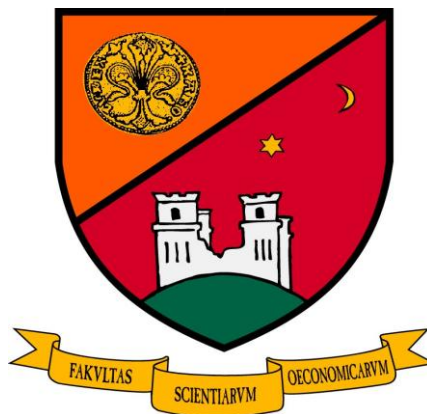


PÁLYÁZAT

A 2007. ÉVI FELSŐOKTATÁSI MINŐSÉGI DÍJ ELNYERÉSÉRE



PÁLYÁZÓ SZERVEZET:

**MISKOLCI EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**

MISKOLC 2007.

TARTALOMJEGYZÉK

	Oldalszám
1. Összefoglaló	3
1.1. A pályázati feltételek	3
1.2. A pályázat felépítése	3
2. Vezetés	7
2.1. A vezetés tesztés megítélése	7
2.2. A vezetés szöveges értékelés szerinti minősítése	8
3. Stratégia	11
3.1. A stratégia tesztés megítélése	11
3.2. A stratégia szöveges értékelés szerinti minősítése	12
4. A munkatársak irányítása szöveges értékelés	14
4.1. A munkatársak irányításának tesztés értékelése	14
4.2. A munkatársak irányítása szöveges értékelés	16
5. Erőforrások	19
5.1. Az erőforrások tesztés értékelése	19
5.2. Az erőforrások és partnerkapcsolatok szöveges értékelése	20
6. Folyamatok	23
6.1. A folyamatok tesztés kiértékelése	23
6.2. A folyamatok szöveges értékelése	24
7. Munkatársi elégedettség	27
7.1. A munkatársi elégedettség tesztés értékelése	27
7.2. A munkatársi elégedettség szöveges értékelése	28
8. Hallgatói elégedettségmérés	30
8.1. Végzett hallgatók elégedettségmérése	30
8.2. Kurzusértékelés	43
8.3. Hallgatói szervezeti önértékelés	45
9. Társadalmi hatás	47
10. Szervezeti eredmények	48

1. ÖSSZEFOGLALÓ

1.1. A pályázati feltételek

A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kara kiemelt területként kezeli a minőségirányítás, minőségfejlesztés kérdését. Már a '90-es években is bekapcsolódtunk az országos TQM hálózat munkájába. Az elkötelezettség szép lassú kialakulásának megnyilvánulási módjai között meg kell említenünk az oktatáshoz, tananyagfejlesztéshez kötődő tevékenységeken túl, a kari oktatók szerepvállalását a MAB Minőségfejlesztési Bizottságában, Látogató Bizottságokban, s az egyetemi szintű minőségbiztosítási – irányítási feladatok végrehajtásában. A felsőoktatási intézmények minőségkultúra váltásának pilot programja c. HEFOP-3.3.1-P.-2004-09-0129/1.0 azonosítási számú, pályázat szakmai vezetői is többségében karunkról kerültek ki. Ezen 7 intézmény részvételével megvalósuló konzorciumi együttműködés eredményeként kidolgozott – szervezeti önértékelésen alapuló – felsőoktatási minőségirányítási modell szerinti önértékelés már két alkalommal megvalósult a Gazdaságtudományi Karon: 2005-ben tesztelve a kialakuló modell tartalmi elemeit (teszt, szöveges szempontrendszer, illetve értékelés módszertana) és 2007-ben már a letisztult, specializációkat is integráló modell szerint. Az értékelés módszertanának teljessége is a második önértékeléshez kapcsolható, s bizonyos tendenciák vizsgálatára is módot és lehetőséget nyújtva. Elmondható, hogy míg az első vizsgálat során az önértékelésben résztvevők nagyon igyekeztek kiváló képet kialakítani a szervezetről, addig a második mérés már a realitás irányába mozdult el jelentősen. Ugyanakkor érzékelhető, hogy az első minősítést követő javító projektek (külső-belső kommunikáció javítása, egyéni teljesítményértékelés módszertanának kidolgozása és részleges bevezetése) megtörténtek szem előtt tartva a folyamatos, stratégiai jellegű minőségfejlesztést.

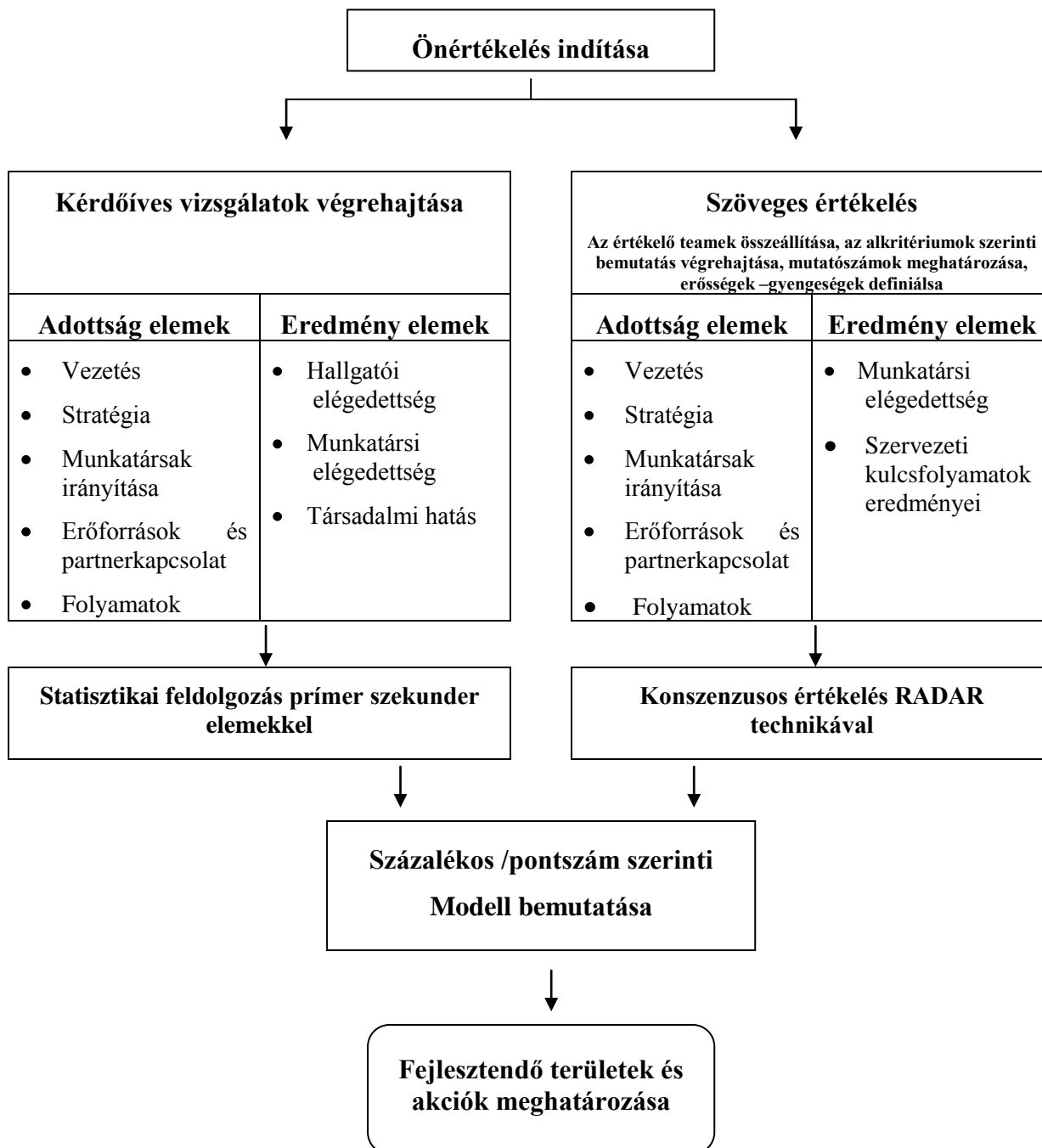
Tradíciói vannak a Karon a szolgáltatást igénybevevők elégedettségvizsgálatának, mind a végzett hallgatók, mind pedig az aktív hallgatók vonatkozásában. A felmérés módszertana folyamatos fejlesztés alatt áll ezen a területen is. A gyakorlatban megvalósul a „best practice” elsősorban a pályázati konzorciumban levő intézmények megoldásainál. A munkaerőpiaci visszajelzések, a társadalmi hatás vizsgálata egyre nagyobb szerepet kap a versenyképesség megőrzésében.

Az összehasonlítások még nem a teljes felmérésre vonatkozóan készültek el rangsorolási szándékkal, hanem elsősorban módszertani fejlesztésnek voltak minőségügyi konferenciák keretében.

1.2. A pályázat felépítése

A pályázat az EFQM adaptációt megjelenítő – ajánlott- minőségirányítási modell szellemében készült szervezeti önértékelésen alapul. Megközelítésünk szerint az önértékelés a szervezet tevékenységének és eredményeinek átfogó, rendszerszemléletű és periódikus vizsgálata a kiválósági modellhez képest. Célunk az önértékelés végrehajtása, valamint az önértékelés során szerzett információk felhasználása a továbbfejlődés érdekében. A modell vizsgálja az 5 adottságelemeit (vezetés, stratégia, emberi erőforrások partnerkapcsolatok és erőforrások, folyamatok) illetve a 4 eredmény elemet (hallgatói elégedettség, munkatársi elégedettség, társadalmi hatás, szervezeti kulcsfontosságú eredmények) azért, hogy a szervezet többet tudjon meg magáról, s hogy fokozza az innovációt a munkatársak elégedettségén keresztül azáltal, hogy összehasonlítja a jelenlegi és korábbi eredményeket. Lehetővé teszi a Kar számára, hogy meghatározza azokat a területeket, amelyeket tovább lehet fejleszteni.

Az önértékelés lépéseit az alábbi 1 ábra foglalja össze:



1. ábra A szervezeti önértékelés folyamata

A modell kérdőíves felmérés vizsgálati tesztjeit az öt adottságelem és a munkatársi megelégedettség vonatkozásában 41 fő töltötte ki, ami az okatói/kutatói állomány 50 %-a.

A hallgatói elégedettség mérése során

- a végzett hallgatókra vonatkozó tesztnél a válaszadók 276 fő;

- a szervezeti önértékelést végzők száma 158 fő ami 7393 választ jelent;
- a kurzus értékelést végrehajtók száma pedig/ebben a félévben/

tantárgy fő	Információelemek 9	Marketing 40	Mikroökonómia 16	Pénzügy 39	Vezetői gazdaságtan 27
----------------	-----------------------	-----------------	---------------------	---------------	------------------------------

Ez a teljes hallgatói létszám kb. 20 %-át jelenti.

A társadalmi hatás papíralapú felmérésére 38 kérdőív érkezett be.

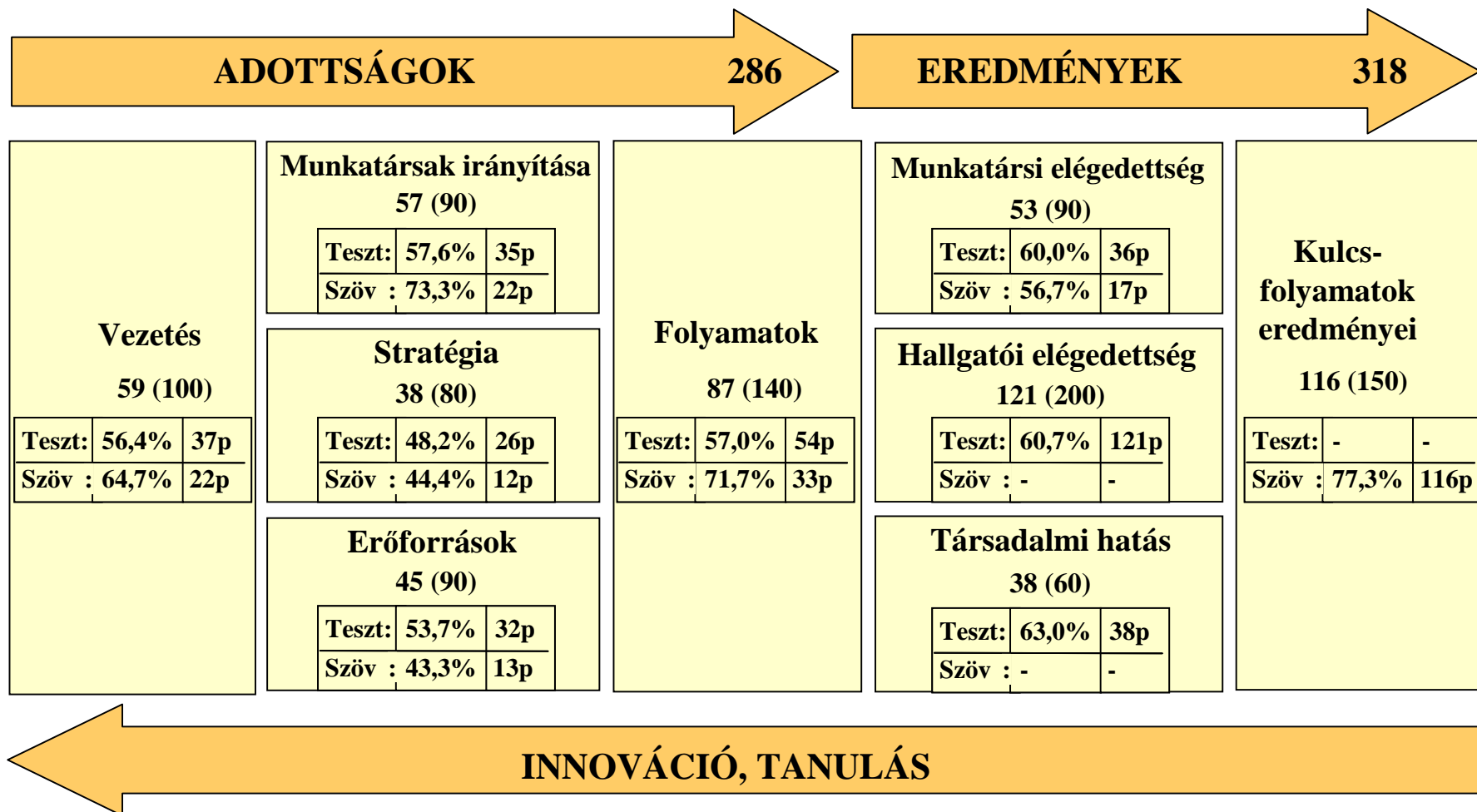
Ennek felmérése tovább zajlik, a pályázat egy április végi állapotot tükröz.

A 2. ábra a szervezeti önértékelés kari eredményeit foglalja össze a tesztes és szöveges vizsgálatot integrálja.

A felsőoktatási kiválósági modell szerinti értékelés módszertani szempontrendszerre felbontható egy PRIMER és egy SZEKUNDER halmazra. Mindkettő figyelembe veszi mind a teszt alapú, mind pedig a szöveges értékelés eredményeit. A primer feldolgozás elsősorban a teljes modellre és azon belül az adottság – és eredményelemekre vonatkozó átfogó értékeket tartalmazza, illetve az egyes elemeken belüli szélsőségeket taglalja, addig a szekunder feldolgozás az elemeken belüli csoportokat, az elemeken belüli és elemek közötti összefüggéseket vizsgálja. A primer (elsődleges) feldolgozás során az összes pont, a maximális – minimális pontok/%-ok (előfordulási gyakorisága) az átlagpont, a terjedelmvizsgálat elemeire épít.

A szekunder (másodlagos) feldolgozás kiterjed pl. a statisztikai csoportok elemenkénti értékelésére (férfi-nő, minősített-nem minősített...), az adottság és eredmény elemekből képzett láncok tagjai együtt járásának vizsgálatára, a főcsoportok (kommunikáció, kultúra, ...) átlagpontszámítására.

Az egyes elemek részletező bemutatásánál először a tesztes vizsgálat statisztikai értékeléséből emelünk ki néhány releváns értéket ezt követően a szöveges értékelés következik. Az ehhez összeállított mutatószám táblázatokat, statisztikai adatokat a mellékletekben helyeztük el. Az elemenkénti szöveges értékeléseket a releváns erősségek és gyengeségek feltüntetésével és a RADAR értékelés összefoglaló adataival zárjuk. A szöveges értékelést 5-6 fős kari team végezte el és hajtotta végre a konszenzuskereső minősítést.

