szakmai gyakorlatot biztosító szakmai gyakorlóhely kötelezettségeit és jogait, különösen:

ea) a hallgatói munkaszerződés**, vagy más, munkavégzésre irányuló jogviszony szerződésének** hallgatóval történő megkötésének kötelezettségét,

eb) a hallgató tanulmányainak megfelelő szakterületen történő foglalkoztatást,

ec) a szakmai gyakorlat folytatásához szükséges hely, eszköz, védőfelszerelés biztosítását,

ed) a szakmai gyakorlati tevékenység szakmai felügyeletét, irányítását,

ee) a hallgatók Nftv. 44. § (3) bekezdés *a)* pontja szerinti díjazását,

ef) a hallgatók elsajátított szakmai tudásának, kompetenciáinak írásban történő értékelését;

f) az együttműködési megállapodás időtartamát (határozott idejű vagy határozatlan);

g) az együttműködési megállapodás megszűnésének eseteit.

5. Szakmai gyakorlaton hallgatói munkaszerződés alapján történő hallgatói munkavégzés feltételei, a hallgatói munkaszerződés tartalma

17. §

(1) Szakmai gyakorlatra kötelezett hallgató az Nftv. 44. § (1) bekezdés *a)* pontja szerinti, a szakmai gyakorlóhellyel kötött hallgatói ~~munka~~szerződés alapján végezhet munkát.

(2) A szakmai gyakorlaton történő munkavégzés során munkavállalón a hallgatót, munkáltatón a szakmai gyakorlatot biztosítót, munkaviszonyon a hallgatói munkaszerződés**, vagy egyéb foglalkoztatási jogviszony** alapján létrejött munkaviszonyt kell érteni.

18. §

(1) A hallgatói munkaszerződésnek tartalmaznia kell különösen:

a) a szakmai gyakorlóhely adatait (nevét, székhelyét, elérhetőségét, adószámát, statisztikai számjelét, cégjegyzékszámát vagy egyéni vállalkozói nyilvántartási számát, törvényes képviselőjének nevét);

b) a hallgató természetes személyazonosító adatait (nevét, születési nevét, születési helyét és idejét, anyja születési nevét, lakcímét, külföldi hallgató esetén állampolgárságát, tartózkodási címét, oktatási azonosítóját, elérhetőségét, adóazonosító jelét, társadalombiztosítási azonosító jelét, bankszámlaszámát);

c) a hallgatóval hallgatói jogviszonyt létesített felsőoktatási intézmény adatait (nevét, székhelyét, elérhetőségét, oktatási azonosítóját, törvényes képviselőjének nevét);

d) a képzési és kimeneti követelményekben meghatározottakkal azonos módon a szakképzettség megnevezését és a képzési időt;

e) a hallgató munkakörét;

f) a szakmai gyakorlat helyét (munkahely), időtartamát (kezdő és befejező időpontját), szükség esetén szakaszait, a hallgató napi munkaidejét, a hallgatót az Nftv. 44. § (3) bekezdés *a)* pontja alapján megillető díjazásának összegét, illetve a díjazás hiányát;

g) a hallgató szakmai gyakorlatának felsőoktatási intézményi felelősének és a szakmai gyakorlóhely szakmai felelősének személyét;

h*)* a szakmai gyakorlóhelyen a hallgató számára – a jogszabály alapján járó juttatásokon és kedvezményeken felül – biztosított egyéb juttatások és kedvezmények megjelölését, azok mértékét és nyújtásának feltételeit.

(2) A hallgatói munkaszerződés tartalmazza a szakmai gyakorlóhely arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a hallgató számára – egészségvédelmi és munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen – a szakképzési programnak, illetve a tantervnek megfelelő szakmai gyakorlatról gondoskodik.

(3) A hallgatói munkaszerződés tartalmazza a hallgató arra vonatkozó kötelezettség-vállalását, hogy

a) a szakmai gyakorlóhely képzési rendjét megtartja, a szakmai gyakorlatot a követelmények alapján elvégzi;

b) a szakmai gyakorlati ismereteket a képességeinek megfelelően elsajátítja;

c) a biztonsági, az egészségügyi és a munkavédelmi előírásokat megtartja;

d) nem tanúsít olyan magatartást, amellyel a szakmai gyakorlóhely jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(4) Amennyiben a hallgató és a szakmai gyakorlóhely munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesít, úgy az (19-(3) bekezdésekben foglaltakat értelemszerűen alkalmazni kell.

6. Záró rendelkezések

19. §

E rendelet 2013. március 1-jén lép hatályba, rendelkezéseit a hatályba lépését követően induló felsőoktatási szakképzésekre, alap- és mesterképzési szakokra kell alkalmazni.

20. §

(1) Azok a hallgatók, akik tanulmányaikat a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény, valamint az Országos Képzési Jegyzékről és az Országok Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről szóló 133/2010. (IV. 22.) Korm. rendelet szerinti felsőfokú szakképzésben kezdték meg, a korábbi szakmai és vizsgakövetelmények alapján fejezhetik be és szerezhetnek bizonyítványt, vagy szakváltással e rendelet szerint indított felsőoktatási szakképzésben folytathatják tanulmányaikat és szerezhetnek oklevelet.

(2) A besorolási szakon való továbbtanulás során az adott felsőoktatási szakképzésre vonatkozó kreditbeszámítási rendelkezéseket kell alkalmazni.

(3) E rendelet 14-18. §-ában foglaltakat a felsőoktatási intézmény azon alap- és mesterképzési szakjai tekintetében, amelyek képzési és kimeneti követelményei gyakorlati képzést írnak elő, a működési engedély felülvizsgálatára irányuló eljárásban 2015. szeptember 1-jét követően kell vizsgálni.

Melléklet a …/2012. (…) Korm. rendelethez

A felsőoktatási szakképzések jegyzéke

I. Alapképzési szakhoz rendelten

	a) képzési terület	b) képzési ág	c) felsőoktatási szakképzés	d) kreditek száma	e) alapképzési szakok
1.	agrár	agrár műszaki			földmérő és földrendező mérnöki
2.			mezőgazdasági és élelmiszeripari gépészmérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	mezőgazdasági és élelmiszeripari gépészmérnöki
3.			tájrendező és kertépítő mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	tájrendező és kertépítő mérnöki
4.		gazdasági, vidékfejlesztési és informatikus agrármérnöki	gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki
5.					informatikus és szakigazgatási agrármérnöki
6.		élelmiszer- és kertészmérnöki	élelmiszermérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	élelmiszermérnöki
7.			kertészmérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	kertészmérnöki
8.			szőlész-borász mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	szőlész-borász mérnöki
9.		környezetgazdálkodási és természetvédelmi mérnök	környezetgazdálkodási agrármérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	környezetgazdálkodási agrármérnöki
10.			természetvédelmi mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	természetvédelmi mérnöki,
11.			vadgazda mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	vadgazda mérnöki
12.		mezőgazdasági	állattenyésztő mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	állattenyésztő mérnöki
13.			mezőgazdasági mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	mezőgazdasági mérnöki
14.					mezőgazdasági szakoktató
15.			növénytermesztő mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	növénytermesztő mérnöki
16.	bölcsészet-tudomány	magyar			magyar (pl. drámapedagógia, eszperantó, észt, finn, finnugor, folklorisztika, irodalomtudomány, művelődéstudomány, nyelvmentor, nyelvtechnológia, színháztörténet, ügyvitel, neolatin szakirányok)
17.		történelem			történelem (pl. történelem, levéltár, muzeológia, régészet szakirányok)
18.					néprajz
19.		modern filológia			anglisztika (pl. angol, amerikanisztika szakirányok)
20.					germanisztika (pl. német, német nemzetiségi, néderlandisztika, skandinavisztika szakirányok)
21.					romanisztika (pl. francia, olasz, portugál, román/román nemzetiségi, spanyol szakirányok)
22.					romológia
23.					szlavisztika (pl. orosz, bolgár, cseh, lengyel, horvát/nemzetiségi, szerb/nemzetiségi,

