

## A TOVÁBBKÉPZÉS JELENTŐSÉGE ÉS KARUNKON FOLYÓ TOVÁBBKÉPZÉS EREDMÉNYEI<sup>⊗</sup>

### IMPORTANCE AND RESULTS OF POSTGRADUATE EDUCATIONS IN OUR FACULTY

**Dr. SZÚCS Edit**

**Dr. PAPP Péter**

főiskolai tanár, dékán  
ny. főiskolai tanár  
Debreceni Egyetem Műszaki Kar  
Műszaki Menedzsment és Vállalkozási Tanszék  
4028 Debrecen, Ótemető u. 2-4.  
edit@eng.unideb.hu

**Kivonat:** *A menedzsmenti tevékenység és a vállalati feladatok összefüggése a környezeti tényezőkkel. A menedzsment képzettsége, ismerete, mint vállalati sikertényező. A menedzsment stratégiai szemléletváltoztatásának igénye, a szervezet-változtatási kényszer, mint versenyelőny. A tudásvagyon szerepe. Karunk továbbképzési feladatainak alakulása az elmúlt évtizedekben.*

**Kulcsszavak:** *Menedzsment, környezet, képzés*

**Abstract:** *Relationship of management activity and business tasks to environmental factors. The management skills, knowledge is as a company success. The demand of approach's changing; the pressure to change structure is as an advantage. The role of the knowledge. Evolution of education task of our Faculty.*

**Keywords:** *Management, Environment, Education*

A továbbképzés – és képzések – kapcsán célszerűnek tartjuk, hogy a mai kor igényére is tekintettel néhány gondolat erejéig elemezzük a menedzserek megnövekedett szerepét, felkészültségük és a cégük sikeres tevékenysége közötti összefüggéseket.

Előjáróban megállapíthatjuk, hogy a XXI. század elején a vállalkozások menedzsmentjével szembeni legnagyobb kihívás – a sikeres működés érdekében – a környezet folyamatos tanulmányozása és a gyorsan változó piaci igényekhez való alkalmazkodás.

Csak azok a menedzserek képesek magas színvonalon biztosítani a szervezeti egységükben folyó folyamatokat – megfelelően szervezni és ösztönözni a beosztottakat – akik tisztában vannak cégük helyzetével és sajátos versenykörnyezetükkel. Ha tisztában vannak azzal, hogy a változás szerves része lett az üzletvitelnek, s még ettől is fontosabb annak felismerése, hogy a termék – folyamat – és elosztási technológiák élettartama lélegzetelállító gyorsasággal rövidül le. Látni kell, hogy napjainkban a technológiai forradalom és a növekvő globalizáció határozza meg a versenykörnyezetet.

A technológiai forradalom főbb jellemzői, a technológiai változások sebessége nő, elterjedésük gyorsul, s ezzel fokozódik a tudásigény, az új ismeretek minél gyorsabb átvitele a gyakorlatba, a tudásnak egyre nagyobb szerep jut a verseny körülményei között. Az innovatív terjesztés és a folyamatos alkalmazkodási kényszer, a minőség megnövekedett fontossága, a menedzsmenttel szemben támaszt új igényeket, megköveteli a tartós, folyamatos felkészülést, az egy „életen át tartó

---

<sup>⊗</sup> Szaklektorált cikk. Leadva: 2011. január 14., Elfogadva: 2011. március 07.  
Reviewed paper. Submitted: 14. 01. 2011., Accepted: 07. 03. 2011.  
Lektorálta: Dr. KALMÁR Ferenc / Reviewed by Dr. Ferenc KALMÁR

tanulást”. Az ismeretek és a tudás alkalmazása mára a versenyelőny kulcstényezőjévé vált, fontos tényező lett az „időfaktor” felértékelődött szerepe a gazdasági versenyben.

A változások gyors üteme alapvetően befolyásolja a szervezet (nemcsak a termék) idejét és életerét, megváltoztatva magának a vállalatnak – a menedzsment stratégián túl – a szervezeti struktúráját. Nem egyszerűen arról van szó, hogy ugyanazt kell csinálni csak gyorsabban. Ma a menedzsment stratégiai látásmódjától, felkészültségétől függ, hogy az „időfaktor” szorító erején túl, a környezeti változás bonyolult rendszeréből képesek-e figyelembe venni a vállalatuk számára fontos összefüggéseket. Mind e közben tudni kell, hogy új technológiák bevezetéséhez, új szervezeti struktúrák megalkotásához és begyakorlásához ma kevesebb mint fele annyi idő áll rendelkezésre mint korábban. Kőbevetett menedzsment szemléleteken kell túllépni, pl. a szervezeti struktúrák működésének korábbi célja (a működés feltétele) a szervezeti stabilitás biztosítása volt, korunkban viszont a sikeresen működő szervezetben a menedzsment célja – elsősorban – a változás felismerése és annak intézményesítése. Jelenti ez azt is, hogy akik a környezet diszkontinuitásának első jelzéseit érzékelik és gyorsan kialakítják új stratégiájukat összehasonlíthatatlanul sikeresebbek lesznek mint azok akik túl későn reagálnak rájuk. Azok a cégek amelyek lassan reagálnak a változásokra, a versenytársaikhoz kell igazodniuk, s azok a cégek pedig amelyek túl sokáig várakoznak (a menedzsment felkészültségére) a túlélésért kell harcolniuk. Azoknál a vállalatoknál ahol a menedzsment stratégiai feladatának tartja a rendszeres képzést, az új ismeretek megszerzését, s azok gyakorlati alkalmazását jelentős „tudásvagyon” képződik, innovatív munkakultúra alakul ki és így folyamatosan születnek sikert gerjesztő ötletek, új termékek és szolgáltatások kerülnek napvilágra, s mindez a vállalat versenyelőnyét biztosítja. Tény azonban, hogy mindezt csak akkor képesek a menedzserek elérni, ha ezt a „tudásvagyon” állandóan korszerűsítik, ha rendszeresen gondoskodnak gyarapításáról.