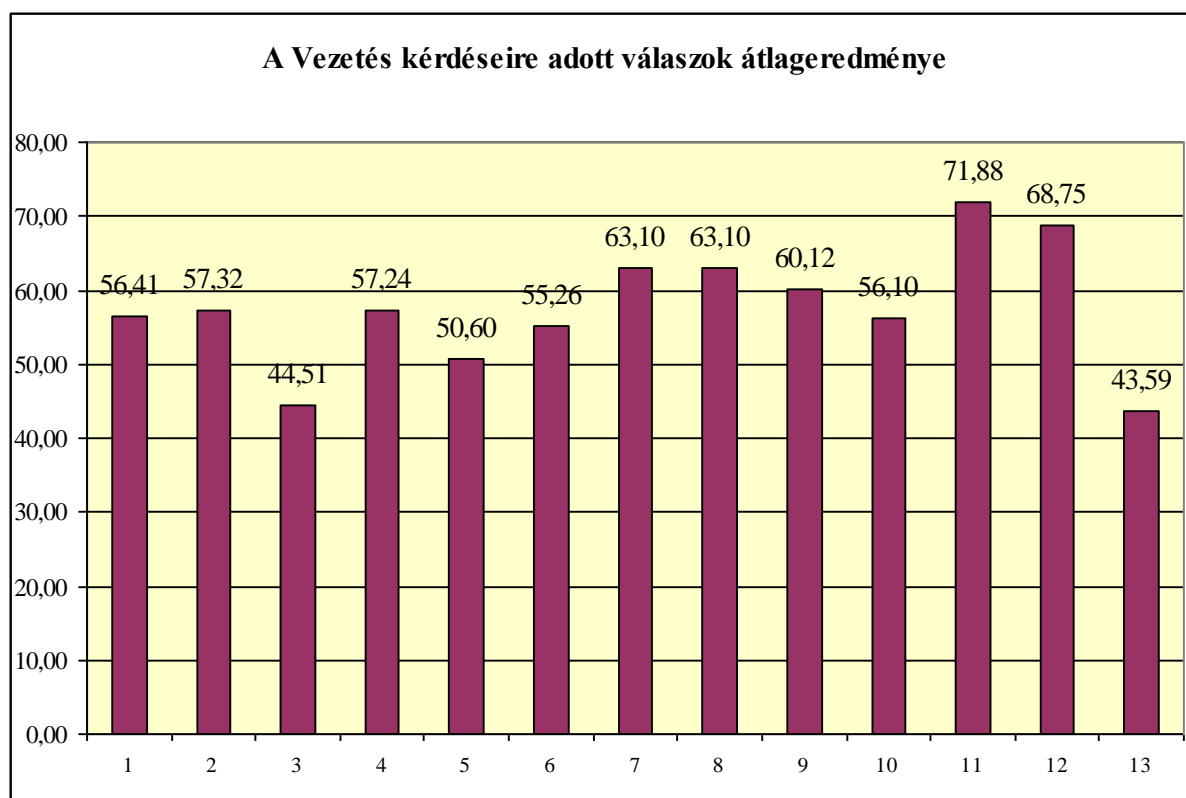


2. ábra A kari szervezeti önértékelés eredménye

2. VEZETÉS

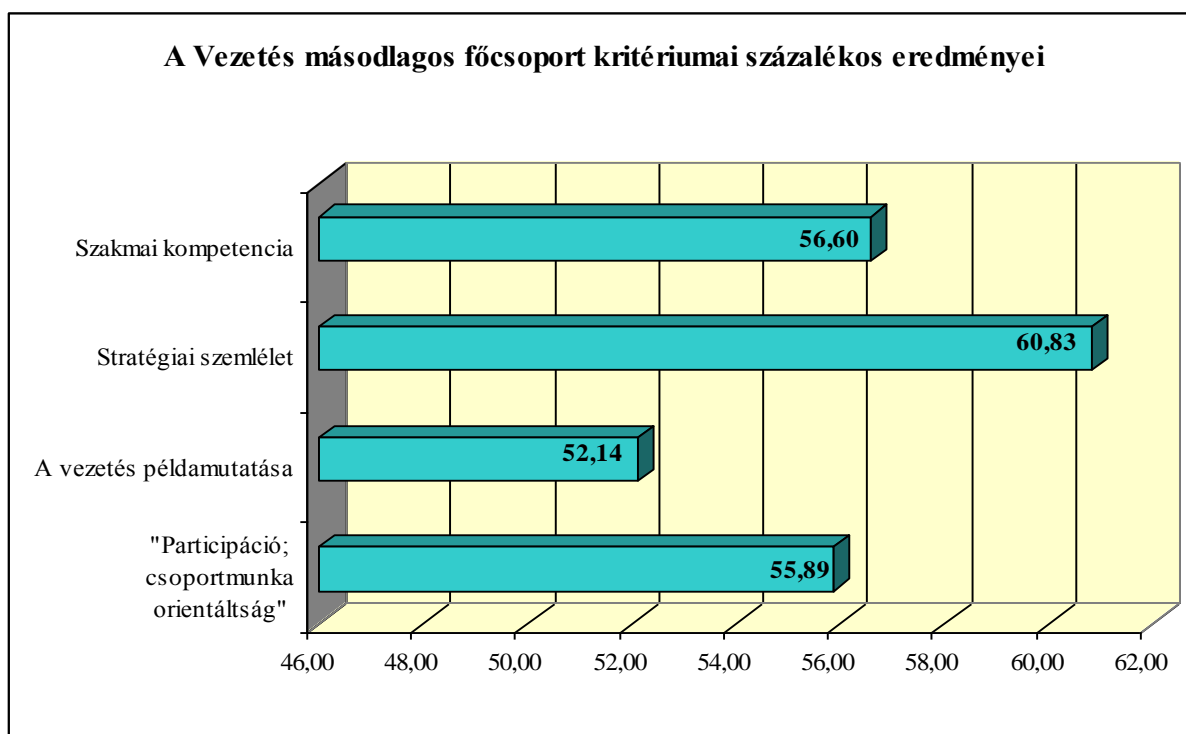
2.1. A vezetés tesztés megítélése

A vezetés vizsgálatokor 13 kérdésre kerestük a választ (1. melléklet/1) melynek kérdésenkénti %-os eredményét szemlélteti a 3. ábra. Jól érzékelhető, hogy a kérdésekre adott válaszok a 40-80%-os intervallumban helyezkednek el. A legmagasabbra (71,88%) vezetés az intézményi, kari érdekeinek képviselőit minősítették a kollégák, s leggyengébbnek pedig (43,59 %) a hallgatók oktatási programok kialakításában való részvételét. A férfiak és nők véleményalkotásában egyértelmű tendencia nem nevesíthető, míg a vezető oktatók a kérdések többségénél – szám szerint 9 esetben – adtak azonos vagy jobb minősítést a nem vezető oktató kollégákhoz képest a vezetés munkájáról. Hasonló eredmény figyelhető meg a tudományos fokozattal bírók és nem rendelkezők esetében is.



3. ábra

Az elemen belüli főcsoport vizsgálat során (4. ábra) a vezetés szakmai kompetenciája az átlagos 56,6 %-os értékelést kapta, hasonlóan a participáció elvének alkalmazásával. Legmagasabb %-ot a stratégiai szemlélet léte érte el a vezetésen belül, ami a Kar versenyképességének megőrzése és erősítése szempontjából elengedhetetlen fontosságú, s amit a munkatársak is jól érzékelnek. A vezetés példamutatása a javítandó területek közé sorolható. Árnyaltabbá teszi annak a megítélését az is, hogy a vizsgált időszakban a kari vezetésben változások következtek be, aminek minősítése mindig nehezíti a tiszta kép megalkotását.



4. ábra

2.2. A vezetés szöveges értékelés szerinti minősítése (II. melléklet)

A vezetés hogyan teszi láthatóvá a kiválósági minőségkultúra melletti elkötelezettségét, ez hogyan jelenik meg a kar/szak jövőképében, értékrendjében?

A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kara a Miskolci Egyetem küldetéstudatához illeszkedően a kutatóegyetem részeként a kutatási-fejlesztési és oktatási tevékenységével létrehozott tudásanyag átadásával a hallgatók hazai és nemzetközi piaci versenyképességének biztosítását tekinti fő feladatának. A vezetői elkötelezettség demonstrálása érdekében a „Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar fejlesztési terve 2007–2010” című dokumentumban részletesen bemutatja azokat a tényezőket és tervezett intézkedéseket, melyek ahhoz szükségesek, hogy a kar oktatói és munkatársi állománya egységes tudományos, szakmai közösségként legyen képes a versenyképes tudás átadására.

A minőségfejlesztés érdekében először 2005. évben sor került a kari szervezeti önértékelésére, melynek eredményeként az oktatói teljesítményértékelési rendszer kidolgozása és a külső – belső kommunikáció javítása kezdődött meg. A HEFOP 3.3. operatív program keretében a felsőoktatási minőségkultúra váltásának PILOT programját megvalósító konzorcium szakmai vezetői karunk oktatói. A PILOT program keretében megszerzett és kidolgozott ismeretek a kari minőségkultúra közvetlen fejlesztéséhez nyújtanak adalékot és lehetőséget. A MAB Minőségfejlesztési bizottságának munkájában résztvevő kollégák a szerzett ismeretek kari adaptációjára törekednek.

A vezetés milyen szervezeti, irányítási struktúrában biztosítja a kiválóság irányába vivő változásokat?

Az intézeti szervezeti struktúrától elkülönítetten működik a valamennyi intézet által delegált tagokkal működő minőségirányítási bizottság, ami a minőségkultúrára hatást gyakorló kari intézkedések előzetes véleményezési, valamint részben döntés-előkészítő fóruma. A Kar oktatási – nevelési dékánhelyettese a tagja az egyetemi Minőségügyi Testületnek, ahol az egyetemi minőségirányítási koncepcióhoz való illeszkedés elemei körvonalazódnak.

A kar szervezeti felépítése az önálló intézetek és az ezek keretében működő intézeti tanszékek vonatkozásában kialakulhatnak tekinthető. Az intézetek gondoskodnak a hagyományos graduális nappali, levelező és kiegészítő képzési szak szakirányai és mellékszakirányai, valamint az újonnan induló BA és a tervezett MA szinten folyó képzés keretében megvalósuló tehetséggondozásról. A kar intézeteinek keretében történik a doktoranduszok felkészítése a kutatási és oktatási tevékenységre, mely természetesen csak kiegészíti a kari intézeti szervezettől elkülönített Doktori Iskola tevékenységét. Az oktatói előmenetel ösztönzésén keresztül azonban az intézetben folyó kiválasztási tevékenység meghatározza mind az oktatási, mind a tudományos-kutatási kapacitás minőségét, ami végső soron alapvetően befolyásolja a kar kiválósági törekvéseit.

A vezetők hogyan segítik elő a működés színvonalas fenntartását és a humán erőforrás fejlesztését?

A kar jelenlegi személyi összetétele mind a beindított négy BA lapszak, mind a tervezett hat MA mesterszak követelményeinek megfelel. A kar 83 oktatói, kutatói státuszban lévő alkalmazottja közül 72 főfoglalkozású, 11 mellékfoglalkozású. A tudományosan minősített oktatók aránya 41%-os. A teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében ez az arány 36%, míg a részmunkaidősök esetében 64%. Kiemelkedően jónak tekinthető az oktatói-kutatói gárda korösszetétele. A 35 év alatti korosztály aránya 35%-os, ami a megfelelő oktatói-kutatói utánpótlás biztosítása szempontjából meghatározó, ugyanakkor a tudományos minősítettek arányának későbbiekben történő növelési lehetőségét biztosítja. A kari fejlesztési terv a 2010-ig terjedő időszakra számszerűsített célként rögzíti a teljes munkaidős foglalkoztatottak esetében a tudományos minősítettek arányának 50% fölé történő emelését. Az ennek céljának elérése érdekében évente szükséges 3-4 PhD fokozatszerzés a kari Doktori Iskola működésének tapasztalatai alapján reálisnak tekinthető. A főállású oktatói-kutatói állomány minőségének fejlesztése lehetővé teszi a részfoglalkozású oktatók arányának tervbe vett csökkentését, ami az oktatói és kutatási tevékenység minőségére gyakorolhat pozitív hatást.

Az egyetemi tanári kinevezések szempontjából elengedhetetlen habilitációs fokozatszerzésre 2010-ig 5 fő esetében kerülhet sor, míg a Doktori Iskola működésének hosszú távú feltételeként 1-2 fő esetében MTA doktori cím elérése kívánatos.

A vezetők együttműködése az egyetemen belüli és kívüli partnerekkel

A kar és az intézetek vezetése a színvonalas oktatói munka feltételének tekinti az alkalmazott és alapkutatási tevékenység végzését, a megszerzett gyakorlati tapasztalatok és elért tudományos eredmények oktatásba történő beépítését. A kar oktatói-kutatói állományának tudományos eredményei számára rendszeres publicitást biztosít a kar angol nyelvű, nemzetközi szerkesztőbizottság szerkesztésében működő periodikája, valamint a Miskolci Egyetem Európai Tanulmányok Központja által megjelentetett, de súlypontilag kari

tudományos eredmények megjelentetésére támaszkodó angol nyelvű European Integration Studies periodika. A kari kapcsolatrendszer fejlesztésére szolgál a két évenként megrendezésre kerülő tudományos konferencia, valamint az ehhez kapcsolódóan megjelentetett kiadvány, mely a kar alkalmazottain kívül előadási és publikálási lehetőséget biztosít a karhoz kötődő hazai és külföldi oktatók és kutatók részére. A 2007. októberében megrendezésre kerülő konferencia keretében 3 magyar és 1 német nyelvű szekció megrendezésére is sor kerül.

2007. nyarán első ízben kerül sor karunk szervezésében angol nyelvű nyári egyetem rendezésére.

A kar a Bradfordi Egyetemmel folytatott együttműködés keretében 1992-től angol nyelvű MBA programot működtet.

Oktatóink részt vesznek az ERASMUS és CEEPUS program keretében a nemzetközi oktatócserében.

A kar nemzetgazdasági kapcsolatrendszerének fejlesztése érdekében kiemelkedő jelentőségű az oktatási kínálatunkban az SAP vállalatirányítási rendszer megjelenése, valamint ehhez kapcsolódóan SAP oktató és kiválósági központ létrehozása.

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A kar a 2007-2010. közötti időszakra olyan stratégiai célkitűzéseket tartalmazó fejlesztési tervvel rendelkezik, mely számot vet a kar alapítását követően eltelt 20 év eredményeivel.

A kialakult szervezeti háttér segítségével a képzési kínálat folyamatban lévő átalakítását a hallgatók és a munkaerőpiac igényeinek megfelelően kívánja végrehajtani.

A piaci feltételek és a demográfiai romlása miatt az oktatói gárdában a jövőben szinte kizárólagossá válik a főfoglalkozású személyi állomány, ami a képzési kínálat merevedéséhez, rugalmatlanságához vezethet, ami az igényekhez történő alkalmazkodás képességét gyengítheti a jövőben.