					szlovák/nemzetiségi, szlovén/nemzetiségi, ukrán/nemzetiségi szakirányok)
24.		ókori és keleti filológia			ókori nyelvek és kultúrák (asszíriológia, egyiptológia, klasszika-filológia [latin, ógörög] szakirányok)
25.					keleti nyelvek és kultúrák (pl. altajisztika, arab, hebraisztika, indológia, iranisztika, japán, kínai, koreai, mongol, tibeti, török, újgörög szakirányok)
26.		pedagógia és pszichológia			andragógia (pl. felnőttképzési szervező, munkavállalási tanácsadó, művelődésszervező, személyügyi szervező szakirányok)
27.					pedagógia
28.					pszichológia
29.		szabad bölcsészet			szabad bölcsészet (pl. filozófia, esztétika, etika, vallástudomány, filmelmélet és filmtörténet, kommunikáció és médiatudomány, művészettörténet, elméleti nyelvészet szakirányok)
30.	társadalom-tudomány	politikatudomány			nemzetközi tanulmányok
31.					politológia
32.		szociális	szociális munka felsőfokú asszisztens	120 kredit	szociális munka
33.			szociálpedagógia felsőfokú asszisztens	120 kredit	szociálpedagógia
34.					foglalkozási rehabilitáció
35.		társadalomismeret			informatikus könyvtáros
36.			kommunikátor felsőfokú asszisztens	120 kredit	kommunikáció és médiatudomány
37.					kulturális antropológia
38.					szociológia
39.					társadalmi tanulmányok
40.	informatika	informatikai	gazdaságinformatikus felsőfokú asszisztens	120 kredit	gazdaságinformatikus
41.			mérnökinformatikus felsőfokú asszisztens	120 kredit	mérnökinformatikus
42.			programtervező informatikus felsőfokú asszisztens	120 kredit	programtervező informatikus
43.	jogi	igazságügyi	igazságügyi igazgatási felsőfokú asszisztens	120 kredit	igazságügyi igazgatási
44.		munkajogi			munkaügyi és társadalombiztosítási igazgatási
45.	közigazgatá-si, rendészeti és katonai	közigazgatási			igazgatásszervező
46.					nemzetközi igazgatási
47.		rendészeti			bűnügyi igazgatási (pl. bűnügyi nyomozó, gazdaságvédelmi nyomozó, pénzügyi nyomozó szakirányokkal)
48.					rendészeti igazgatási (pl. biztonsági, büntetés-végrehajtási, határrendészeti, igazgatásrendészeti, katasztrófavédelmi, közlekedésrendészeti, közrendvédelmi, vám- és jövedéki igazgatási, migrációs szakirányokkal)
49.					büntetés-végrehajtási nevelő
50.		nemzet-biztonsági			nemzetbiztonsági
51.		honvédelmi és katonai			biztonság- és védelempolitikai
52.					védelmi igazgatási

53.					katonai vezetői
54.					katonai gazdálkodási
55.	gazdaság-tudományok	közgazdasági	közgazdász felsőfokú asszisztens közszolgálati szakon	120 kredit	alkalmazott közgazdaságtan
56.					gazdaságelemzés
57.					közszolgálati
58.		üzleti	közgazdász felsőfokú asszisztens gazdálkodási és menedzsment szakon	120 kredit	gazdálkodási és menedzsment
59.			közgazdász felsőfokú asszisztens kereskedelem és marketing szakon	120 kredit	kereskedelem és marketing
60.			közgazdász felsőfokú asszisztens emberi erőforrások szakon	120 kredit	emberi erőforrások
61.			közgazdász felsőfokú asszisztens nemzetközi gazdálkodás szakon	120 kredit	nemzetközi gazdálkodás
62.			közgazdász felsőfokú asszisztens pénzügy és számvitel szakon	120 kredit	pénzügy és számvitel
63.			közgazdász felsőfokú asszisztens turizmus-vendéglátás szakon	120 kredit	turizmus-vendéglátás
64.					üzleti szakoktató
65.	műszaki	anyag-, fa- és könnyűipari mérnöki			anyagmérnöki
66.			faipari mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	faipari mérnöki
67.			könnyűipari mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	könnyűipari mérnöki
68.		bio-, környezet- és vegyészmérnöki			biomérnöki
69.					környezetmérnöki
70.			vegyészmérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	vegyészmérnöki
71.					molekuláris bionika
72.		építőmérnöki és műszaki földtudományi			építőmérnöki
73.			műszaki földtudomány mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	műszaki földtudományi
74.		építészmérnök, ipari termék- és formatervező mérnöki			építészmérnöki
75.					ipari termék- és formatervező mérnöki
76.		gépész-, közlekedés-, mechatronikai mérnöki	gépészmérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	gépészmérnöki
77.					közlekedésmérnöki
78.			mechatronikai mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	mechatronikai mérnöki
79.					járműmérnöki
80.		had- és biztonságtechnikai mérnöki	biztonságtechnikai mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	had- és biztonságtechnikai mérnöki
81.		villamos- és energetikai mérnöki	energetikai mérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	energetikai mérnöki
82.			villamosmérnök felsőfokú asszisztens	120 kredit	villamosmérnöki
83.		műszaki menedzser, szakoktató			műszaki menedzser
84.					műszaki szakoktató
85.	orvos- és egészség-tudomány	egészségtudományi			ápolás és betegellátás (ápoló, dietetikus, gyógytornász, mentőtiszt, szülésznő szakirányokkal)
86.					egészségügyi gondozás és prevenció (népegészségügyi ellenőr és védőnő szakirányokkal)
87.					egészségügyi szervező (egészségbiztosítás, egészségügyi ügyvitelszervező, egészségturizmus-