Az előzőekből kitűnik, hogy a vállalat gazdasági szerkezetének eredményességét, tevékenységének sikerességét egyre fokozottabb arányban a képzés és a munkakultúra alakulása határozza meg. A munkakultúra szerepének növekedését szemléletesen fejezi ki, hogy a tőke szerkezetében a hangsúly a tárgyasult tőkéről áttevődik a nem tárgyasult tőkére. Ez a folyamat alapvetően átalakítja a társadalmat, a szemléletünket, de ez leginkább a vállalkozások menedzsmentjének vezetési magatartását érinti. Csak az a vállalati menedzsment számíthat tartós piaci, vállalati sikerre, amely felismeri a szervezett továbbképzés – az egy életen át tartó tanulás – gyakorlati jelentőségét.

A vállalati dolgozók képzésének célja és az iskolarendszeren kívüli képzések célja alapvetően azonos, mivel mindkét rendszernek a munkaerőpiac – távlatilag a nemzetgazdaság – igényeit kell kielégítenie, ugyanakkor a konkrét célok alapján mégis különböznek. Az iskolarendszerű képzés fő funkciója a magasabb szintű általános és szakmai műveltség megszerzése, az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés elsődleges célja viszont egy konkrét szakmai képzettség, szakképesítés megszerzése vagy továbbfejlesztése. Ma már az is világosan látszik, hogy a folyamatos képzésbe, továbbképzésbe való bekapcsolódás lehetőséget jelent a munkaerőpiacon való tartós bennmaradásra, a sikeres pályaaorientációra, a sikeres érvényesülésre. Mindkét képzési forma célja a vállalati alkalmazkodóképesség a piaci expanzió biztosítása.

Mindez tehát azt jelenti, hogy a felnőttképzés a munka melletti tanulás, képzés, továbbképzés az aktív munkaerő fejlesztés legfontosabb vállalati feladata, mint előzőekben megfogalmaztuk a piaci verseny sikertényezőiként is felfoghatjuk.

E felismerések készítették Karunkat – egyetemünket arra, hogy Magyarországon az elsők között kezdjenek a korábban végzett hallgatók szervezett továbbképzésével foglalkozni. Később a másoddiplomások továbbképzésébe más főiskolák, és egyetemek végzett hallgatói is bekapcsolódhattak. Az akkori kor követelményei szerint, figyelembe véve az igényeket a 2/1984. (I.23.) MM-MÉM. sz. rendeletben megfogalmazottak szerint nyílt mód arra, hogy a posztgraduális formában szerzett okleveleket a gyakorlatban elismerjék.

Karunk fennállása óta a következő szakokon végzettek részére bocsátott ki posztgraduális okleveleket (1983-2009 között):

gazdasági-szervező szakmérnök	619 fő
minőségügyi szakmérnök	165 fő
beruházó szakmérnök	33 fő
építés-szervező szakmérnök	95 fő
gépész-szervező szakmérnök	25 fő
gépjavító szakmérnök	21 fő
hidraulika-pneumatika szakmérnök	14 fő
Euro menedzser szakmérnök	20 fő
szakipari szakmérnök	21 fő
településfenntartási és igazgatási szakmérnök	49 fő
épületfenntartási és felújítási szakmérnök	35 fő
menedzser szakirányú továbbképzés	17 fő
gázipari szakmérnök	55 fő
Összesen:	1169 fő

Úgy ítéljük meg, hogy a Karunkon kibocsátott, 1169 fő posztgraduális diplomás szakember jelentős arányban járult hozzá az ipari folyamatok, a vállalati szintű sikertényezők növeléséhez.

Az 1. sz. táblázat adataiból is kiderül, hogy Karunk szakember gárdája nemcsak a graduális, posztgraduális képzésekkel vette ki részét az elmúlt évtizedekben az ipari és elsősorban az építőipari projektek kivitelezésének minőségi színvonalának emeléséből, hanem a 3091 fő műszaki ellenőr kiképzésével és szakvizsgáztatásán keresztül hozzájárultuk a kivitelezések minőségi színvonalának emeléséhez.