A RADAR értékelés összefoglaló eredménye

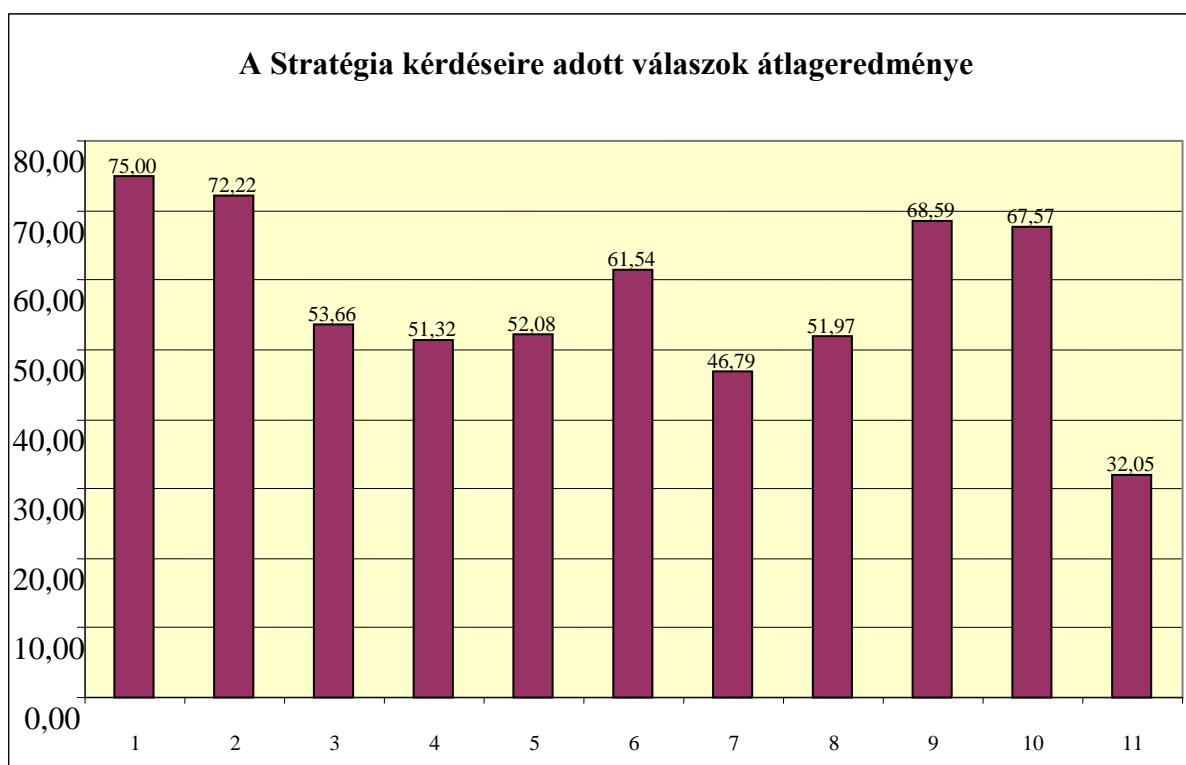
A vezetés kiértékelése		
Megközelítés nyilvánvaló bizonyítékok vannak	Alkalmazás A fontos területek 70 %-án vezették be	Áttekintés van bizonyíték
Átlag		65 %

3. STRATÉGIA

3.1. A stratégia tesztés megítélése

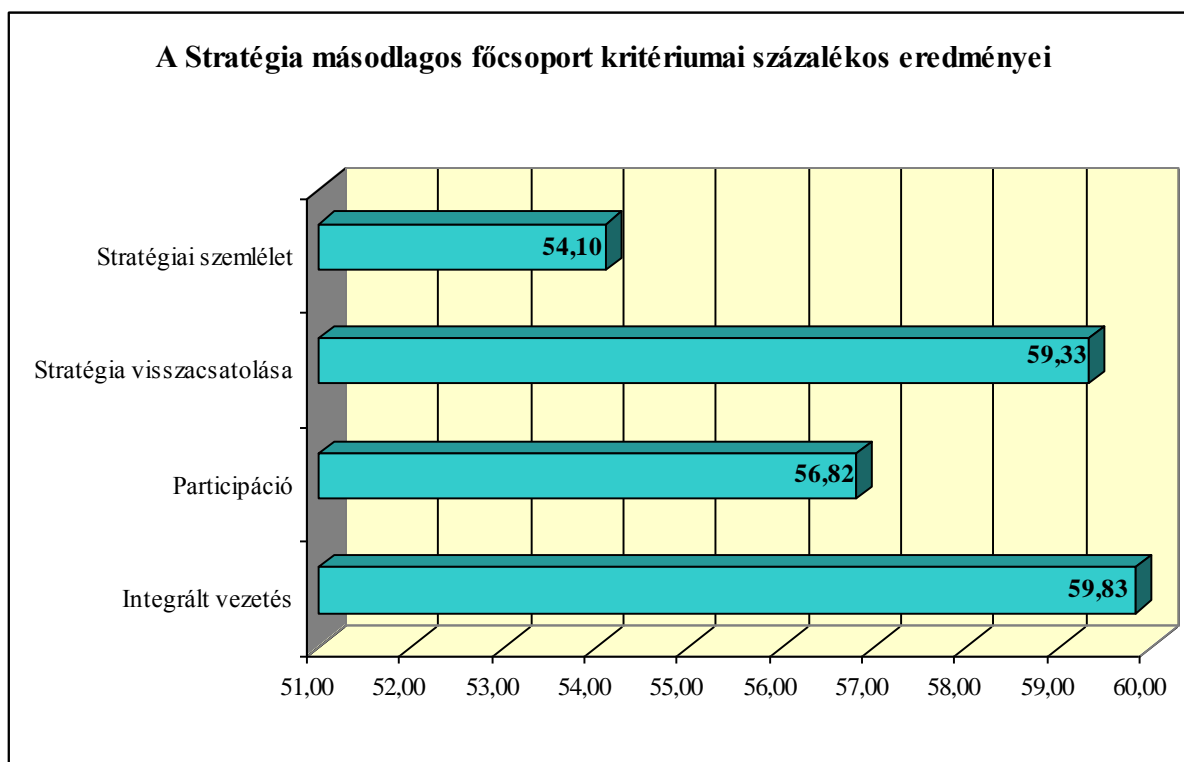
A stratégia során 11 kérdést vizsgáltunk (I/1 melléklet), amelyekre kapott értékelés 32-75 % között mozog. A leginkább pozitívan minősített elem a vezetésnek a jelenlegi, jövőbeni és elérendő elvárások kutatására tett erőfeszítései, illetve kari stratégiaalkotási folyamat. Mintegy 30 %-os értékelést kapott a folyamatos fejlődés melletti elkötelezettség és az ezirányú teljesítmény és erkölcsi – anyagi elismerés összhangja.

A vezetők és nem vezetők közötti véleményalkotásbeli különbözőség árnyalt jelzésnek tekinthető a belső kommunikáció színvonala vonatkozásában.



5. ábra

Az integrált vezetés és a stratégiai akciók visszacsatolása közel azonos 60 %-os megítélést kapott, ami jónak minősíthető. A participáció a stratégiaalkotás és végrehajtás folyamatában szinte azonos szintű, mint a vezetésnél volt, ami egységességre utal. A stratégiai szemlélet további erősítésének feladata az átlagos minősítésből is származtatható.



6. ábra

3.2. A stratégia szöveges értékelés szerinti minősítése (II. melléklet)

A kar célkitűzéseinél és stratégiaalkotásánál milyen igényekre, elvárásokra, információs háttérre épít

A kar 1987. évi alapítását a munkaerőpiaci igények alakulása motiválta, s a kedvező időben történő alapítás mintegy két évtizeden keresztül kedvező fejlődési lehetőséget biztosított a töretlen fejlődés számára. Ennek folyamatában a kar regionális vonzerővel rendelkezett, mely a jelenlegi észak-magyarországi régió területén lényegesen túlterjedő kelet- és közép-magyarországi kisugárzást biztosított számára. A képzés és a finanszírozás változatlan szintje mellett is az utóbbi időben érezhető a versenytárs oktatóhelyek megjelenése, ami a kedvezőtlen demográfiai változások következtében is azt eredményezte, hogy a kar vonzáskörzete az alapképzés vonatkozásában ma már nem terjed túl az észak-magyarországi régió, bár az MA mesterszakok akkreditálása, valamint Miskolc pólus-központ szerepe a versenyképességet várhatóan jelentős mértékben pozitívan befolyásolja majd a későbbiekben. A végzetek elhelyezkedési információi – melyre vonatkozóan mind a kari információs rendszeren, mind az 1998. évtől egyesületi formában működő Véndiák Egyesület tagságán keresztül történő kapcsolattartás formájában visszaigazolással rendelkezünk – arra utalnak, hogy a munkaerőpiac pozitívan igazolja vissza az oktatás minőségét. Ennek ellenére a jelentkezési és beiskolázási adatok folyamatos értékelése a munkaerőpiaci és demográfiai tendenciák figyelembe vétele elengedhetetlenül szükséges a képzési kínálat és tartalom folyamatos felülvizsgálata és megújítása érdekében.

A stratégiaalkotás során milyen módszerek használatára kerül sor

A stratégiaalkotás során támaszkodtunk mind a kari képzési kínálat oktatási piacon való részesedésének vizsgálatára, valamint ennek változását nyomon követő piaci elemzésre, mind a kar erősségeinek, gyengeségeinek, illetve a környezeti változás esélyeinek és fenyegetéseinek tényezőit feltáró SWOT elemzés eredményeire. A képzési kínálat társadalmi igényeknek megfelelő átalakítása érdekében részt vettünk a felsőoktatás háromlépcsős bolognai rendszerének keretfeltételeit alakító felsőoktatási és akadémiai műhelymunkákban, ami megfelelő informáltságot biztosított a helyi stratégia elemeinek kialakítására és aktualizálására. Ezen kívül kérdőíves formában folyamatosan értékeljük a hallgatóknak az egyes oktatási anyagokkal és oktatókkal kapcsolatos elégedettségét is.

Stratégiai akciók / stratégiaalkotás

A stratégiai akciók közül kiemelkedő jelentőségű a kari képzési kínálat stabilizálása, mely magában foglalja a felsőfokú szakképzéstől a posztgraduális képzésig, beleértve a háromlépcsős bolognai képzési rendszer valamennyi szintjének alapítását, valamint indítását nappali és levelező formában, lehetőleg a 2007-2008, illetve legkésőbb az azt követő tanévben. A 2007–2010. évekre vonatkozó jóváhagyott kari fejlesztési tervben rögzített stratégiai célok:

- Kutatási és együttműködési hálózatok létrehozása;
- Nemzetközi kapcsolatok fejlesztése;
- Minőségirányítási rendszer fejlesztése;
- Kari arculatformálás és identitástudat fejlesztése;
- Karrier Iroda létrehozása és fejlesztése.

A stratégiai célok megvalósításának szolgálatában állnak a kari pénzügyi és személyi erőforrások, de a hazai és nemzetközi együttműködések külső források bevonásának lehetőségét is megteremtik. A stratégiai célok rögzítése a 2007–2010. közötti időszak kari fejlesztési tervében érvényesen rögzítésre került. Ennek tárgyalása és jóváhagyása a kari vezetői és döntési fórumokon megtörtént, ami az oktatói-kutatói állományon kívül az egyéb munkatársi, valamint hallgatói egyetértést is tükrözi.

A stratégiai akciók megvalósulásának értékelése

A jelenleg érvényes stratégiai célok a 2007–2010. közötti időszakra érvényes fejlesztési terv részét képezik. A stratégiai célok részben a 2005. évi szervezeti önértékelés eredményei alapján kerültek kialakításra, a megismételt szervezeti önértékelésre 2007. I. félévében kerül sor. Eredményeit és az ennek alapján szükséges visszacsatoló intézkedési javaslatokat a megfelelő kari vezetői és döntési fórumok tárgyalják.

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A képzési kínálat átalakítására vonatkozó folyamatban levő megvalósítású elképzelések piaci oldalról megalapozottnak tekinthetők, mivel a kar a korábbi időszakban is a graduális, posztgraduális és doktori képzés teljes kínálatával rendelkezett, új elemként a pontszekunderi képzésbe történő erőteljesebb bekapcsolódás szándéka tekinthető.

A hallgatók piaci igényekre való felkészítésének keretében létrehozandó Karrier Iroda társadalmi és piaci kapcsolatrendszerének megfelelő kialakítása tekinthető a stratégiai elképzelések kockázatos elemének.

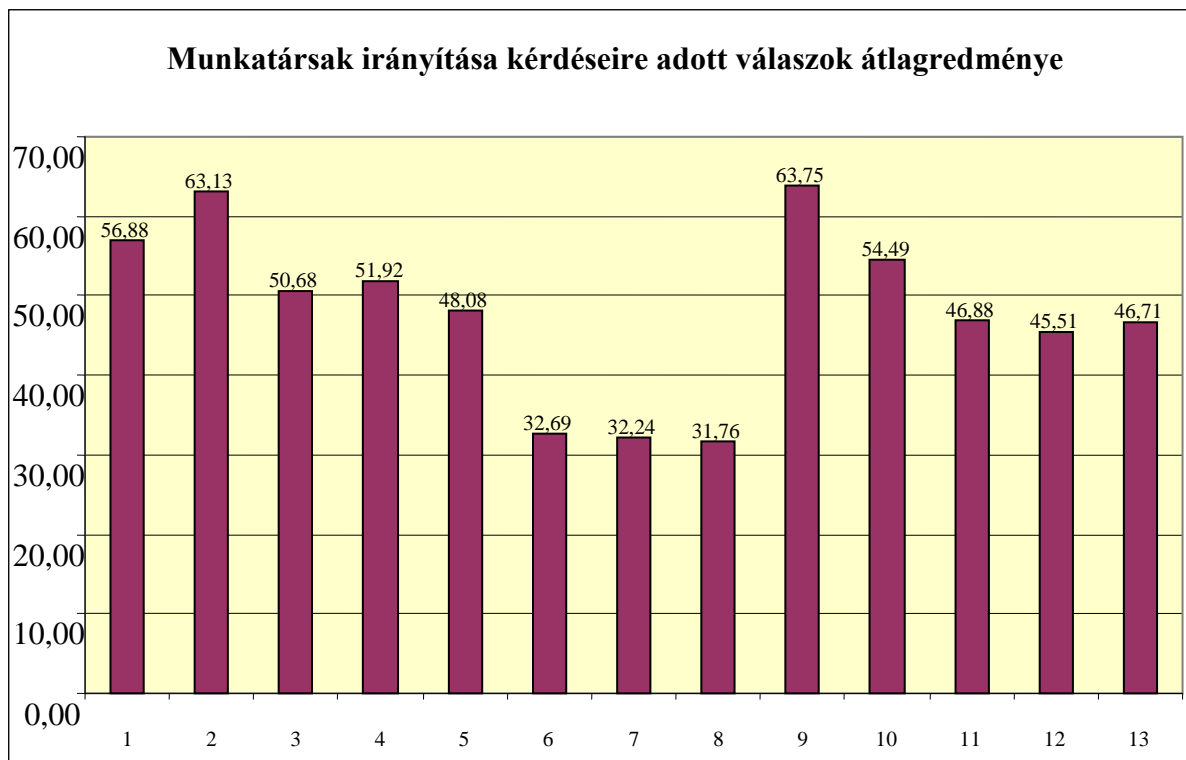
A RADAR értékelés összefoglaló eredménye

A stratégia kiértékelése		
Megközelítés van bizonyíték	Alkalmazás A fontos területek 60 %-án vezették be	Áttekintés van bizonyíték
Átlag		44 %

4. MUNKATÁRSOK IRÁNYÍTÁSA

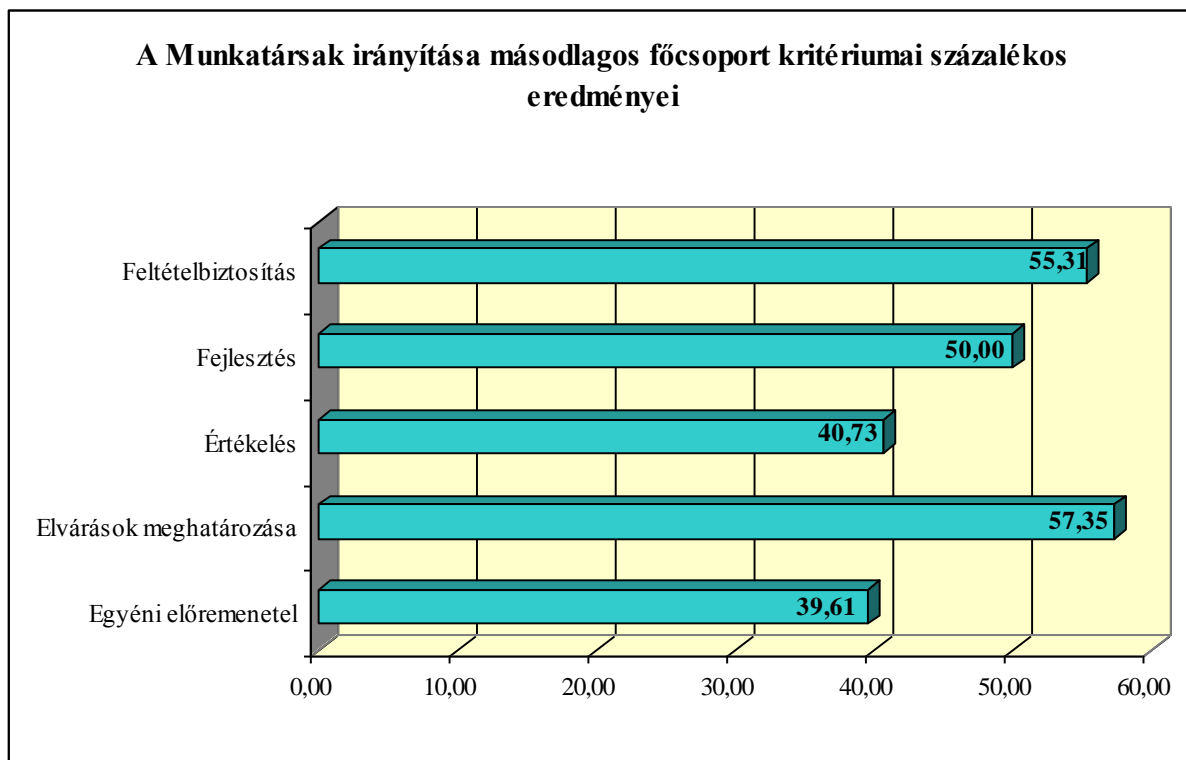
4.1. A munkatársak irányításának tesztés értékelése

A munkatársak irányításának megítéléséhez (7. ábra I/1. melléklet) 13 kérdést alkalmaztunk, amelyekre érkezett válaszok átlag százalécai itt a legkisebb terjedelműek. Megfigyelhető, hogy néhány kiemelkedő érték mellett a kérdésekre adott válaszok többsége 50 % körüli, átlagos míg 3 kérdésnél markánsan kevesebb 32 % -os beállítású. Jónak mondható (63 %) a szervezeteknél, személyeknél szembeni elvárások meghatározása és a munkafeltételek biztosítása. Alacsony színvonalon megoldott és vélhetőleg javítandó a karriertervezési, személyzetfejlesztési tevékenység valamint a teljesítményértékelés és ösztönzési rendszer összhangja.