					szervező szakirányokkal)
88.			orvosi laboratóriumi és képalkotó diagnosztikai analitikus felsőfokú asszisztens	120 kredit	orvosi laboratóriumi és képalkotó diagnosztikai analitikus (orvosdiagnosztikai laboratóriumi analitika, képalkotó diagnosztika analitika, orvosi kutatólaboratóriumi analitika, optometria szakirányokkal)
89.	pedagógus-képzés	óvodapedagógus, tanító	pedagógus felsőfokú asszisztens	120 kredit	óvodapedagógus (nemzetiségi szakiránnyal)
90.					tanító (nemzetiségi szakiránnyal)
91.					konduktor (óvodapedagógus, tanító szakirányokkal)
92.			csecsemő- és kisgyermeknevelő felsőfokú asszisztens	120 kredit	csecsemő- és kisgyermeknevelő
93.		gyógypedagógia			gyógypedagógia (értelmileg akadályozottak pedagógiája, tanulásban akadályozottak pedagógiája, hallássérültek pedagógiája, logopédia, látássérültek pedagógiája, szomatopedagógia, pszichopedagógia szakirányokkal)
94.	sport-tudomány	sport			testnevelő-edző
95.		testkultúra			sportszervező
96.					rekreációszervezés és egészségfejlesztés
97.					humánkineziológia
98.	természet-tudomány	élő természettudomány			biológia
99.		élettelen természettudomány			fizika
100.					kémia
101.		föld- és földrajztudományi			földrajz
102.					földtudományi
103.		környezettudomány			környezettan (pl. technika szakirány)
104.		matematikatudomány			matematika
105.		természetismeret			természetismeret
106.	művészet	építőművészet			építőművészet
107.		iparművészet			kerámiatervezés
108.					üvegtervezés
109.					fémművesség
110.					formatervezés
111.					textiltervezés (szövő, kötő, nyomó, ruha, öltözékkiegészítés szakirányokkal)
112.					tervezőgrafika
113.					fotográfia
114.					alkalmazott látványtervezés
115.					design- és művészetelmélet
116.		képzőművészet	könyvműves felsőfokú asszisztens	120 kredit	képzőművészet elmélet
117.			bútorműves és műtárgyvédelmi felsőfokú asszisztens	120 kredit	
118.		film- és videoművészet			mozgókép (film- és televíziórendező, vágó, hangmester szakirányokkal)*
119.					kameraman
120.					gyártásszervező
121.			televíziós műsorkészítő felsőfokú asszisztens	120 kredit	televíziós műsorkészítő
122.					animáció

123.		zeneművészet			előadóművészet (klasszikus hangszer, jazzhangszer, klasszikus ének, jazzének, zenekar- és kórusvezetés, egyházzene, népzene szakirányokkal)
124.					alkotóművészet és muzikológia (zeneszerzés, jazz-zeneszerzés, muzikológia, zeneelmélet, zeneismeret, elektronikus zenei médiaművészet, alkalmazott zeneszerzés szakirányokkal)
125.		táncművészet			táncművész (klasszikus balett, néptánc, moderntánc, kortárstánc, színházi tánc szakirányokkal)
126.					koreográfus
127.					táncos és próbavezető (klasszikus balett, néptánc, moderntánc, társastánc, kortárstánc, divattánc, színházi tánc szakirányokkal)
128.		multimédia			média design
129.					multimédia programszerkesztő
130.	művészet-közvetítés	zenekultúra			ének-zene (népzene, egyházzene szakirányokkal)
131.		vizuális kultúra			kézműves
132.					környezetkultúra
133.					plasztikai ábrázolás
134.					képi ábrázolás
135.					elektronikus ábrázolás
136.		drámakultúra			drámainstruktor
137.		mozgóképkultúra			mozgóképkultúra és médiaismeret

II. Osztatlan mesterképzési szakhoz rendelten

	a) képzési terület	b) felsőoktatási szakképzés	c) a kreditek száma	d) osztatlan mesterképzési szakok
1.	agrár			állatorvosi
2.				erdőmérnöki
3.	jogi			jogász
4.	műszaki			építészmérnöki
5.	orvos- és egészség-tudomány			általános orvos
6.				fogorvos
7.				gyógyszerész
8.	művészeti képzési terület			építőművész
9.				festőművész
10.				szobrászművész
11.				grafikus
12.				restaurátorművész
13.				intermédia-művész
14.				színművész
15.				színházrendező
16.				színházi koreográfus
17.				színházi dramaturg
18.				filmdramaturg

2. A gazdálkodó szervezetek által szervezett tehetségmenedzsment programok (ideértve a szakmai versenyeket is) jogszabályi megjelenítése

Az alapproblémát az okozza, hogy a felsőoktatási intézmények tehetséggondozáson alapvetően saját utánpótlásuk kinevelését értik. A megközelítés idejétmúlt, a munkaerőpiac-orientált felsőoktatás számára a gazdálkodó szervezeteknek képzett tehetséges frissdiplomások legalább olyan fontosak, mint a leendő egyetemi oktatók.

a. A nemzeti felsőoktatási törvény vonatkozó rendelkezései módosítására vonatkozó javaslat. Ennek célja, hogy a gazdálkodó szervezetek – elsősorban vállalatok – által

szervezett tehetségmenedzsment programok megfelelő helyet kapjanak a felsőoktatási tehetséggondozás rendszerében, világossá váljon létjogosultságuk. **Az 54. § a következő két mondattal egészül ki.**

„A felsőoktatási tehetséggondozó rendszer részei a gazdálkodó szervezetek által szervezett tehetségmenedzsment programok. A tehetségmenedzsment programok célja a gazdálkodó szervezetek emberi erőforrás-gazdálkodásának segítése."

A 110. §. (1) bekezdése 12. pontja új e) ponttal egészül ki:

„e) a gazdálkodó szervezetek által működtetett tehetségmenedzsment rendszerek elveit"

b. Javaslat a tehetséggondozással foglalkozó kormányrendelet alkalmas módosítására. A nemzeti felsőoktatási törvény az erről szóló kormányrendeletben részletezi a tehetséggondozási programok szakmai és finanszírozási részleteit egyaránt. Ennél fogva a hallgatói támogatásokról szóló kormányrendelet módosítása helyett ebben a jogszabályban célszerű a kérdés átfogó megoldására javaslatot tenni. A rendeletnek jelenleg tervezete ismert, ezért ebben (lásd alább) **piros kiemeléssel** jelennek meg az indokoltnak tartott módosítások.

…/2012. (….) Korm. rendelet

a nemzeti felsőoktatási kiválóságról

A Kormány a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 110. § (1) bekezdés 1., 8., 12. és 21. pontjában foglalt felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 15. cikk (3) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

1. A nemzeti felsőoktatási kiválóság rendszere

1. § (1) Az e rendeletben szabályozott, a nemzeti felsőoktatási kiválóság intézményeit és programját a nemzet szellemi és gazdasági értékeinek megteremtésében és megőrzésében kiemelkedő szerepet játszó intézményi, hallgatói, oktatói és kutatói, felsőoktatási és kutatási teljesítmény állami elismerésének és támogatásának átlátható és egységes rendszerében kell működtetni.