A regisztrált gázszerelők képzésének vállalásával, igyekeztünk biztosítani, hogy központi rendelkezésnek megfelelően, a gyakorlatban dolgozó szerelést végző szakemberek képzettségi színvonala biztosítva legyen.

A képzés helye		Kiadott oklevelek										Összesen	
		2001.	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.		
DE MFK	ép.műsz.ell. I.	168	82	95	38	23	34	20	106	41			607
	ép.műsz.ell. II.	36	23	21	6	2	3	3	13	3			110
TALENTUM '99 Oktatási Centrum Kft. Eger	ép.műsz.ell. I.	19	17	45	17	20	18						136
	ép.műsz.ell. II.	5	4	15	8	6	4						42
Miskolci Egyetem Felnőttképzési Regionális Központ	ép.műsz.ell. I.	77	25	101	31	21	18	16	24				313
	ép.műsz.ell. II.	31	7	49	11	9	5	4	6				122
Csaba-College Külker. Oktatási és Továbbképzési Kft. Békéscsaba	ép.műsz.ell. I.	66	45	24				39	36			18	228
	ép.műsz.ell. II.	36	32	38				5	14			4	129
STUDIUM Oktatási és Gazdasági Társ. Nyiregyháza	ép.műsz.ell. I.	87	83	110	52	32		29				18	411
	ép.műsz.ell. II.	18	32	28	8	3		12			3		104
SZTÁV RT Budapest	ép.műsz.ell. I.	219	179	68	64	10							540
	ép.műsz.ell. II.	90	58	18	30	10							206
M-12/B. Kft. Budapest	ép.műsz.ell. I.					33	15	13	30				91
	ép.műsz.ell. II.					11	2	6	4				23
Mntabilítás Kft. (Sopron)	ép.műsz.ell. I.							24					24
	ép.műsz.ell. II.							5					5
ÖSSZESEN	ép.műsz.ell. I.	636	431	443	202	139	85	141	196	41	36		2350
	ép.műsz.ell. II.	216	156	169	63	41	14	35	37	3	7		741

össz. 3091

1. táblázat Építési műszaki ellenőr képzésre vonatkozó statisztikai adatok

<b>vizsga száma</b>	<b>időpontja</b>	<b>létszám</b>
I.	2001. december 1.	18
II.	2002. január 15.	21
III.	2002. január 16.	20
IV.	2002. január 26.	32
V.	2002. február 15.	27
VI.	2002. április 19.	25
VII.	2002. április 19.	19
VIII.	2002. május 4.	22
IX.	2002. október 25.	22
X.	2002. november 16.	13
XI.	2003. április 5.	38
XII.	2003. november 14.	35
XIII.	2004. április 6.	17
XIV.	2004. október 21.	12
XV.	2004. december 17.	33
XVI.	2005. március 29.	21
XVII.	2005. május 26.	31
XVIII.	2005. augusztus 31.	30
XIX.	2005. november 23.	21
XX.	2005. december 14.	31
XXI.	2006. január 20.	29
XXII.	2006. január 20.	31
XXIII.	2006. május 13.	14
XXIV.	2007. január 10.	19
XXV.	2007. november 22.	11

2001-ben	1 csoport	18 fő
2002-ben	9 csoport	201 fő
2003-ban	2 csoport	73 fő
2004-ben	3 csoport	62 fő
2005-ben	5 csoport	134 fő
2006-ban	3 csoport	74 fő
2007-ben	2 csoport	30 fő
		<hr/>
		592 fő

2. Táblázat Regisztrált gázszerelők továbbképzésének vizsgái

<b>Építész kamarai tagok részére</b>						
<b>Kötelező</b>			<b>Kredites</b>			
	időpont	létszám			időpont	létszám
1	2007.10.27	11		1	2008.01.18	28
2	2007.11.24	17		2	2008.03.08	17
3	2008.02.23	21		3	2008.05.23	16
4	2008.04.18	44		4	2008.10.16	32
5	2008.04.18	47		5	2009.06.12	55
6	2008.05.23	54				
7	2008.05.23	38				
8	2008.05.30	16				
9	2008.07.17	14				
10	2008.10.03	55				
11	2009.03.30	14				
12	2009.06.19	9				
13	2009.09.12	24				
14	2009.10.29	9				
15	2009.12.04	26				
16	2010.01.22	24				
17	2010.05.21	15				
		438				148
<b>Mérnöki kamarai tagok részére</b>						
<b>Kötelező</b>			<b>Kredites</b>			
	időpont	létszám			időpont	létszám
1	2008.11.20	13		1	2008.03.08	8
2	2008.02.23	14		2	2009.05.14	17
3	2008.07.17	12		3	2009.06.12	28
4	2007.10.27	13		4	2009.11.12	19
5	2007.11.24	25		5	2008.10.21-22	9
6	2008.10.17-18	10		6	2009.10.15-16.	78
7	2009.03.28	10				
8	2009.06.20	27				
9	2010.06.11-12.	14				
		140				<b>159</b>

3. táblázat 103/2006. (IV.26.) Korm.rend. alapján tartott képzéseink