7. ábra

A főcsoportok szerinti minőség alapján az elvárások meghatározása kapta a legjobb minősítést, s az egyéni előmenetel és értékelés területei pedig a legalacsonyabbat. Ez összhangban van a kérdésenkénti differenciált véleményalkotással. A vezetők nem vezetők tekintetében a vezetői megnyilvánulás magasabb értékelést hozott.



8. ábra

4.2. A munkatársak irányítása szöveges értékelése (II. melléklet)

A kar személyi állományának összetétele, szakterületeik képzési profil szerinti megfelelése(I/1 melléklet)

A kar oktatói és kutatói állományának létszáma 2006. évben 83 fő volt, stabilnak tekinthető, hiszen a korábbi évhez viszonyítva 2 fő növekedést jelent. A személyi állomány meghatározó része oktató, mivel kutatói státuszban mindössze 5 fő volt, ez a korábbi évhez viszonyítva 2 fő csökkenést jelent. Így a létszám növekedése teljes mértékben oktatói területen következett be, ami az oktatási színvonal javításának kiinduló feltételét jelenti. Az oktatói állomány meghatározó része (69 fő) főállású jogviszonyban van. A főfoglalkozású minősített oktatók száma 2006-ban 26 fő, ami 37%-os részarányt reprezentál. A részfoglalkozású 9 oktató közül 2006-ban 7 fő rendelkezett minősítéssel, ami kiemelkedően magas 78%-os aránynak felel meg.

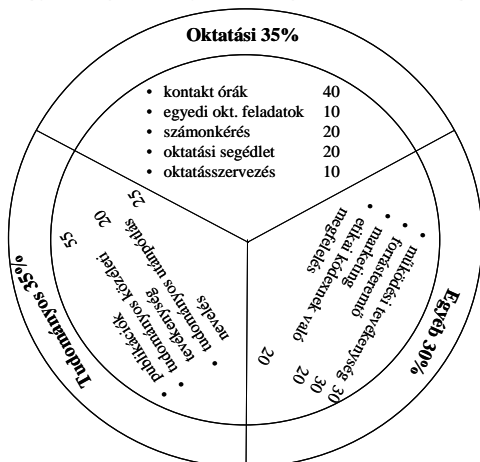
Teljesítményértékelési rendszer és kompetenciakövetelmények bemutatása

Az egyéni teljesítményértékelési rendszer kidolgozása volt a vállalt feladatok egyike a 2005-ös szervezeti önértékelés során. Ennek következtében elinduló tevékenység eredményeként részt vettünk az egyetemi szintű szabályzást is elnyerő és jóváhagyott kompetencia követelmények és teljesítményértékelési rendszer (folyamatok) kialakításában. Ennek mintaszerű bevezetése zajlik Karunkon elfogadott munkaprogram formájában.

Az egyéni teljesítményértékelés differenciált szempontrendszer

Oktatási tevékenység mérésének főbb szempontjai	Tudományos tevékenység mérésének főbb szempontjai	Oktatást, kutatást támogató egyéb tevékenység főbb szempontjai
<ul style="list-style-type: none"> • kontakt órák • egyedi oktatási feladatok • számonkérés • oktatási segédlet, jegyzet • oktatásszervezés 	<ul style="list-style-type: none"> • publikációk • tudományos közéleti tevékenység • tudományos utánpótlás nevelés 	<ul style="list-style-type: none"> • működtetési tevékenység • forrásteremtő • marketing • etikai kódexnek való megfelelés

Az egyéni teljesítményértékelés javasolt %-os megoszlása



Minta a tudományos tevékenység résztevékenységeinek mérésére

Publikációk

- Folyóirat-cikkek
- Elektronikus publikációk
- Konferencia kiadványok
- Könyv(ek)
- Erekezés
- Habilitáció
- Független tudományos hívtárgyalás
- Előadások

Tudományos közéleti tevékenység

- Tudományos testületi tagság
- MTA bizottság
- MTA területi bizottság
- Tiszteletbeli doktori cím
- Folyóirat szerkesztő bizottsági tevékenység
- Lektorálási tevékenység
- Konferencia szervezés
- Tudományos társasági tevékenység
- Tudományos munkák bírálata
- Elnyert ösztöndíjak
- Szakmai kitérítések
- Díjak

Tudományos utánpótlás nevelés

- ITDK tevékenység
- Doktorandusz képzésben való részvétel
- Habilitációs tevékenység
- Egyéb közreműködés az utánpótlás nevelésben

A kari stratégia egyik projektje a személyzetfejlesztési tevékenység intenzifikálása, melyben a személyzetfejlesztési tervet elkészítettük, s végrehajtását megkezdtük.

Munkatársak bevonása, felhatalmazás, a munkatársakkal való belső kommunikáció, dialógus hatékonysága

A munkatársak döntéshozatalba történő bevonása, az összoktatói értekezletek összehívása a szervezeti és működési szabályzatban foglaltak szerint megtörténik. A munkatársak informálása, a kari szintű döntések kommunikálása elsődlegesen az intézeti, tanszéki értekezletek formájában történik meg. A munkatársak közvetlen informálási csatornáját képezi a 2006. őszén létrehozott „Ecopress” kari elektronikus hírlevél, mely gyors és hatékony információáramlást biztosít a kari vezetés és az oktatói-kutatói, valamint munkatársi állomány között. A 2007. évben a felsőoktatási minőségi kultúra átalakítására létrehozott HEFOP 3.3 PILOT program keretében a munkatársak véleményének átfogó és anonim felmérésére került sor elektronikusan kitöltött kérdőív keretében. A megkérdezés eredményeinek feldolgozása megtörtént, a vélemények alapján a kari intézkedések meghozatalára vonatkozó javaslatok összeállítása jelenleg folyik.

A szervezet gondoskodása a munkatársakról

A Kar számos esetben megnyilvánul a munkatársakról való gondoskodás során! Kultúra formáló hatása van az egyetemi rendezvényekhez való csatlakozásnak (karácsonyi koncert, garden party, gulyás-party...). E mellett iskolakezdési támogatástól, étkezési utalványon át a korlátozott lehetőségekhez mérten a Kar, komoly erőfeszítéseket tesz.

Terhelés mérése

A hallgatói létszám 2005. évről 2006. évre kis mértékben 2762-ről 2482-re csökkent, ami az oktatói leterheltséget csökkentette és megfelelő alapot teremtett az oktatás minőségi tényezőinek erősítésére. Ezen belül a döntően levelező és posztgraduális hallgatói körben található költségtérítéssel hallgatók száma erőteljesebben csökkent (15%-kal), mint az államilag finanszírozott hallgatói kör (5%). Az egy oktatóra jutó hallgatók aránya a fenti folyamathoz illeszkedően 37,3 főről 31,8 főre csökkent. A költségtérítéssel hallgatók vonatkozásában az egy oktatóra jutó hallgatói arány kedvezőbb a minőségi oktatás szempontjából, hiszen a 2005. évi 22,6 főről 2006-ra 18,3 főre csökkent. A további hallgatói létszámcsökkenés azonban nem várható és kívánatos, hiszen a jelenlegi oktatói létszám finanszírozása feltételezi a jelenlegi állami finanszírozású és költségtérítéssel hallgatói létszám stabilitását.

Mindezek mellett az egyetem többi Karára történő átoktatás jelentős terheket ró az oktató kollégákra.

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A munkatársak teljesítményértékelésére vonatkozóan a kar kidolgozta teljesítményértékelési rendszerét, s határidőkkel ellátott megvalósítási ütemtervet fogadott el, melynek befejezése a január 30.-i, június 30.-i, augusztus 30.-i és szeptember 30.-i részhatáridőkre figyelemmel 2007. III. negyedévében tervezett.

Így a folyamatban levő megvalósítás miatt a teljesítményértékelés munkatársi motivációkra vonatkozó hatása még nem mérhető fel.

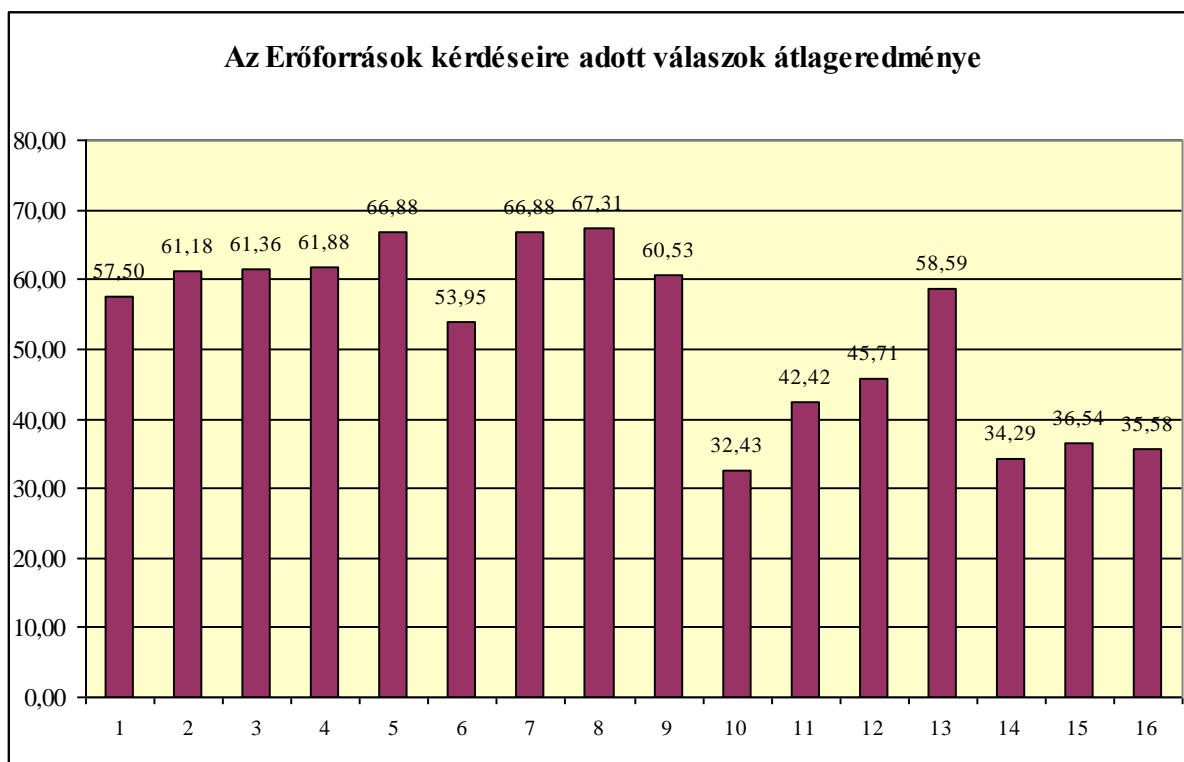
A RADAR értékelés összefoglaló eredménye

A munkatársak irányításának kiértékelése		
Megközelítés Nyilvánvaló bizonyíték van	Alkalmazás Nyilvánvaló bizonyíték van	Áttekintés Kedvező számos területen
Átlag		73 %

5. ERŐFORRÁSOK

5.1. Az erőforrások tesztés értékelése

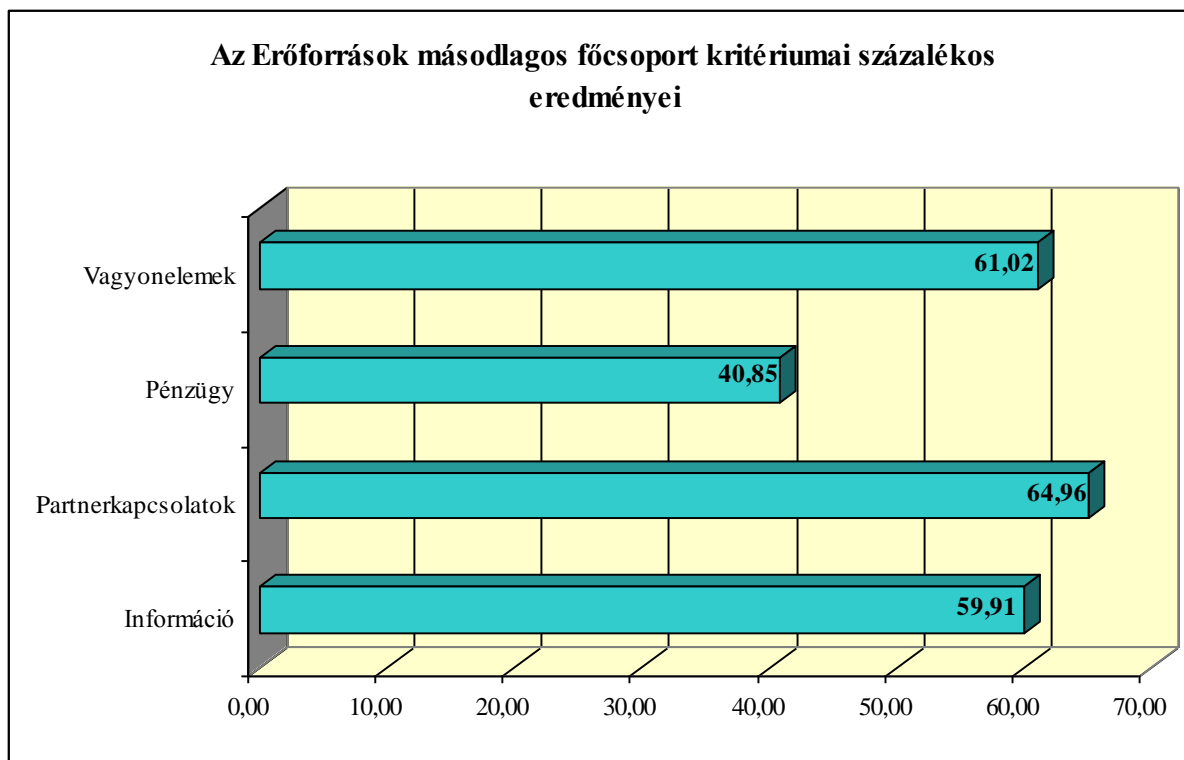
Az erőforrások vizsgálatával 16 kérdést tettünk fel oktató /kutatótársainknak (I/1 melléklet). Válaszaik 32 %-68 % intervallumban mozognak. Az információkkal, a technikai erőforrásokkal kapcsolatos kérdések 60 % körüli értékelést kaptak, míg a pénzügyi viszonyok átláthatósága, ellenőrizhetősége stb. 33 % körül mozog. Ez mindenképpen javítandó, mely akkor is, ha az erőforrások költséghatékony felhasználása 59 %-osra minősített.



9. ábra

A 10. ábra a főcsoport szerinti értékelést tartalmazza, mely szerint a partnerkapcsolatok értékelése jónak mondható (65%), ami magába foglalja a szakmai szervezetekkel, az intézményi nem kari szervezetekkel, egyetemen belüli más karokkal való együttműködést.

A pénzügyi erőforrások szétosztása, döntési decentralizációja, módszertani támogatottsága tekinthető e terület gyengepontjának.



10. ábra

5.2. Az erőforrások és partnerkapcsolatok szöveges értékelése (II. melléklet)

Oktatási infrastruktúra bemutatása, fejlesztése, kihasználtsága

A kar rendelkezésére álló előadótermi infrastruktúra az elmúlt évek fejlesztései következtében mind mennyiségben, mind minőségben megfelelőnek tekinthető. A kar által használt 14 előadóteremből 5 db több mint 100 férőhellyel rendelkezik. Az előadótermek beépített oktatási eszközökkel, hangosítással rendelkeznek, illetve az intézetek tulajdonában álló oktatástechnikai eszközökkel igény szerint ellátottak. Az intézeti struktúra kialakításával a korábbi tanszéki könyvtárak intézeti rendelkezésbe kerülve racionálisan működtethető méretet értek el. Az intézeti könyvtárak olvasótermi látogathatósága megfelelőnek tekinthető, a kölcsönzés feltételei további személyi és technikai feltételek biztosításának függvényében teremthetők meg. A kari számítógépes laboratórium korszerűen berendezett és eszközökkel megfelelően ellátott. A kari fejlesztési tervben szerepel az SAP oktatóközpont megteremtése. Jelenleg HEFOP pályázat keretében 200 m² alapterületen két számítástechnikai laboratóriumi tér megvalósítása van folyamatban a karon. Az egyikben minta iroda és bank, a másikban SAP oktatóterem kerül kialakításra és 2007. folyamán használatba.