(2) A nemzeti felsőoktatási kiválóság rendszere magában foglalja

a) a kiemelt felsőoktatási intézményt, a kutatóegyetemet, az alkalmazott kutatások főiskoláját, a kutató kart,

b) a hallgatói kiválóság és a tehetséggondozás rendszerét, így különösen a szakkollégiumokat és az országos tudományos diákköri mozgalmat,

c) az oktatói és kutatói kiválóság rendszerét, egyes intézményeit, így különösen a nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíjat,

d) a felsőoktatási intézményeknek autonóm működésük keretében önállóan, más felsőoktatási intézményekkel, illetve szakmai szervezetekkel működtetett tehetséggondozó rendszereit,

e) a gazdálkodó szervezetek által működtetett tehetségmenedzsment-rendszereket.

(3) A Kormány elismeri és védendő értékként kezeli az országos tudományos diákköri mozgalom hagyományait és a szakkollégiumi mozgalom Szakkollégiumi Chartában rögzített alapelveit.

2. A nemzeti felsőoktatási kiválóság intézményei

2. § (1) A kiemelt felsőoktatási intézmény minősítés olyan felsőoktatási intézménynek adható, amely több tudományterületen olyan képzési és kutatási kapacitásokkal, valamint tudományos eredményekkel rendelkezik, amelyekre alapozva az intézmény a nemzetstratégiai célok megvalósításában jelentős szerepet tölt be és a nemzetközi felsőoktatási rangsorpozíciójában fejlődés tervezhető.

(2) A kiemelt felsőoktatási intézmény minősítés angol elnevezése: University of National Excellence.

3. § (1) A kiemelt felsőoktatási intézmény minősítésre vonatkozó határozatot a Kormány az oktatásért felelős miniszter (a továbbiakban: miniszter) előterjesztése alapján – a Magyar Tudományos Akadémia elnökének és a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság véleményének előzetes kikérésével – hozza meg.

(2) A kiemelt felsőoktatási intézmény minősítés alapja az intézmény négyéves fejlesztési terve. A minősítés négy évre szól. A fejlesztési terv időarányos haladását a miniszter évente felülvizsgálja.

(3) Amennyiben az éves felülvizsgálat alapján a felsőoktatási intézmény nem felel meg a minősítésnek, a miniszter – az (1) bekezdés szerinti véleményezést követően – javaslatot tesz a Kormány részére a minősítés visszavonására.

4. § (1) Kutató minősítést az az egyetem kaphat, amelyben a kutatás intenzitása az alábbi értékelési szempontok mindegyikében magas értéket, illetve fejlődést mutat:

a) a folyamatos, stratégiai jellegű alap- és alkalmazott kutatás a felsőoktatási intézmény és szervezeti egységeinek többsége működésének meghatározó részét képezi;

b) jelentős hazai és nemzetközi kutatási, fejlesztési és innovációs tevékenységet végez, amelynek eredményeit magas tudományos minősítésű kiadványokban, szabadalmakban, oltalmakban, új eljárásokban, műszaki fejlesztésekben, dokumentált know-how-kban, közhasznú alkotásokban jeleníti meg, és azokat az oktatásba közvetíti;

c) a tehetséggondozást a képzés minden szintjén kiemelt feladatként végzi, ezen belül is kiemelkedő teljesítményt nyújt a tudományos diákköri tevékenység, szakkollégium működtetése és a doktori képzés területén**, valamint a gazdálkodó szervezetekkel azok tehetségmenedzsment programjai szervezésében együttműködik**;

d) mind a kutatás, mind a képzés területén széles körű nemzetközi együttműködéseket folytat,

e) erős kutatás-fejlesztési és innovációs forrásszerző képességgel rendelkezik.

(2) A kutató minősítést önállóan felsőoktatási intézményi kar is megkaphatja, amennyiben az (1) bekezdésben meghatározott minőségi kritériumoknak kari szinten megfelel.

(3) Egy egyetem vagy egy, az egyetem egészére vonatkozó, vagy legfeljebb két karára vonatkozó kutató minősítéssel rendelkezhet. Egy főiskola egy kutató kari minősítéssel rendelkezhet, amennyiben alkalmazott kutatások főiskolája minősítéssel nem rendelkezik. Felsőoktatási intézmények egyesülése a kutató kari minősítést nem szünteti meg.

(4) A kutatóegyetem minősítés angol elnevezése: Research University, a kutató kar minősítés angol elnevezése: Research Faculty.

5. § (1) A kutató minősítésre vonatkozó határozatot a Kormány a miniszter előterjesztése alapján – a Magyar Tudományos Akadémia elnökének és a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság véleményének előzetes kikérésével – hozza meg.

(2) A minősítés alapja az intézmény négyéves fejlesztési terve. A 4. §-ban meghatározott feltételekre vonatkozó helyzetértékelést az intézményi fejlesztési terv keretében kell elvégezni és évente felülvizsgálni.

(3) A minősítés négy évre szól. A fejlesztési terv időarányos haladását a miniszter vizsgálja felül.

(4) Amennyiben az éves felülvizsgálat alapján a felsőoktatási intézmény nem felel meg a minősítésnek, a miniszter – az (1) bekezdés szerinti véleményezést követően – javaslatot tesz a Kormány részére a minősítés visszavonására.

(5) A nem állami felsőoktatási intézmény az intézményi fejlesztési tervének a miniszterhez történő benyújtásával egyidejűleg kérheti a minősítést.

(6) A kutatóegyetem, illetve kutató kar minősítés értékelési szempontjait az 1. melléklet tartalmazza. Az értékelési szempontokat szolgáló adatszolgáltatást a tárgyévre és a megelőző 3 évre vonatkozóan kell megadni. Az ettől eltérő időszakra vonatkozó adatot az 1. mellékletben az egyes értékelési szempontnál jelzett módon kell megadni.

(7) A felsőoktatási intézmény az adatszolgáltatást az intézményi fejlesztési tervének a miniszter részére adott év június 30-ig történő benyújtásával teljesíti.

(8) A minősítést megalapozó döntéshez használt értékelési szempontok, mutatók és összehasonlító elemzések nyilvánosak.

6. § Alkalmazott kutatások főiskolája minősítést az a főiskola kaphat, amelyben az alkalmazott kutatások intenzitása az alábbi értékelési szempontok mindegyikében magas értéket, illetve fejlődést mutat:

a) egyes képzési területen, alkalmazott kutatási területen nemzetközileg elismert tevékenységet folytat;

b) a tehetséggondozást a képzés minden szintjén kiemelt feladatként végzi, ezen belül is kiemelkedő teljesítményt nyújt a tudományos diákköri tevékenység, szakkollégium működtetése területén**, valamint a gazdálkodó szervezetekkel azok tehetségmenedzsment programjai szervezésében együttműködik**;

c) jelentős hazai és nemzetközi kutatási, fejlesztési és innovációs tevékenységet végez, amelynek eredményeit szabadalmakban, oltalmakban, műszaki fejlesztésekben, új eljárásokban, dokumentált know-how-kban jeleníti meg, és azokat az oktatásba közvetíti;

d) mind a kutatás, mind a képzés területén széles körű nemzetközi együttműködéseket folytat;

e) jelentős vállalati, iparági kapcsolatokkal rendelkezik.

7. § (1) Az alkalmazott kutatások főiskolája minősítésre és a minősítés visszavonására az 5. § (1), (3)-(5) és (7)-(8) bekezdés szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(2) A minősítés alapja az intézmény négyéves fejlesztési terve. A 6. §-ban meghatározott feltételekre vonatkozó helyzetértékelést az intézményi fejlesztési terv keretében kell elvégezni és évente felülvizsgálni.

(3) Az alkalmazott kutatások főiskolája minősítés értékelési szempontjait a 2. melléklet tartalmazza. Az értékelési szempontokat szolgáló adatszolgáltatás a tárgyévre és a megelőző 3 évre vonatkozóan kell megadni. Az ettől eltérő időszakra vonatkozó adatot a 2. mellékletben az egyes értékelési szempontnál jelzett módon kell megadni.

8. § (1) A kiemelt felsőoktatási intézmény minősítés valamint a kutatóegyetem minősítés egyidejűleg ugyanazon felsőoktatási intézmény részére is adható. A mindkét minősítéssel rendelkező felsőoktatási intézmény jogosult a két elnevezés egyidejű használatára.

(2) A kiemelt felsőoktatási intézmény, a kutatóegyetem, a kutató kar, az alkalmazott kutatások főiskolája többletfinanszírozását a felsőoktatás finanszírozásáról szóló kormányrendelet szabályozza.

3. A hallgatók, oktatók és kutatók kutatói kiválóságának állami elismerése és támogatása

9. § A Kormány nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíjat alapít.

10. § (1) A hallgató kutatói kiválósága elismeréseként nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíj adományozható annak a kiváló teljesítményt nyújtó, mesterképzésben részt vevő hallgatónak, aki felsőoktatási intézmény keretében**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezetben** kutatási tevékenységet folytatni tervez vagy aki felsőoktatási intézmény**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezet** kutatási projektjében aktívan részt vesz. Osztatlan képzésben részt vevő hallgató esetén további feltétel, hogy a hallgató szakja képzési és kimeneti követelményeiben meghatározott képzési időből legalább 5 félévet sikeresen teljesített.

(2) A hallgató kutatói kiválósága elismeréseként nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíj adományozható annak a kiváló teljesítményt nyújtó doktorandusz hallgatónak, aki felsőoktatási intézmény keretében**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezetben** kutatási tevékenységet folytatni tervez vagy aki felsőoktatási intézmény**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezet** kutatási projektjében aktívan részt vesz.

(3) Az ösztöndíjas jogviszony feltétele mesterképzésben, osztatlan képzésben részt vevő és doktorandusz hallgató esetén az, hogy az ösztöndíjas jogviszony létesítésekor igazolni tudja a hallgatói jogviszonyát. A pályázat benyújtásának nem feltétele a hallgatói jogviszony megléte.

11. § (1) Az oktató, kutató kiválósága elismeréseként nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíj adományozható annak a doktorjelöltnek, aki kiemelkedő színvonalú önálló vagy kutatócsoportban végzett közös kutatási eredménnyel rendelkezik és az ösztöndíjas

időszakban felsőoktatási intézmény keretében**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezetben** kutatási tevékenységet folytatni tervez, vagy aki felsőoktatási intézmény**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezet** kutatási projektjében aktívan részt vesz.

(2) Nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíjban részesíthető az az oktató, kutató, aki kiemelkedő színvonalú és tudományos jelentőségű önálló vagy kutatócsoportban végzett közös kutatási eredménnyel rendelkezik és az ösztöndíjas időszakban felsőoktatási intézmény keretében**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezetben** tervez kutatási tevékenységet folytatni, vagy aki felsőoktatási intézmény**, vagy a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet együttműködési megállapodása alapján gazdálkodó szervezet**kutatási projektjében aktívan részt vesz.

(3) Az ösztöndíjas jogviszony feltétele doktorjelölt esetén az, hogy az ösztöndíjas jogviszony létesítésekor igazolni tudja a doktorjelölti jogviszonyát. A pályázat benyújtásának nem feltétele a doktorjelölti jogviszony megléte.

(4) Az ösztöndíjas jogviszony feltétele oktató, kutató esetén az, hogy az ösztöndíjas jogviszony létesítésekor igazolni tudja a felsőoktatási intézménnyel munkavégzésre irányuló jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának meglétét. A pályázat benyújtásának nem feltétele a munkavégzésre irányuló jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megléte.

12. § (1) A Kormány által kijelölt szervezet megalapítja és működteti a 10-11. § szerinti nemzeti felsőoktatási kiválóság ösztöndíjak adományozására jogosult kuratóriumot (a továbbiakban: Magyary Zoltán Kuratórium).

(2) A Magyary Zoltán Kuratórium tagjairól és a tagság feltételeiről a miniszter dönt.

(3) A Magyary Zoltán Kuratórium ügyrendjét és az ösztöndíjazás feltételrendszerét maga határozza meg és azt a nyilvánosság számára hozzáférhetővé teszi.

(4) A Magyary Zoltán Kuratórium ügyrendjét a miniszter hagyja jóvá.

(5) Az ösztöndíj feltételeként meghatározott kutatási eredmény más állami ösztöndíjtámogatásban nem részesülhet.

(4) A Magyary Zoltán Kuratórium tevékenységéről, az ösztöndíjazottak számáról, az ösztöndíjazottak célcsoport, nem, valamint tudományterület és tudományág szerinti megoszlásáról, a kutatási tevékenységek felsorolásáról évente jelentést készít, amelyet a miniszter fogad el.

4. A tudományos diákköri kiválóság elismerése

13. § Az állam a tehetséggondozás fórumaként működő tudományos diákkörben végzett kiváló teljesítményt az Országos Tudományos Diákköri Konferencián (a továbbiakban: OTDK) kiosztott minősített helyezésekkel ismeri el. Az elismerés feltételeit az Országos Tudományos Diákköri Tanács (a továbbiakban: OTDT) határozza meg.

14. § (1) A tudományos diákkör széles kört érintő, a hazai és határon túli felsőoktatási intézményekben, azok karain, intézeteiben, tanszékein, műhelyeiben és az ezen szervezetekkel együttműködő kutatóintézetekben működő önképzőköri forma. A diákköri tevékenység alapja az oktatók és hallgatók közötti együttműködés, műhelymunka, szakmai kapcsolat, a minőségi értelmiségi képzés fontos területe.

(2) A tudományos diákkör célja a kötelező tananyaggal kapcsolatos tudományos és művészeti ismeretek elmélyítése, bővítése, a tudományos igényű önképzés, a képzési követelményeket, a tantervi kötelezettséget meghaladó tudás elsajátítása, az alkotókészség kifejlesztése, a diáktudományos tevékenység feltételeinek biztosítása, a hallgatók bevonása a tudományos kutatásba, továbbá a diákköri munka során elért egyéni eredmények szakmai nyilvánosságának és megítélésének biztosítása, hasznosításának elősegítése.
(3) A tudományos diákkörökben a hallgatók kutatómunkát folytatnak, amelynek eredményeit pályamunkában (pályaműben) összegzik. Az így létrehozott alkotásokat a felsőoktatási intézményekben, azok karain, intézményközi, országos és nemzetközi tudományos diákköri konferenciákon mutatják be.