Kutatási infrastruktúra bemutatása, fejlesztése, kihasználtsága

A kar kutatási aktivitása a kutatói létszám (5 fő) alacsony szintje ellenére is jelentős, hiszen az oktatói állomány kutatási tevékenysége részben a tudományos fokozat megszerzésével kapcsolatosan, részben az oktatási tevékenységet kiegészítő, illetve az ezt megalapozó-támogató kutatási projekteknél való részvétel miatt kiterjednek tekinthető. A kutatási

projektekhez kapcsolódó eszközbeszerzési lehetőségek gyakran az oktatási alaptevékenység eszközellátásának megteremtésében és fejlesztésében is elengedhetetlen, sokszor az oktatás működési költségeit is a kutatási projektek keretében kénytelenek az intézetek biztosítani. A kutatási és az oktatási tevékenységet egyaránt támogatja az egyes intézetekhez kapcsolódó számítástechnikai laboratóriumok eszköz- és szoftverállománya, így ezek egyértelmű hozzárendelése a kutatási tevékenységhez nem lehetséges.

Információ és tudásmenedzselés

A kar oktatóinak információellátottsága a vezetés és az alkalmazottak közötti fejezetben részletesen bemutatásra került. A hallgatók informálása a kar működésével kapcsolatosan részben a hallgatói érdekképviselő döntés-előkészítő és döntési folyamatba történő, jogszabályokhoz igazodó bevonása keretében megtörténik. A tanulmányokkal kapcsolatos információnyújtás a tanulmányi irodán keresztül személyesen, valamint a NEPTUN rendszeren keresztül elektronikus formában megtörténik. A hallgatói és oktatói közvetlen kommunikáció az egyes oktatott tantárgyakkal kapcsolatosan rendelkezésre álló időkeretben, illetve a szervezeti és működési szabályzatban rögzített oktatói fogadóórák formájában szabályozottnak tekinthető. A hallgatói elégedettség anonim, kérdőíves formában rendszeresen megtörténik, a 2007. tavaszán végrehajtott megkérdezés eredményeinek feldolgozása megtörtént, a levonható következtetések alapján szükséges intézkedések kidolgozása jelenleg folyik.

Pénzügyi erőforrások menedzselése, értékelése, fejlesztése

2006. évben a kar rendelkezésre az alábbi összegek álltak:

Megnevezés	Millió Ft	Megoszlás
állami normatíva	384,4	58,3%
kari bevételek	153,6	23,3%
szakképzési hozzájárulás	39,5	6,0%
egyéb	81,7	12,4%
összesen	659,2	100,0%

A fenti táblázatban nem szerepelnek az egyes intézetek által kutatási projektek keretében beszerzett eszközök, illetve kari működésre fordított külső források, melyek elengedhetetlenek a jelenlegi oktatás színvonalának fenntartásához és jövőbeli fejlesztéséhez. A kar által közvetlenül felhasznált pénzügyi forrásoknak is lehangolóan alacsony részarányát képezik (58%) az állam által oktatási normatíva formájában rendelkezésre bocsátott összeg. Tekintettel arra, hogy a hallgatói létszám növekedése a térség demográfiai és jövedelmi helyzetének alakulása miatt nem várható, ezért a jelenlegi kari kapacitás fenntartása további erőfeszítéseket igényel. Nem ismert jelenleg a hallgatói tandíj 2007. II. félévétől történő bevezetésének likviditásra gyakorolt hatása, illetve az ebből eredő finanszírozási mozgástér változás.

Partnerkapcsolatok menedzselése

A partnerkapcsolatok eredményes menedzselésének tényére utal a szakképzési hozzájárulás jelentős, mintegy 40 millió Ft-os összege. Ez nemcsak azért jelentős, mert az elmúlt években jelentős eszközfejlesztésre kerülhetett sor a szakképzési hozzájárulás terhére (kari számítástechnikai laboratórium kialakítása és berendezése), hanem azért is, mert a munkaerőpiac kedvező visszajelzését jelenti a képzések gyakorlatorientáltsága vonatkozásában, illetve megalapozza a kar oktatási kínálatának ebbe az irányba történő fejlesztési igényét is. Eben a vonatkozásban jelentős lépés az SAP oktatói központ megteremtése, mely a gyakorlatorientált oktatás súlyának biztosítása mellett a hallgatók munkaerőpiaci versenyképességét is jelentősen növeli, ami a képzéseink iránti társadalmi igény fejlesztését alapozza meg.

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A kari oktatási és kutatási infrastruktúra az elmúlt években megfelelt a hallgatói létszámnak, az épület- és eszközállomány felújított, illetve az igényeknek megfelelően korszerű. A kar társadalmi és piaci kapcsolatrendszerének fenntartása esetén a stagnáló létszámú hallgatói állomány infrastruktúra oldaláról megfelelő ellátottságú maradhat. Kockázat az oktatói létszám stagnálása és a részfoglalkoztatás visszaszorulása lehet, ami az új típusú képzésekhez való alkalmazkodást humán erőforrás oldaláról korlátozhatja.

A RADAR értékelés összefoglaló eredménye

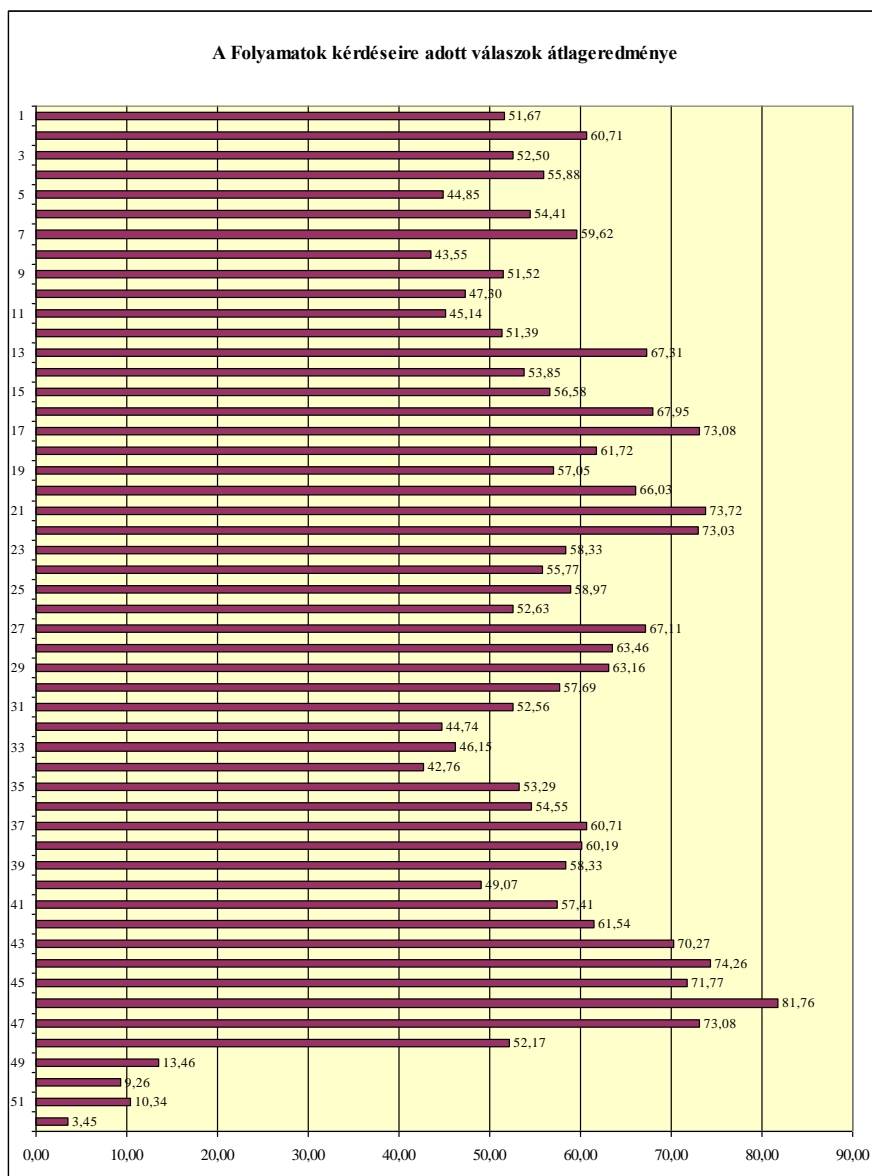
Az erőforrások és partnerkapcsolatok kiértékelése		
Megközelítés van bizonyíték	Alkalmazás a fontos területek 50 %-án vezették be	Áttekintés van bizonyíték
Átlag		43 %

6. FOLYAMATOK

6.1. A folyamatok tesztés kiértékelése

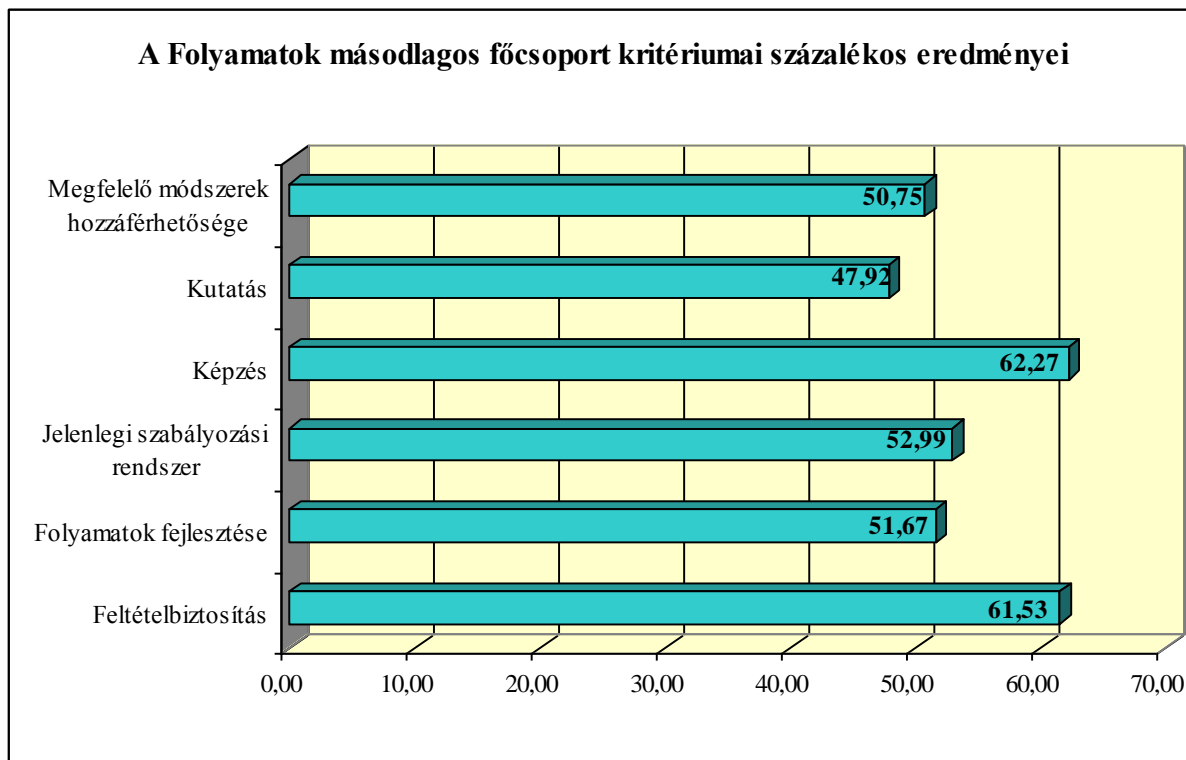
A folyamatok vizsgálatánál (I/1. melléklet) 51 kérdést tettünk fel. Vizsgáltuk egyrészt a meglévő operatív folyamatok végrehajtását, leszabályozottságát, másrészt a változtatási folyamatokra való felkészültséget és annak módszertani megvalósítását. Az átlagos minősítésen belül a legkomolyabb kritikát a folyamatok értékelésével, optimalizációjával, hatékonyságával kapcsolatban fogalmazták meg a kitöltők. Az oktatási, kutatási, TDK tevékenység általános megítélése jónak mondható. Kiemelkedik a Kari OTDK tevékenység az eredményesség szempontjából.

A kari vezetés vállalta a személyes megmérést, aminek az eredménye az elfogadottságot tükrözi.



11. ábra

A főcsoportos vizsgálat szerint (12. ábra) a folyamatok feltétel biztosítása jónak mondható, s ugyanúgy vélekednek a kollégák a képzési, s ugyanúgy vélekednek a kollégák a képzési tevékenységről is. A kutatási tevékenység relatív alacsony minősítése, összecseng a stratégiáknál és a munkatársak irányításánál leírtakkal. Itt a módszertani hozzáférhetőség mérhetően jobb értéket kapott, mint a pénzügyi elszámolás megítélésnél.



12. ábra

6.2. A folyamatok szöveges értékelése (II. melléklet)

Az oktatás FOI folyamatainak értékelése, előnyök, hátrányok, fejlesztések értékelése, változtatási igények feltárása

A felsőoktatás bolognai rendszeréhez illeszkedő háromlépcsős képzési struktúra megteremtése, mely a BA alapképzési és MA mesterképzési szakok, valamint a PhD képzés egymásra épülését jelenti, karunkon is folyamatban van. Bár az átalakítás a külső, oktatási kormányzat által közvetített társadalmi követelményekhez igazodik, karunkon az új képzési formák megfelelő előzményekkel rendelkeznek, ezért az áttérés a tervezett MA mesterképzések alapításának engedélyezése esetén zökkenőmentes lesz. A korábbi 5 éves, egy szakos graduális képzésben a munkaerőpiac igényeinek az egyes intézetek által gondozott szakirányok és mellékszakirányok széles körű választékával feleltünk meg. A graduális 4. és 5. évfolyamos képzésbe történő bekapcsolódással a más magyarországi intézményekben főiskolai szintű közgazdász oklevelet szerzett hallgatók számára egyetemi szintű oklevél megszerzésének lehetőségét biztosítottuk. Ezek a hallgatók a szakirányos képzésbe történő hallgatói bekapcsolódással (2005. évben 39 fő, 2006. évben 48 fő részére) a más intézményekben szerzett hallgatói tapasztalatok visszacsatolását eredményezték karunk

oktatási tevékenységébe, ami minőségi ösztönző hatással járt. A posztgraduális képzésben kialakított piaci pozícióink, melyek 2005. évben 172, 2006. évben 263 beiratkozott hallgatót jelentenek a 10 magyar nyelvű és 1 angol nyelvű szakirányú továbbképzési szakon, a „life-long learning” igényének megfelelő képzési kínálat rendelkezésre állását bizonyítják karunkon.

A kutatás FOI folyamatainak értékelése, előnyök, hátrányok, fejlesztések értékelése, változtatási igények feltárása

A kutatási feladatok az egyes intézetek gazdasági élettel ápoltságát és kapcsolatrendszerének függvényében alakulnak, ezért elsődlegesen nem kari, hanem intézeti szinten koordináltak. Az egyes intézetek kutatási potenciálja mind a régió gazdasága és közigazgatása által felvetett igényeknek, mind az egyes akadémiai és egyéb felsőoktatási források által támogatott kutatási céloknak megfelel, illetve ezekhez rugalmasan alkalmazkodik. A kari szintű kutatások között kiemelkednek a kari „Vállalkozáselmélet és gyakorlat” Doktori Iskola keretében végzett kutatások, melyek a nappali, levelező és egyéni képzésű doktorjelöltek képzését és kutatási tevékenységét a kar tudományosan minősített oktatói-kutatói állománya témavezetése mellett biztosítja.

A FOI támogató folyamatok fejlesztése, dokumentáltsága, szabályozottsága

A támogató folyamatok (gazdálkodás, ellátás, hallgatói, adminisztrációs...) az egyetemi folyamatokkal összhangban kerül kialakításra és fejlesztésre a szükséges munkamegosztási és hatás körmegosztási feladatok végrehajtásánál.

Kiemelendő a „vendéiák” okkal fenntartott levelezési rendszer, mely a munkaerőpiaci visszajelzéseken túl, a vendégelődői szakmai gyakorlati, szakdolgozat konzultációs, bírálati tevékenységet is hatékonyan támogatja.

A FOI irányítási folyamatok fejlesztése, dokumentáltsága, szabályozottsága

A stratégiai és intézményfejlesztési folyamatok releváns változásokat megvalósítva próbálják biztosítani az egyetemi és kari küldetés és célhierarchia megvalósítását. Mind a fejlesztési, mind szabályozási feladatok egy része még folyamatban van.

Elitképzés rendszerének bemutatása és értékelése

Az intézményi és országos TDK-t évek óta kiemelkedő hallgatói aktivitás mellett működtetjük karunkon. A hallgatói motiváltság belső tényezője az oktatói támogatás és ösztönzés, külső tényezőként pedig a munkaerőpiaci igény jelenik meg, hiszen a munkahely megszerzésénél előnyként jelentkezhet a TDK dolgozat megírásának, vagy díjjal történő elismerésének ténye. Esetenként a későbbi munkahely által támogatott témaválasztás, illetve téma kidolgozás is megfigyelhető, ami közvetlen pozitív munkaerő-piaci visszacsatolást jelent karunk felé. A 2006. évi ITDK 10 szekcióban 54 pályázó indulását tette lehetővé. A kari TDK tevékenység pozitív visszaigazolását azonban az OTDK keretében történő megmérettetés

jelentette. A 26 szekcióból 17 szekcióban adták elő pályaművüket hallgatóink, és 7 első, 4 második, 8 harmadik, valamint 13 különdíj megszerzését könyvelhették el, ami hallgatóink és a felkészítő tanárok sikerén keresztül karunk összesített országos első helyezését is jelentette.