15. § (1) A tudományos diákkörök megalakulásának és működésének alapvető szabályairól a felsőoktatási intézmények szervezeti és működési szabályzatukban rendelkeznek.
(2) A szabályzatokban foglaltaknak meg kell felelnie az OTDT által meghatározott alapelveknek.
(3) A felsőoktatási intézményekben folyó tudományos diákköri tevékenységet a felsőoktatási intézmények (valamint azok karainak) tudományos diákköri tanácsai felügyelik.
(4) A tudományos diákköri tanácsok elnökeinek személyéről a felsőoktatási intézmény (kar) vezetője tájékoztatja az OTDT-t.

16. § (1) Az OTDK-ra a hazai felsőoktatási intézmények, valamint azok karai tudományos diákköri tanácsainak felügyeletével, továbbá az intézményközi és a határon túli területeken az OTDT által elismert és felhatalmazott szervezetek rendezésében lebonyolított tudományos diákköri konferenciákon szerezhetnek jogosultságot a hallgatók az OTDK felhívásának megfelelő pályamunkájukkal.

(2) Az OTDK-t minden második évben a miniszter és a Magyar Tudományos Akadémia elnöke fővédnökségével az OTDT által meghatározott tudományterületeken az OTDT és az általa előzetesen kiválasztott intézmények rendezik az OTDT szabályainak megfelelően, a szakmai bizottságok felügyeletével.

(3) Az OTDK célja a hallgatók kutatási eredményeinek bemutatása és szakmai zsűri által történő értékelése, a hallgatók tudományos előmenetelének segítése és a hallgatók közötti szakmai, tudományos véleménycseréhez szükséges feltételek megteremtése.

17. § Az OTDT döntéseinek és operatív feladatainak végrehajtását az OTDT Titkársága bonyolítja le. Az OTDT Titkárságának működési feltételeit a miniszter biztosítja, vezetője az OTDT által választott titkár.

18. § A tudományos diákköri kiválósági rendszer – benne a kétévente megrendezésre kerülő OTDK – támogatásának és az OTDT működésének forrását a miniszter által vezetett minisztérium (a továbbiakban: minisztérium) költségvetésében kell megtervezni.

5. Szakkollégiumi tehetséggondozás

19. § (1) Az állam támogatja a jelen rendeletnek megfelelően működő szakkollégiumokat, amelyek fontos szerepet töltenek be a kiemelkedő képességű hallgatók tehetséggondozásában.
(2) A szakkollégium az önkormányzatiság elvére és a szakkollégisták öntevékenységére épülő tehetséggondozó szervezet.
(3) A szakkollégium célja, hogy saját szakmai program kidolgozásával magas szintű, minőségi szakmai képzést nyújtson, segítve a kiemelkedő képességű hallgatók tehetséggondozását, közéleti szerepvállalását, az értelmiségi feladatokra történő felkészülés tárgyi és személyi feltételeinek megteremtését, a társadalmi problémákra érzékeny, szakmailag igényes értelmiség nevelését.
(4) A szakkollégium tagsága dönt a szakkollégium szakmai programjáról és az ahhoz kötődő szakmai teljesítményekre vonatkozó követelményekről.
(5) A szakkollégiumnak a (2)-(4) bekezdésben rögzített célok és alapelvek érdekében az alábbi szervezeti feltételeknek kell megfelelnie:
a) rendelkezik létesítő okirattal valamint szervezeti és működési szabályzattal, amelyek együttesen rögzítik a szakkollégium céljait és működési elveit, a szakkollégiumi tagsági jogviszony keletkezését, megszűnését, a tagsági formákat, a vezetőség választásának eljárását;
b) a szakkollégium létesítő okiratában, szervezeti és működési szabályzatban rögzített céljai között szerepel a felsőoktatási intézmények oktatási tevékenységén túlmenő szakmai képzés és önképzési lehetőség nyújtása a tagoknak, a társadalom iránt elkötelezett értelmiségi réteg nevelése és az autonómia biztosítása;
c) rendelkezik képzési programmal, amely rögzíti különösen a tagság szakmai feltételeit, a képzési vállalásokat, a szakmai teljesítmény elfogadásának elveit és a szakkollégiumi képzési program elvégzésének kötelezettségét.

20. § (1) A szakkollégium szolgáltatásait igénybe veheti az a hallgató is, aki nem rendelkezik kollégiumi tagsági viszonnyal.
(2) A szakkollégium nyitott, tagja lehet bármely felsőoktatási intézmény hallgatója.
(3) Amennyiben a szakkollégium felsőoktatási intézmény részeként működik, feladatait a felsőoktatási intézmény költségvetésében meghatározott keretek között látja el.
(4) Amennyiben a szakkollégium diákotthon keretében működik, működésének alapfeltétele felsőoktatási intézménnyel kötött megállapodás.
(5) Felsőoktatási intézmény keretében működő szakkollégium esetében a felsőoktatási intézmény, diákotthon keretében működő szakkollégium esetében a diákotthon fenntartója biztosítja a szakkollégium tagjai számára a működés és együttlakás infrastrukturális feltételeit. E feltétel alól kivétel a felsőoktatási intézmény szervezeti keretei között létesített, induló szakkollégium, amelynek esetében a tagok részére az együttlakás feltételeit és a kollégiumi elhelyezést a létesítést követő, egy teljes tanévet magában foglaló időszak elteltével kell biztosítani.

21. § A szakkollégiumi rendszeren belül kiemelten a roma fiatalok tehetségének támogatását szolgálja a roma szakkollégium. Roma szakkollégium minden olyan szakkollégium, amelynek létesítő okirata ezt kimondja, valamint céljai között szerepel a roma értelmiségi utánpótlás biztosítása, és tevékenységében törekszik a roma identitású hallgatók tehetséggondozására.

22. § (1) A szakkollégiumok érdekegyeztető és érdekképviseleti valamint a szakkollégiumok minősítését végző szakmai testülete a Szakkollégiumok Egyeztető Fóruma. A Szakkollégiumok Egyeztető Fórumának tagjai a minősítéssel rendelkező szakkollégiumok egy-egy képviselője. A Szakkollégiumok Egyeztető Fórumának működését a tagok által elfogadott ügyrend határozza meg.
(2) A szakkollégiumi tevékenység minőségének biztosítása érdekében a Szakkollégiumok Egyeztető Fóruma minősítési rendszert működtet, amelynek eljárásrendjét a miniszter hagyja jóvá. A minősítési rendszer eredményét a Szakkollégiumok Egyeztető Fóruma évente közzéteszi honlapján, egyidejűleg tájékoztatja arról a minisztert.
(3) A minősítés egy illetve három, teljes tanévet magában foglaló időszakra szól.

23. § (1) A szakkollégiumokról az Oktatási Hivatal külön nyilvántartást vezet.
(2) A 22. § (2) bekezdése szerinti minősítés eredményét az Oktatási Hivatal nyilvántartása tartalmazza.
(3) A szakkollégium nyilvántartása három, teljes tanévet magában foglaló időszakra szól, amelyet követően a nyilvántartásba vétel újból kezdeményezhető.

24. § (1) A szakkollégiumok működésének és szakmai tevékenységének támogatására a miniszter éves pályázati rendszert működtet.
(2) A pályázat forrását a minisztérium költségvetésében kell megtervezni.

6. A gazdálkodó szervezetek tehetségmenedzsment programjai

25. § (1) A gazdálkodó szervezetek tehetséggondozó rendszert, programokat, így különösen szakmai versenyeket működtetnek, melyek célja a szervezet emberierőforrás-gazdálkodásának segítése, ennek keretében utánpótlásához kiemelkedő tehetségű és szorgalmú hallgatók kiválasztása.
(2) A gazdálkodó szervezetek által menedzselt tehetséggondozó rendszerek funkciói:

- **a hallgatók gyakorlati ismereteinek magas szintűvé tétele, a gyakorlatban szükséges kulcskompetenciák megerősítése,**
- **a hallgatók szakmai kapcsolatrendszerének fejlesztése, a korábban tanultak alkalmazhatóságával kapcsolatos visszacsatolás és teljesítménymérés,**
- **leendő kulcsmunkatársak kinevelése / kiválasztása**

(3) A gazdálkodó szervezet tehetséggondozó rendszerének az (1) és (2) bekezdésben rögzített célok és funkciók érdekében az alábbi feltételeknek kell megfelelnie:

***a)* tehetségmenedzsment programját az érintett felsőoktatási intézmény(ek) jóváhagyta;**
***b)* vállalja, hogy tehetségmenedzsment programjáról beszámolót készít, melynek részeként közli a tehetségmenedzsment program(ok)ban adott évben részt vett hallgatók számát, és azt honlapján nyilvánosságra hozza.**
26. § A tehetségmenedzsment programokról, az azt szervező gazdálkodó szervezetekről a felsőoktatási intézmény nyilvántartást vezet.
(A rendelet számozása innentől értelemszerűen változik.)

6. Az állami költségvetés terhére biztosított hallgatói juttatások körébe nem tartozó hallgatói támogatás

25. § (1) A felsőoktatási intézmény által, az állami költségvetés terhére biztosított hallgatói juttatások körébe nem tartozó, az intézmény szabályzatában meghatározott, a hallgató részére hallgatói jogviszonya alapján adott támogatás az intézmény által biztosított hallgatói juttatásnak minősül. A felsőoktatási intézmény által biztosított hallgatói juttatás összege nem haladhatja meg a köztársasági ösztöndíj külön jogszabályban meghatározott összegének kétszeresét. Az ilyen hallgatói juttatás elnyerésének további feltételeit az intézmény szabályzatában kell legalább egy félév időtartamára előre megállapítani és az intézményben szokásos módon közzétenni.

(2) Állami felsőoktatási intézmény pályázati úton – az Nftv. 86. § (1) bekezdésében foglaltakra figyelemmel és a 86. § (4) bekezdésében meghatározott vagyonszerzési jogcím terhére – intézmény által biztosított hallgatói juttatás keretében saját ösztöndíjat adományozhat, ideértve, amikor a magyar állami (rész)ösztöndíjjal támogatott képzésben részt vevő hallgató valamely EGT-államban olyan részképzésben vesz részt, amelyben folytatott tanulmányai a hazai felsőoktatási intézmény képzésébe beszámíthatók**, illetve a**

gazdálkodó szervezetek tehetségmenedzsment programjaiban való hallgatói részvétel támogatását.
(3) Nem állami felsőoktatási intézmény pályázati úton – nem költségvetési támogatás terhére – intézmény által biztosított hallgatói juttatás keretében saját ösztöndíjat adományozhat, ideértve, amikor a magyar állami (rész)ösztöndíjjal támogatott képzésben részt vevő hallgató valamely EGT-államban olyan részképzésben vesz részt, amelyben folytatott tanulmányai a hazai felsőoktatási intézmény képzésébe beszámíthatók.
(4) A felsőoktatási intézmény alapítására jogosult szervezet által fenntartott, szakkollégiumként működő, a felsőoktatási képzésben részt vevő hallgatók elhelyezését szolgáló szervezet a szakkollégium hallgató tagja részére a szakkollégiumban kifejtett kiemelkedő tevékenysége elismeréseként – intézmény által biztosított hallgatói juttatás keretében – ösztöndíjat adományozhat. A szakkollégiumi ösztöndíjat a diákotthonban működő szakkollégium esetében a diákotthon biztosítja és folyósítja. A diákotthonban működő szakkollégium által biztosított hallgatói juttatás összege nem haladhatja meg a köztársasági ösztöndíj külön jogszabályban meghatározott összegének kétszeresét.

7. Záró rendelkezések

26. § (1) Ez a rendelet – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – 2012. szeptember 1-jén lép hatályba.

(2) A 35. § 2013. január 1-jén lép hatályba.

27. § (1) 2012 és 2014 között, 2015. évi projektzárással a 9-12. §-ban foglalt pályázati rendszer működését az Európai Szociális Alapon keresztül 85%-ban az Európai Unió társfinanszírozásban biztosítja. A 2007-2013-as programozási periódusra vonatkozó Társadalmi Megújulás Operatív Program keretein belül megvalósuló Magyarország Nemzeti Stratégiai Referenciakerete, az Új Magyarország Fejlesztési Terv 4. prioritása, a TÁMOP 4.2.4.A/1-11/1 kódjelű Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése országos program, valamint a TÁMOP 4.2.4.A/2-11/1 kódjelű Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program elnevezésű kiemelt projekt finanszírozza.

(2) 2014-től a 9-12. §-ban foglalt pályázat pénzügyi fedezetét a minisztérium költségvetésében megtervezett előirányzat tartalmazza.

28. § A 25. §-ban foglalt támogatások felsőoktatási ösztöndíjaknak minősülnek.

29. § (1) A 4-5. § szerinti minősítés első időszaka 2013. január 1. - 2016. december 31.

(2) A 4-7. § szerinti minősítési lehetőséget a miniszternek az intézményfejlesztési tervek felülvizsgálatával párhuzamosan évente újra biztosítani kell a minősítést nem szerző intézmények számára.

30. § A 23. §-ban rögzítettek alapján az Oktatási Hivatal a nyilvántartását 2012. december 31-ig felülvizsgálja.

31. § A 12. § (1) bekezdés szerinti szervezetként a Kormány az Wekerle Sándor Alapkezelőt jelöli ki.