2005. évtől működik a Világ- és Regionális Gazdaságtan Intézet gondozásában a ROP 3.3 támogatásával a „Régió a hallgatókért – hallgatók a régióért” projekt, melynek keretében a hallgatók szakkollégiumi formában speciális oktatási programot dolgoznak fel, és külső partnerek segítségével munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyt növelő felkészítést kapnak.

A PhD képzés karunkon önálló Doktori Iskola keretében történik, hallgatóink száma 2005. évben 82, 2006. évben 72 fő volt. A nappali képzésben résztvevők száma 24 főről 27 főre nőtt, ezzel párhuzamosan a levelező és egyéni képzésű hallgatók száma 58 főről 45 főre csökkent.

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A többfokozatú képzési folyamatok a korábbi képzési kínálat egymásra épülésében is megjelentek, így a háromfokozatú bolognai típusú képzésre történő áttérés nem jelent új kihívást karunk számára.

Szükséges azonban a kutatási folyamat kari szintű integrált rendszerének kiépítése, valamint az új kutatási eredmények oktatási folyamatba történő integrálása, valamint a gyakorlat által generált igényeknek történő megfelelés mind a graduális, mind a szakirányú és doktori képzés gyakorlatában.

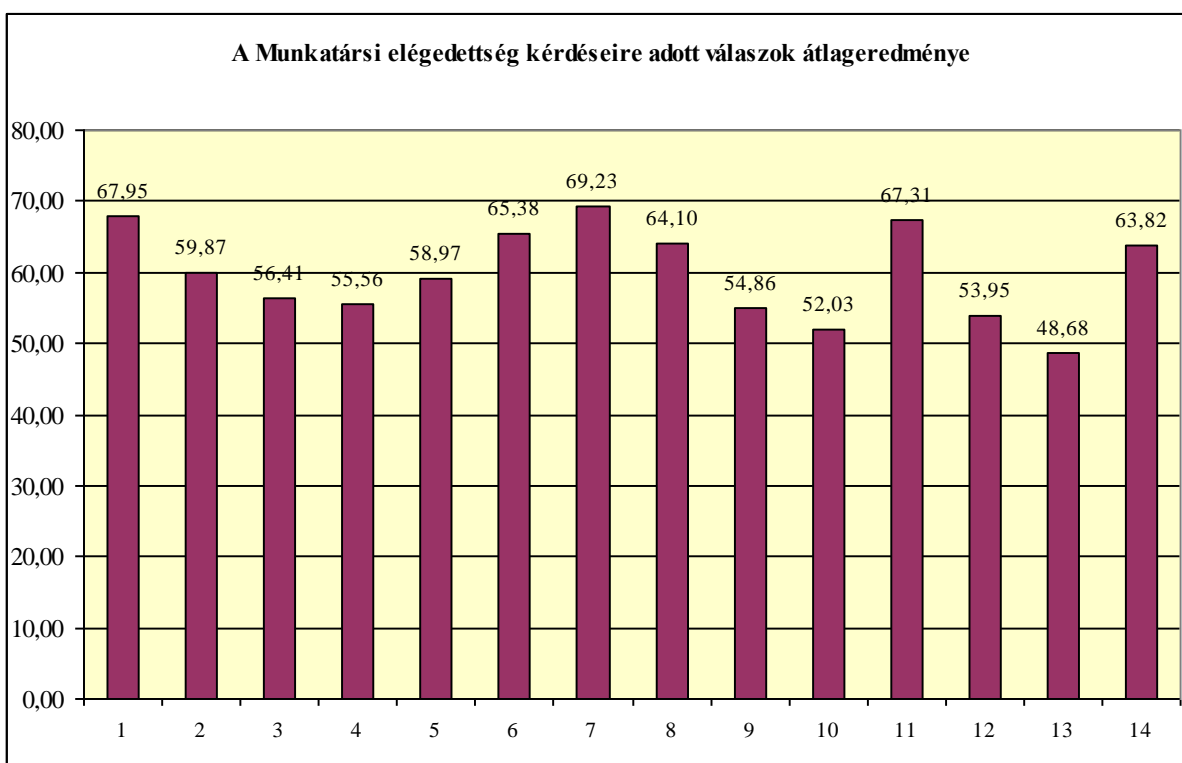
A RADAR értékelés összefoglaló eredménye

A folyamatok kiértékelése		
Megközelítés Nyilvánvaló bizonyíték van	Alkalmazás Nyilvánvaló bizonyítékok vannak 75 %-os alkalmazási terület	Áttekintés Pozitív tendenciák megléte
Átlag		71 %

7. MUNKATÁRSI ELÉGEDETTSÉG

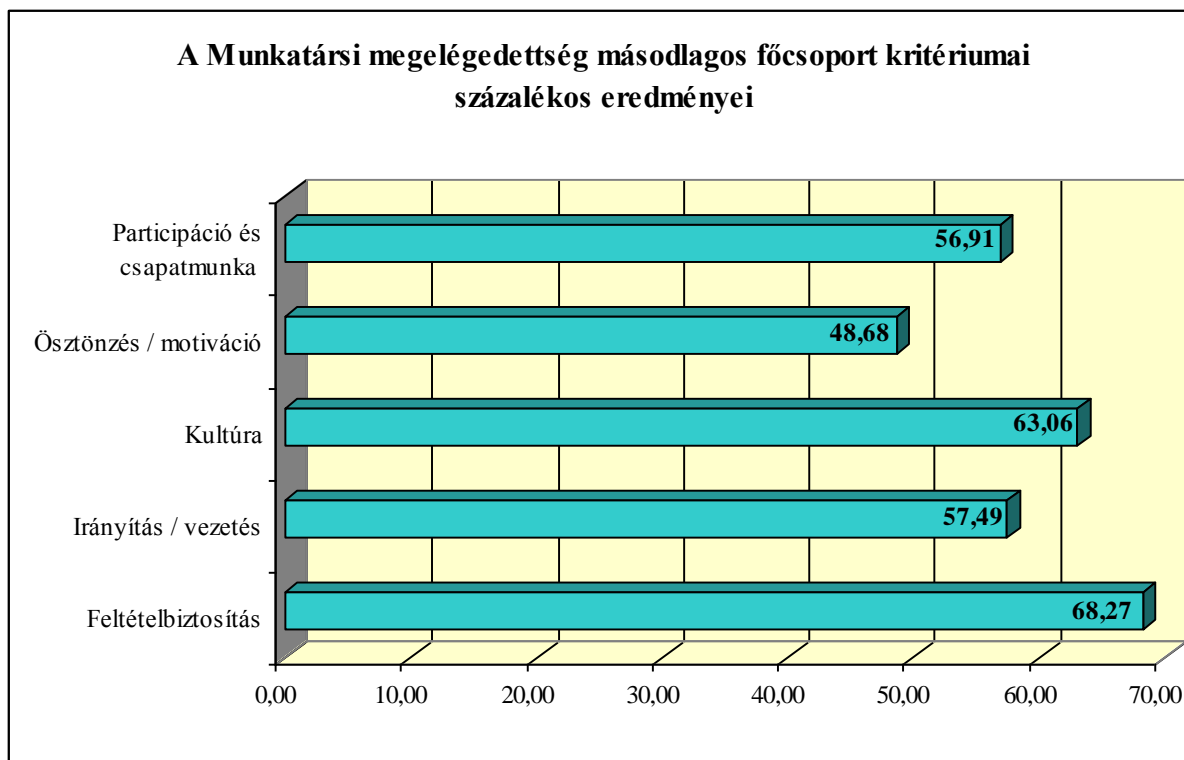
7.1. A munkatársi elégedettség tesztés értékelése

A munkatársi elégedettség (13. ábra II/1. melléklet) vizsgálatára 14 kérdéson keresztül került sor, a válaszok egy kivételével 50% -70% közötti tartományban helyezkednek el, ami jónak mondható. Kiemelkedik közülük a munkahely kialakításának, az oktatás, kutatás eszközellátottságának megítélése, ami az erőforrás korlátos időszakban még figyelemreméltóbb. Jónak értékelték továbbá a munkatársak a szervezeti teljesítményt, valamint a szervezetekhez köthető társadalmi, szakmai, kulturális eredményeken való részvételt. A legkiemelkedőbb problémának az egyéni és szervezeti teljesítmény motivációs rendszerrel való összhang hiátusait értékelték.



13. ábra

A főcsoportok szerinti minősítés visszacsatolja a fent leírtakat, ugyanis a feltétel biztosítás közel 70 %-os értéke kimagasló. Kiemelésre méltó a szervezeti kultúra 63 %-a, amely hűen tükrözi a szervezet gondoskodási szándékát és azt az értékrend teremtő törekvést, ami évek óta jellemzi a Kar működését. Az ösztönzés-motiváció legalacsonyabb minősítése egyrészt módszertani hiányosságokra hívja fel a figyelmet, másrészt a teljesítményértékeléshez való közvetlen kapcsolódásoknak szükségességét erősíti meg.



14. ábra

7.2. A munkatársi elégedettség szöveges értékelése (II. melléklet)

A elégedettség vizsgálatának elemzési, és az ahhoz kötött fejlesztési programok megismertetése, értékelése, visszacsatolása

A munkatársi elégedettség vizsgálatára a HEFOP 3.3 felsőoktatási minőségkultúra váltására létrehozott konzorciumi munka keretében folyó PILOT program keretében 2007. tavaszán került sor. A munkatársi elégedettség vizsgálata anonim, elektronikus formában kitölthető kérdőív formájában történt, melyre a kari vezetés, stratégia, irányítás és erőforrások helyzetére irányuló felmérés során került sor. A kérdőívre adott válaszok kiértékelését elvégeztük, az ennek alapján szükséges intézkedések kidolgozása és implementálása a közeljövőben megtörténik. A munkatársi elégedettség összesített mértéke a kérdőívben lefedett szempontok alapján 60%-os, ami a hallgatói elégedettség 61%-os mértékétől kis mértékben marad el. Ugyanakkor a kar oktatási és kutatási eredményeinek társadalmi megítélése – a végzett hallgatókat foglalkoztatók, a munkaadó érdekképviseleti szervek véleménye alapján – a hallgatói elégedettség szintjét is meghaladó, csaknem 63%-os mértékű. Ez azt jelenti, hogy a munkatársi elégedettség – a kari folyamatokat belülről ismerő, tájékozottan kritikus személyi állomány véleménye alapján – reálisnak, a hallgatói és a társadalmi környezet véleményével összhangban lévőknek tekinthető.

A követelmény-, teljesítményértékelési, karriertervezési, személyiségfejlesztési rendszer javítása, értékelése

A kar oktatói, kutatói állományával kapcsolatos – felsőoktatási törvényben lefektetett – követelményrendszer érvényesítése a jogszabályok által megkövetelt formában megtörténik.

Az egyes oktatók alkalmazása szempontjából döntő tudományos minősítési követelmények szerinti megfelelés elérése nem kampányszerű, hanem hosszú távú előrelátást igénylő feladat, mely a kari és az intézeti vezetés felelőssége. Az ehhez kapcsolódó előmeneteli értékelés a nem vezető oktatók esetében a határozott időtartamú munkaszerződések megújításához kötődik és megfelelően ösztönzöttnek tekinthető. A határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező, tudományosan minősített vezető oktatói körben a munkaügyi jellegű kényszert felváltja a tudományos életben történő előrehaladás belső ösztönzése.

Létszám mennyiségi és minőségi változasi, fluktuáció, megtartó képesség fokozása, értékelése

Ebben a kiéleződött versenyhelyzetben, az akkreditációk eredményes végrehajtása erőteljesen ösztönzi a munkaerő gazdálkodásban a minőségi változások végrehajtását. Ez az elkészített személyzetfejlesztési tervben megfelelően lebontott mind időbeliségében, mind feladat tekintetében.

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A kari oktatói, kutatói állományával kapcsolatos követelményrendszer érvnyesítése a jogszabályokban foglaltak szerint történik.

A Kar vezetése szervezeti kultúra alakító tevékenysége kiemelkedő, ami pozitívan befolyásolja a szervezet hatásosságát és hatékonyságát is. A motivációs rendszer egyes elemeinek újragondolása, eszközeinek bővítése szükségessé válik az elégedettség biztosítása miatt.

A RADAR értékelés összefoglaló eredménye

A munkatársi elégedettség kiértékelés	
Eredménye Kedvező és megfelelő számos területen	Kiterjesztés Számos területre vonatkozik
Átlag	57 %

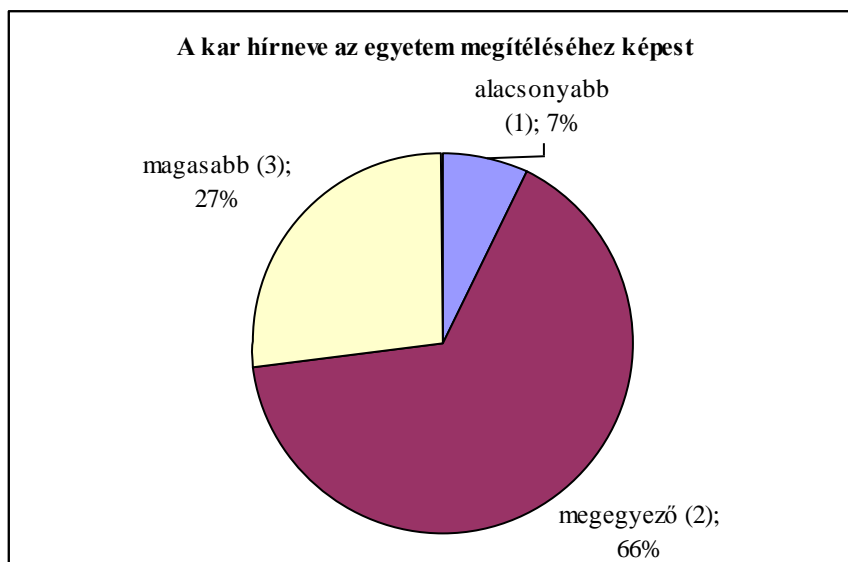
8. HALLGATÓI ELÉGEDETTSÉGMÉRÉS

A hallgatói elégedettségmérés kizárólagosan tesztet tartalmazóan három pillérre épül.

- Egyrészt tartalmazza a 2006-ban záróvizsgát tett hallgatók értékelését, tanulmányaikról, várható elhelyezkedésükről, az egyetemi/kari szolgáltatásokkal való elégedettségükről.
- Másrészt a kurzusértékelés szemlélteti, minden félévben a kiválasztott tárgyak hallgatói minősítését, aminek eredményét megkapja az érintett oktató, s az intézet igazgatója.
- Harmadrész pedig reprezentatív minta alapján az aktív hallgatók alkotnak véleményt a hallgatói életminőség egyes elemeiről. (I/2. melléklet)

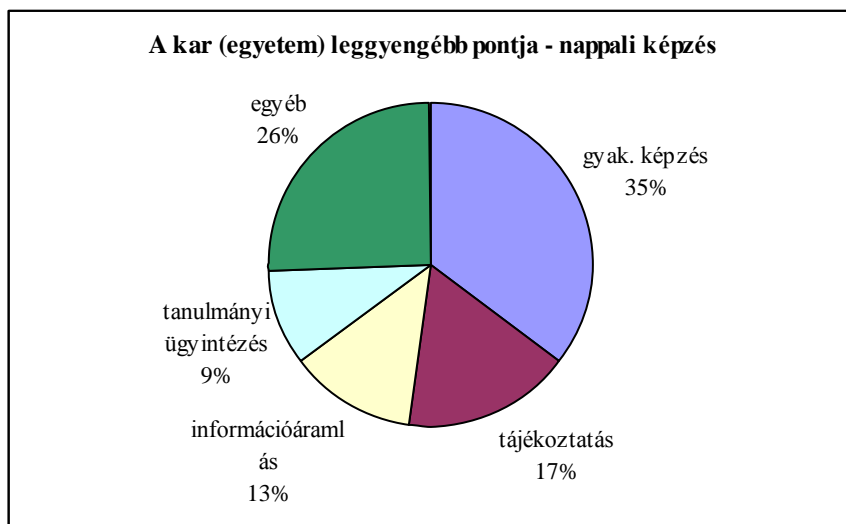
8.1. Végzett hallgatók elégedettségmérése

2006. júniusban államvizsgázott hallgatók elégedettségmérési tesztjének eredménye



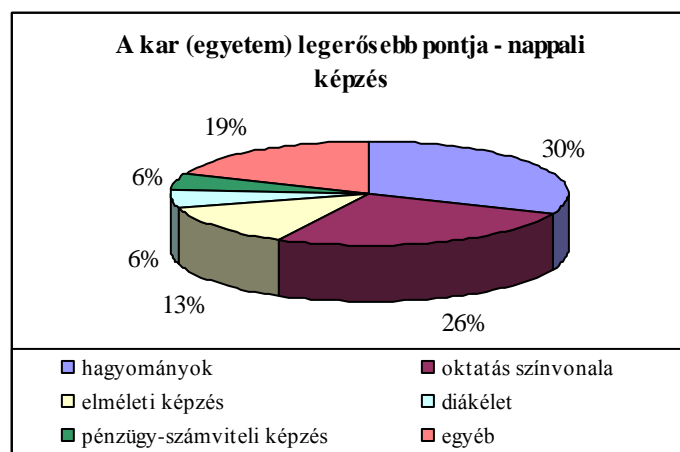
15. ábra

A kérdőívet kitöltő hallgatók 66%-ának véleménye szerint a kar hírneve megegyező az egyetem hírnevével, 20%-uk szerint pedig a kar hírneve még jobb is.



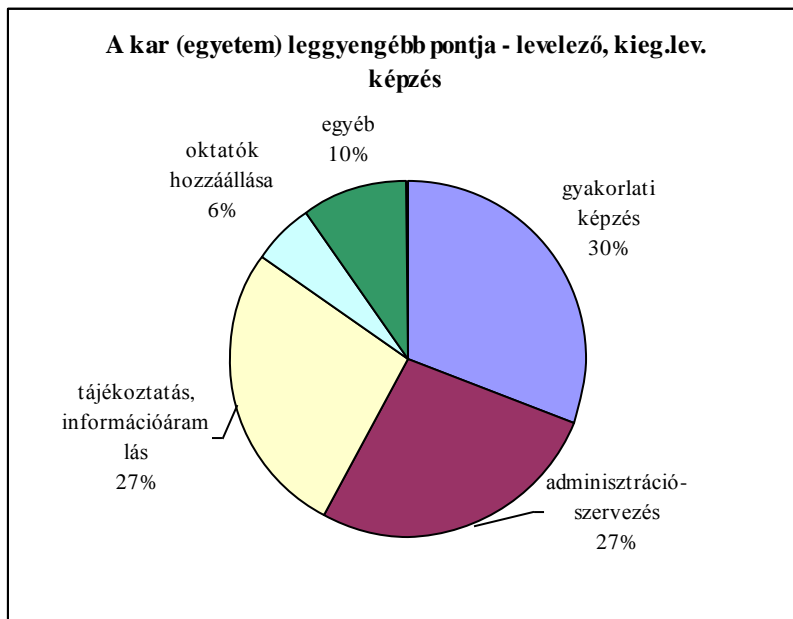
16. ábra

A nappali tagozatos hallgatók véleménye szerint a kar leggyengébb pontja a nem eléggé gyakorlatias képzés. Ezt a diákok több mint harmada megerősítette. Ezt követi az elégtelen tájékoztatás 17%-kal, a lassú és hiányos információáramlás 13%-kal és a nem megfelelő tanulmányi ügyintézés 9%-kal. A hallgatók 26% több más problémát jelölt meg gyengeségnek, úgymint az infrastruktúra, a nyelvoktatás vagy informatikai képzés hiányosságait.



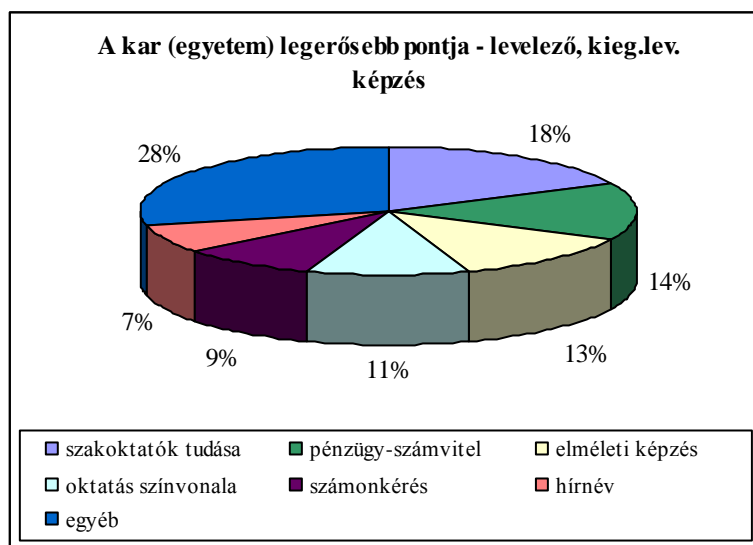
17. ábra

A nappali tagozatosok szerint a legerősebb pontja a karnak a hagyományok iránti tisztelet. Ez 31%-ot kapott. Ezt követi az oktatás magas színvonala 26%-kal, az erős elméleti képzés 13%-kal, a jól-szervezett diákélet 6 %-kal és az erős pénzügy-számviteli képzés 6%-kal. A diákok 19%-ka egyéb más erősségeket említett meg.



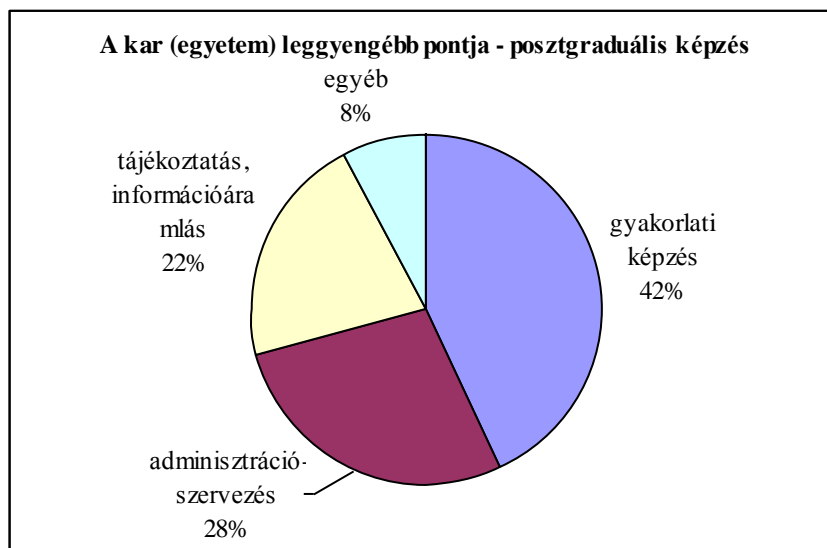
18. ábra

A levelező és kiegészítő levelező képzésben tanuló hallgatók szerint a karunk leggyengébb pontja 31%-kal az elégtelen gyakorlati képzés, majd 27%-uk szerint az adminisztrációs-szervezésbeli problémák, 27%-uk szerint a hallgatói ügyekről való elégtelen tájékoztatás, információáramlás, 6%-uk szerint az oktatók nem megfelelő hozzáállása, és 10%-uk egyéb más gyengeségeket említett.



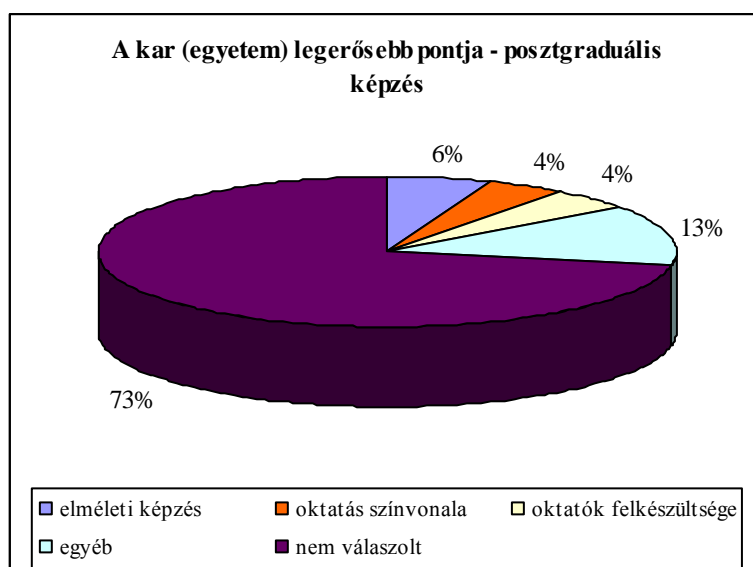
19. ábra

A levelező és kiegészítő levelező hallgatók szerint a kar legerősebb pontja a szakoktatók tudása 18%, 14%-uk szerint a pénzügy-számviteli képzés, 13%-uk szerint az erős elméleti képzés, 11%-uk szerint az oktatás magas színvonala, 9%-uk szerint a komoly számonkérések, 7%-uk szerint a kar hírneve. A diákok 29%-a egyéb más erősségeket nevezett meg.



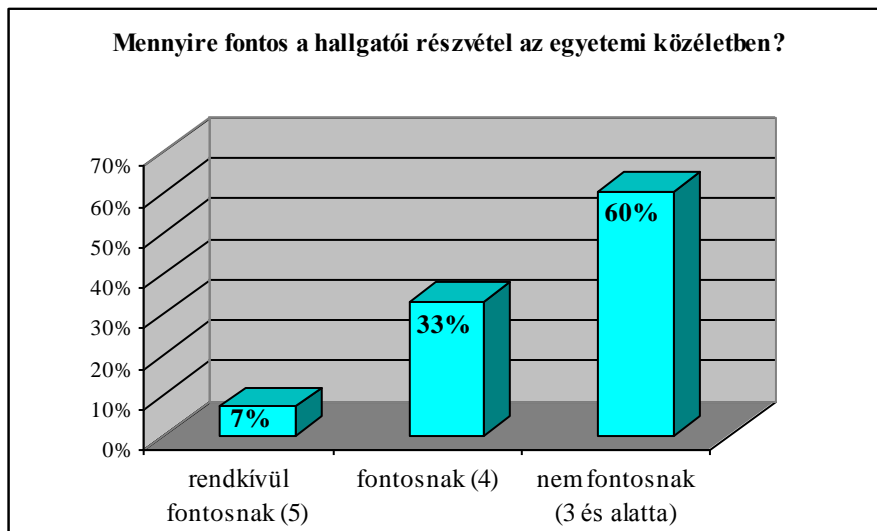
20. ábra

A posztgraduális képzésben résztvevők szerint a karunk leggyengébb pontja a gyakorlati képzés hiánya. Ezt 43%-uk nevesítette. A hallgatók 28%-a szerint az adminisztráció-szervezésbeli hiányosságok, 22%-uk szerint a hiányos tájékoztatás és információáramlás, míg 9%-uk szerint egyéb más tényezők gyengítik a karon folyó oktatást.



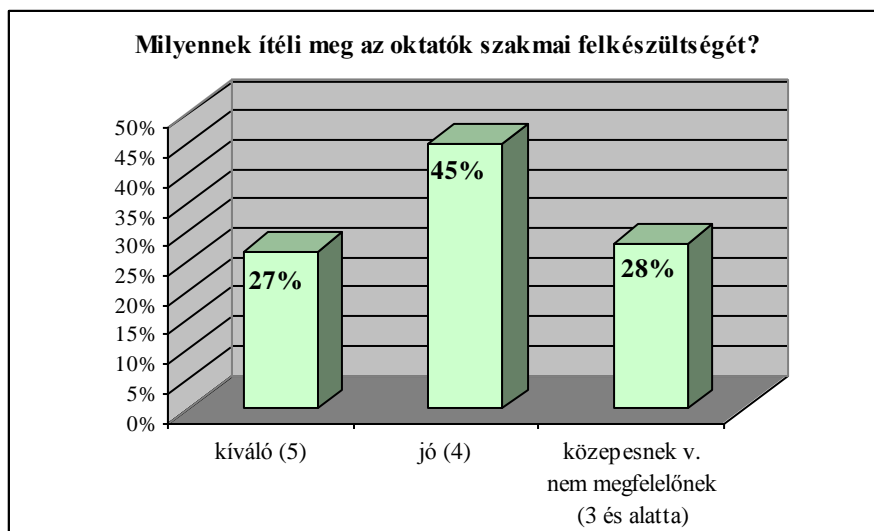
21. ábra

A megkérdezett posztgraduális képzésben tanuló diákok mindösszesen 28 %-a nevesítette a kar legerősebb pontját. Közülük 21% az elméleti képzést, 16-16%-uk az oktatás magas színvonalát és az oktatók felkészültségét nevezte meg. 47%-uk pedig egyéb más tényezőt talált fő erősségnek.



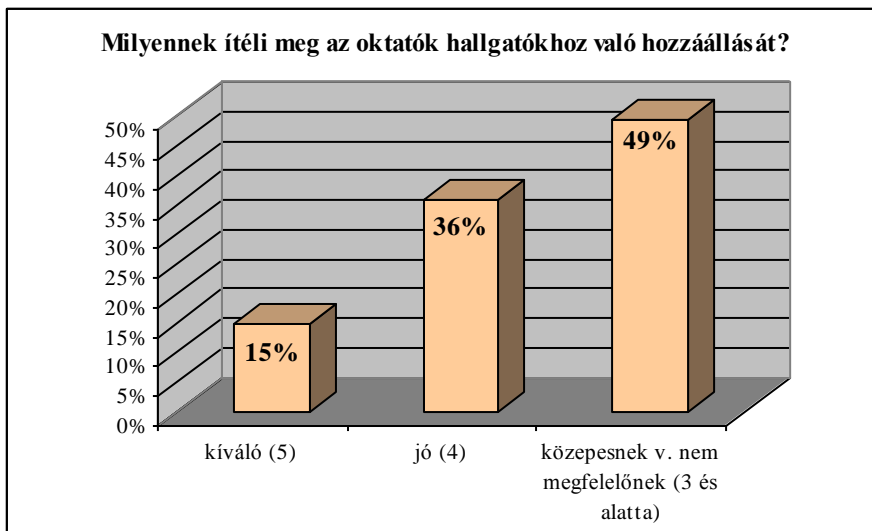
22. ábra

A kitöltésben részt vett hallgatók 60%-a nem vagy egyáltalán nem tartotta fontosnak a hallgatói részvételt. 33%-uk fontosnak érezte azt, míg 7%-uk rendkívül fontosnak találta.



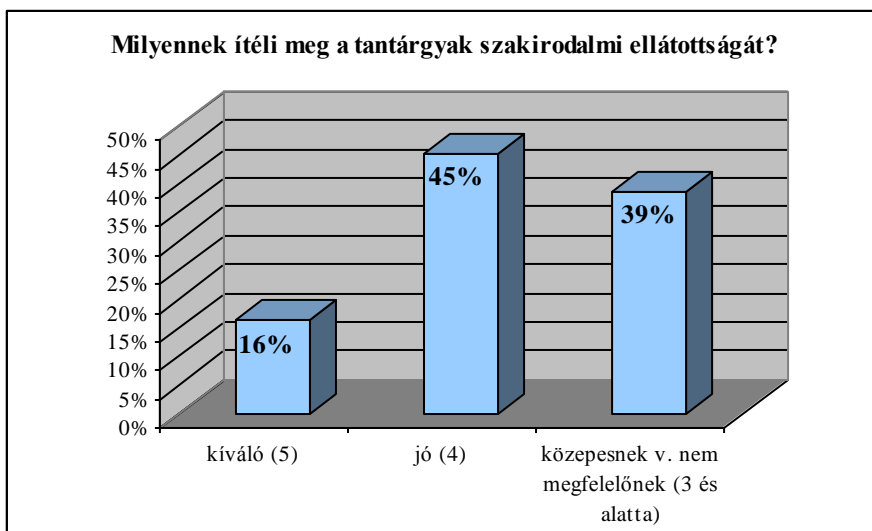
23. ábra

A megkérdezett hallgatók 27%-a az oktatók szakmai felkészültségét kiválónak, 45%-uk jónak ítélte. 28%-a felmérésben résztvevőknek azonban csak közepesnek vagy az alattinak ítélte meg.



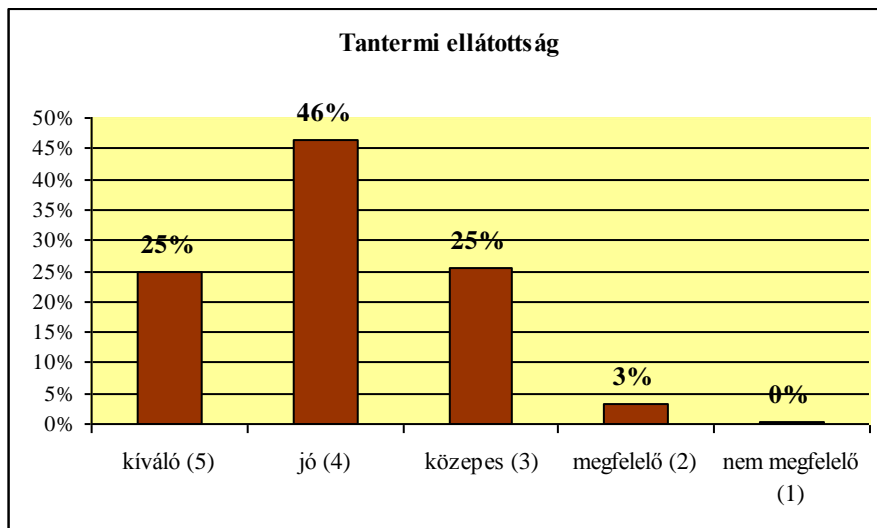
24. ábra

Az oktatóknak a hallgatókhoz való hozzáállását a diákok 49%-a közepesen vagy nem megfelelőnek, 36%-uk jónak és 15%-uk kiválónak ítélte.