32. § (1) A felsőoktatási intézmények felvételi eljárásairól szóló 237/2006. (XI. 27.) Korm. rendelet (a továbbiakban: R.) 20. § (1) bekezdés *c)* pont *ca)* alpontja helyébe a következő rendelkezés lép:

[A jelentkező a felsőoktatási intézmény szabályzatában meghatározottak szerint a felvételi eljárás során]

„*ca)* az Országos Középiskolai Tanulmányi Versenyen és a Szakmacsoportos szakmai előkészítő érettségi tantárgyak versenyén elért 1-10. helyezésért 100, 11-20. helyezésért 50, 21-30. helyezésért 25 többletpontra,”

[jogosult.]

33. § Az R. 46. § (2) bekezdése helyébe az alábbi rendelkezés lép:

„(2) A 15. § (1) bekezdése alkalmazása szempontjából természettudományos tantárgy a biológia, a fizika, a kémia, a földrajz (földünk és környezetünk), a természettudomány tantárgyak.”

34. § Az R. a következő 49. §-sal egészül ki:

„49. § E rendeletnek a nemzeti felsőoktatási kiválóságról szóló …./2012. (….) Korm. rendelet 32-33. §-ával megállapított 20. § (1) bekezdés *c)* pont *ca)* alpontját és 46. § (2) bekezdését első alkalommal a 2013. évi keresztféléves felsőoktatási felvételi eljárás során kell alkalmazni.”

35. § (1) Az R. 4. számú melléklet 2. pont „pszichológia” sora a következő szöveggel lép hatályba:

[2. Bölcsészettudomány képzési terület]

pszichológia	A felsorolt tárgyak közül egyet emelt szinten kell teljesíteni: angol nyelv, biológia, francia nyelv, magyar nyelv és irodalom, történelem, matematika, német nyelv, orosz nyelv.

(2) Az R. 4. számú melléklet 5. pontja a következő szöveggel lép hatályba:

[5. Műszaki képzési terület]

Alapképzési szakok	Emelt szintű érettségi követelmény
építész (egységes, osztatlan)	A felsorolt tárgyak közül egyet emelt szinten kell teljesíteni: fizika, matematika, építészeti és építési alapismeretek.
építészmérnök	A felsorolt tárgyak közül egyet emelt szinten kell teljesíteni: fizika, matematika, építészeti és építési alapismeretek.
energetikai mérnöki	A felsorolt tárgyak közül egyet emelt szinten kell teljesíteni: fizika, matematika.

36. § Hatályát veszti a Felsőoktatási Minőségi Díjról szóló 221/2006. (XI. 15.) Korm. rendelet.

Budapest, 2012.

Dr. Orbán Viktor

miniszterelnök

1. melléklet a …….. Korm. rendelethez

A kutatóegyetem, a kutató kar minősítéshez használt értékelési szempontok

1.	**Kutatási kapacitások**
1.1.	Tudományos fokozattal rendelkező, teljes munkaidőben foglalkoztatott oktatók, kutatók száma és aránya az összes teljes munkaidős oktató, kutató létszámának arányában, tudományáganként, MTA tag – DSc – CSc/ PhD/DLA bontásban és a vonatkozó négyéves célkitűzések
1.2.	Doktori iskolák törzstagjai és az Országos Doktori Tanács által meghatározott metodika alapján számolt tudományos pontok száma.
1.3.	Doktoranduszok száma (nappali, levelező tagozat, és egyéni képzés bontásban) és a bővítésre vonatkozó négyéves célkitűzések
1.4.	MTA kutatócsoportok száma és kutatói létszáma
1.5.	Az intézmény tehetséggondozási programjai**, így különösen a gazdálkodó szervezetek jóváhagyott tehetségmenedzsment programjaiban részt vevő hallgatók száma.**
1.6.	Minősített szakkollégiumok hallgató tagjainak száma és a bővítésre vonatkozó négyéves célkitűzések
1.7.	Kutatási infrastruktúra, ezen belül nemzetközi szinten megrendelési kereslettel rendelkező kutatási eszközök, kapacitások
1.8.	Nemzetközi és hazai kutatási kapcsolatrendszer
1.9.	Tudományos folyóirat szerkesztőségi tagsággal rendelkező oktatók, kutatók
1.10.	Tudományos szervezetben viselt tisztséggel rendelkező oktatók, kutatók
1.11.	Nemzetközi tudományos díjakkal, elismerésekkel rendelkező oktatók, kutatók
1.12.	Nemzetközi kutatási projektek
2.	**Tudományos és kutatási eredményesség**
2.1.	Publikációs produktivitás: intézményi (kari) tudományos publikációs szám öt éves időszakra vonatkozóan és a növekedésre vonatkozó négyéves célkitűzések, a tudományterületi sajátosságok figyelembe vételével - Hazai és nemzetközi publikációk száma, és egy oktató, kutató munkakörben dolgozó foglalkoztatottra jutó arányszáma - Hazai és nemzetközi monográfiák száma, és egy oktató, kutató munkakörben dolgozó foglalkoztatottra jutó arányszáma
2.2.	Publikációs hatás: Összesített impakt faktor és növekedési dinamikája, intézmény, kari illetve tudományterületi bontásban, a tudományterületi sajátosságok figyelembe vételével, öt éves időszakra vonatkozóan.
2.3.	A teljes munkaidőben foglalkoztatott kiemelkedő idézettségű 50 oktató, kutató neve,

	publikációi és idézettsége
2.4.	K+F+I tevékenységből származó bevétel aránya a teljes működési bevételhez képest
2.5.	K+F+I célra elnyert pályázati források mértéke illetve növekedésével kapcsolatos célkitűzések
2.6.	Doktori képzésben fokozatszerzők száma és növekedésével kapcsolatos célkitűzések
2.7.	A doktori fokozatot szerzettek száma az oktatóknak, kutatóknak az Országos Doktori Tanács által meghatározott metodika alapján számolt tudományos pontjai függvényében
2.8.	OTDK résztvevők és helyezettek száma
2.9.	Pro Scientia aranyérmek száma
3.	**K+F és innovációs eredmények hasznosítása**
3.1.	Bejelentés alatt álló és bejegyzett szabadalmak, oltalmak, bejegyzett és dokumentált know-how-k száma öt éves időszakra vonatkozóan
3.2.	K+F és innovációs eredmények értékesítéséből származó bevétel
3.3.	A felsőoktatás és gazdaság kapcsolatát erősítő tudás- és technológiatranszfer szervezetek

2. melléklet a …… Korm. rendelethez

Az alkalmazott kutatások főiskolája minősítés minősítéshez használt értékelési szempontok:

1.	**Kutatási és kutatói kapacitás**
1.1.	A kutatóegyetem, a kutató kar minősítéshez használt értékelési szempontok közül az 1.1., 1.5. - 1.11., 1.12. pontok
2.	**Kutatási eredményesség**
2.1.	A kutatóegyetem, a kutató kar minősítéshez használt értékelési szempontok közül a 2.1., 2.3.-2.5. és 2.8.-2.9. pontok, a 2.3. pont esetében 25 fő bemutatásával.
3.	**K+F és innovációs eredmények hasznosítása**
3.1.	A kutatóegyetem, a kutató kar minősítéshez használt értékelési szempontok közül a 3.1. -3.3. pontok