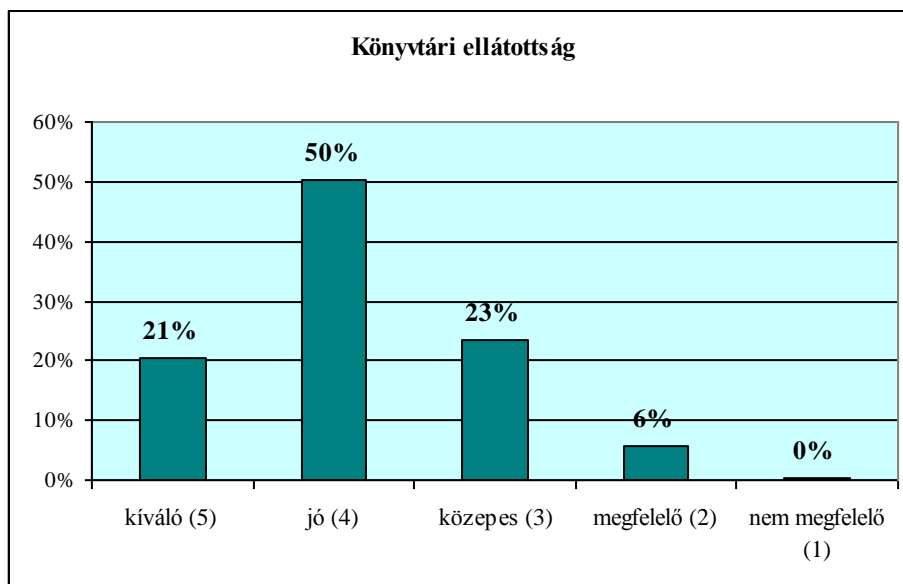
25. ábra

A diákok 39%-a a tantárgyak szakirodalmi ellátottságát közepesen vagy az alattinak tartotta, a 45%-uk jónak és csak 16%-uk kiválónak.



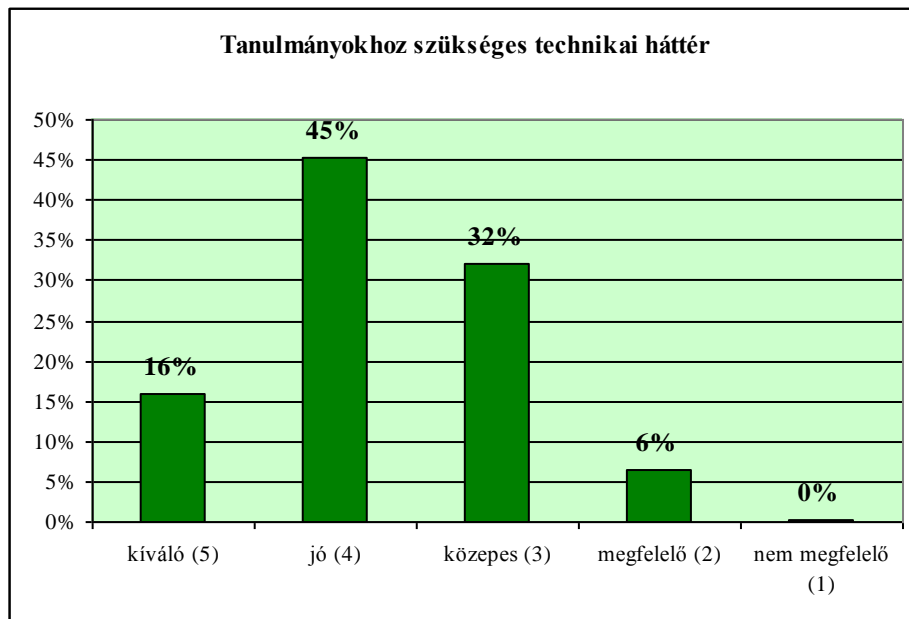
26. ábra

A tantermi ellátottságot a hallgatók 25%-a kiválónak, 46%-uk jónak, másik 25%-uk közepesnek és mindösszesen 3,5% ez alattinak.



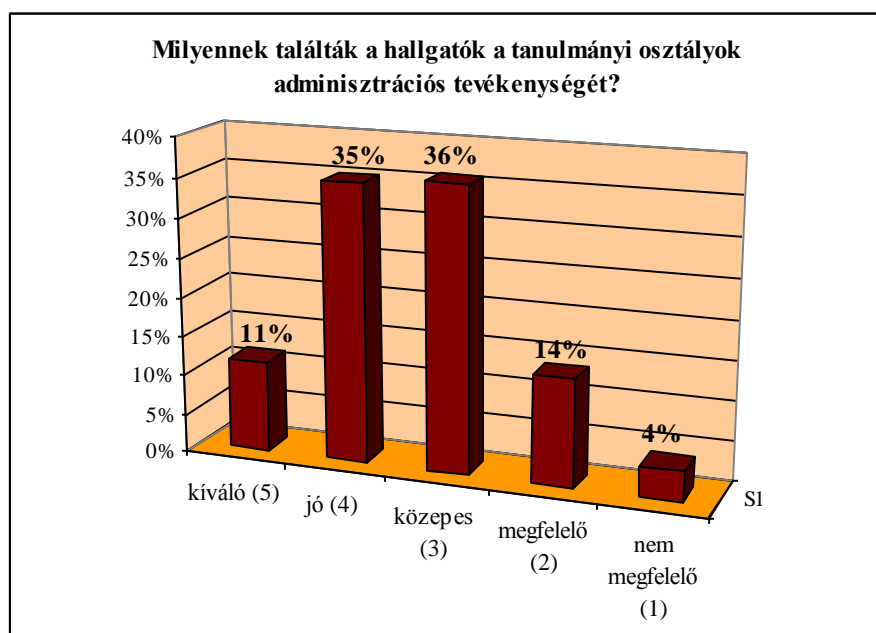
27. ábra

A könyvtári ellátottságot a hallgatók 21%-a kiválónak találta, 50%-uk jónak, 23%-uk közepesnek és csak 6%-uk ez alattinak.



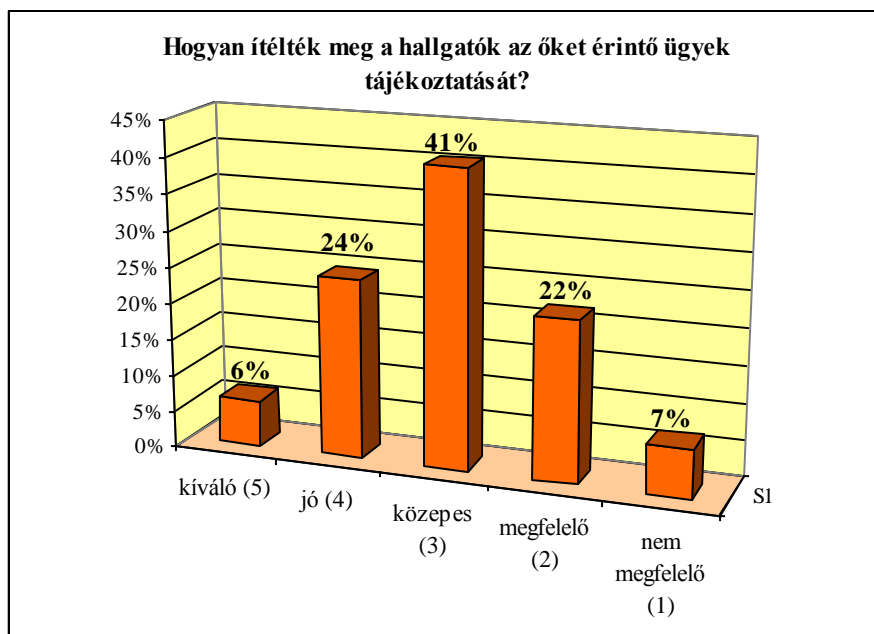
28. ábra

A megkérdezettek 16%-a a tanulmányokhoz szükséges technikai háttért kiválónak, 45%-uk jónak, 32%-uk közepesnek, és 6%-uk megfelelőnek ítélte.



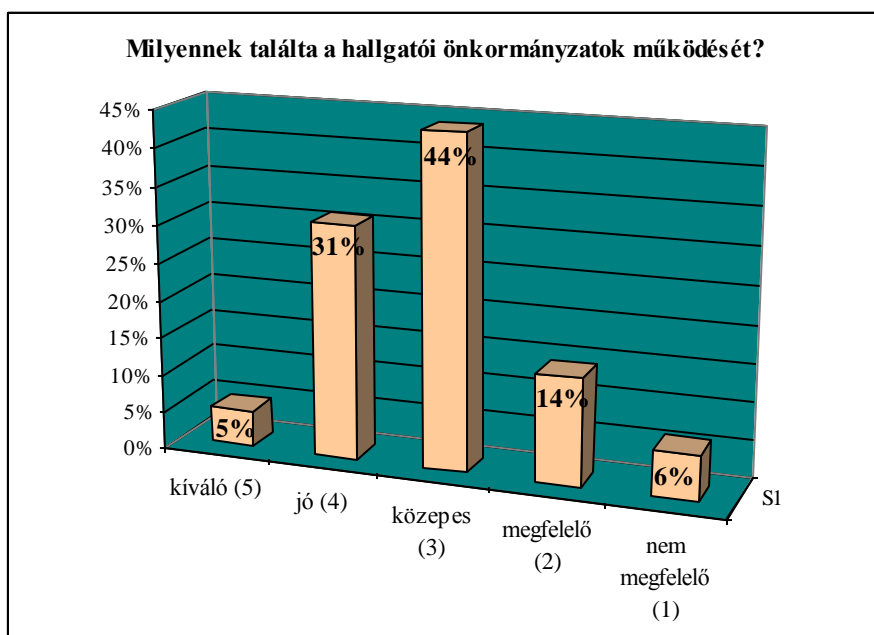
29. ábra

A hallgatók 11%-a szerint kiváló a tanulmányi osztályok adminisztrációs tevékenysége, 3%-uk szerint jó, 36%-uk szerint közepes, 14%-uk szerint megfelelő, 4%-uk szerint nem megfelelő.



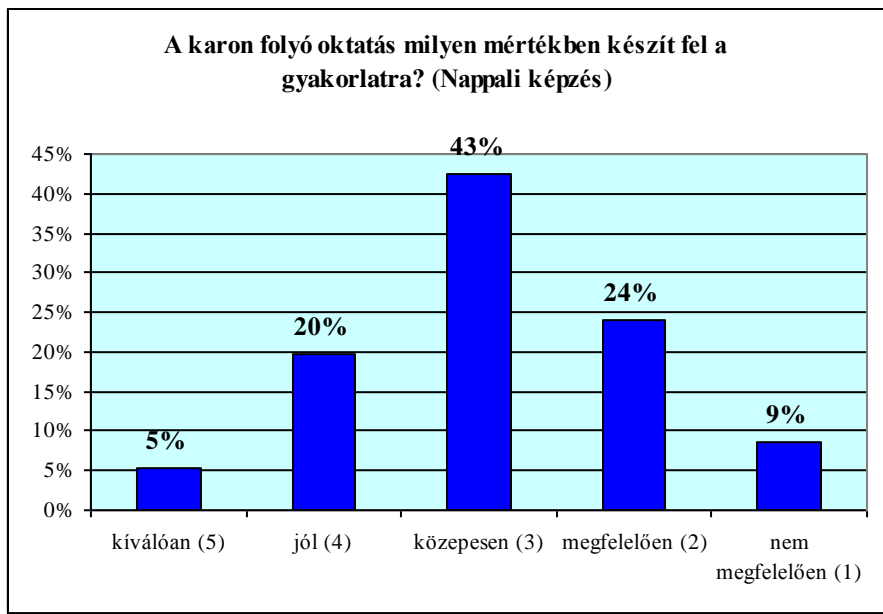
30. ábra

A kérdőívet kitöltők csupán 6%-a találta kiválónak, mindössze csak másik 24%-uk jónak az őket érintő ügyek tájékoztatását. 41%-uk szerint ez csak közepes szinten, 22%-uk szerint megfelelően, 7%-uk szerint azonban nem megfelelően zajlik.



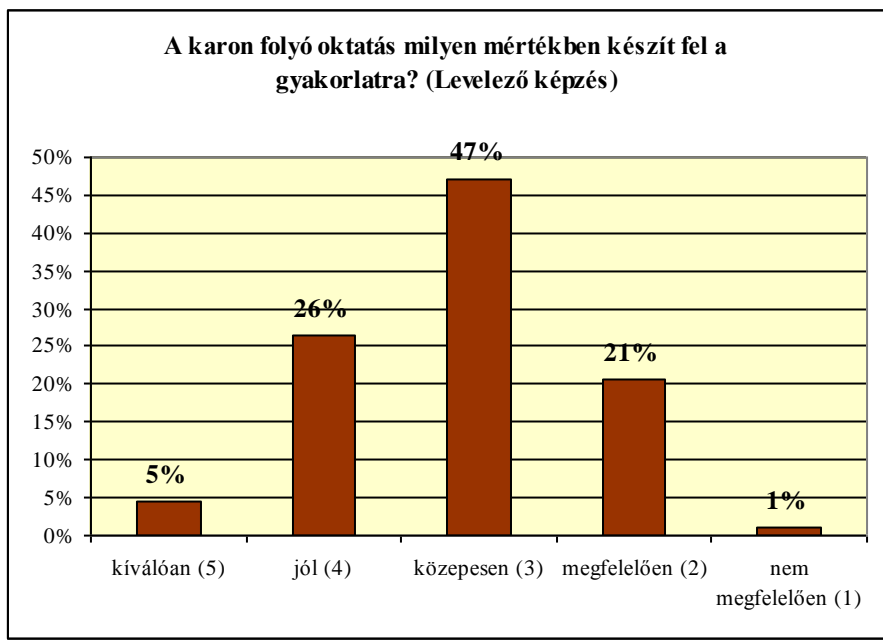
31. ábra

A hallgatói önkormányzatok működését alig 5%-uk találta kiválónak, 31%-uk jónak értékelte, 44%-uk csak közepesnek, és a további 20%-uk csak megfelelőnek vagy nem megfelelőnek ítélte.



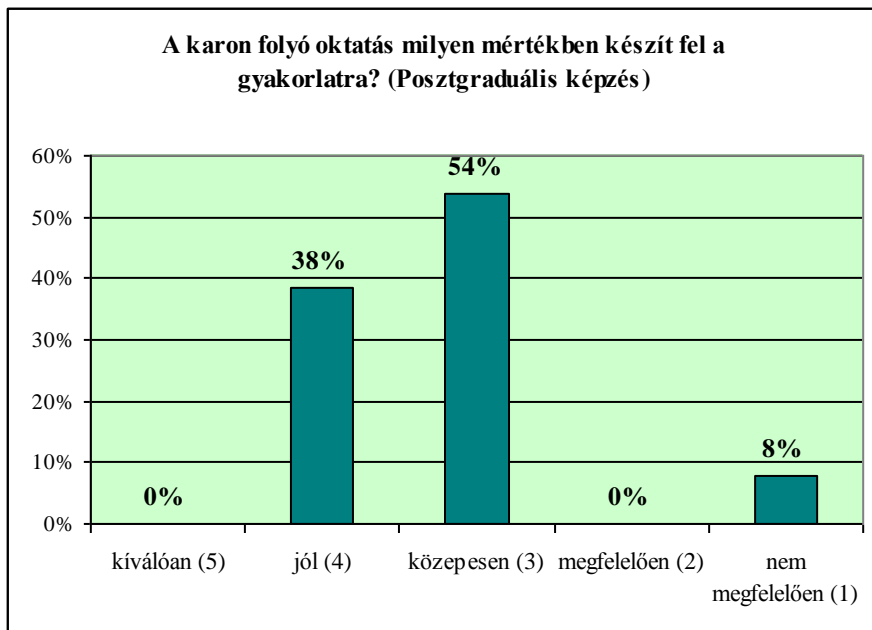
32. ábra

A nappali képzésben résztvevő hallgatók 43%-a szerint a karunkon folyó képzés közepesen, 24%-uk szerint csupán megfelelően, 9%-uk szerint nem megfelelően készít fel gyakorlati munkavégzésre. Mindösszesen csak 5%-uk szerint kiváló, és 20%-uk szerint jó ez a felkészítés.



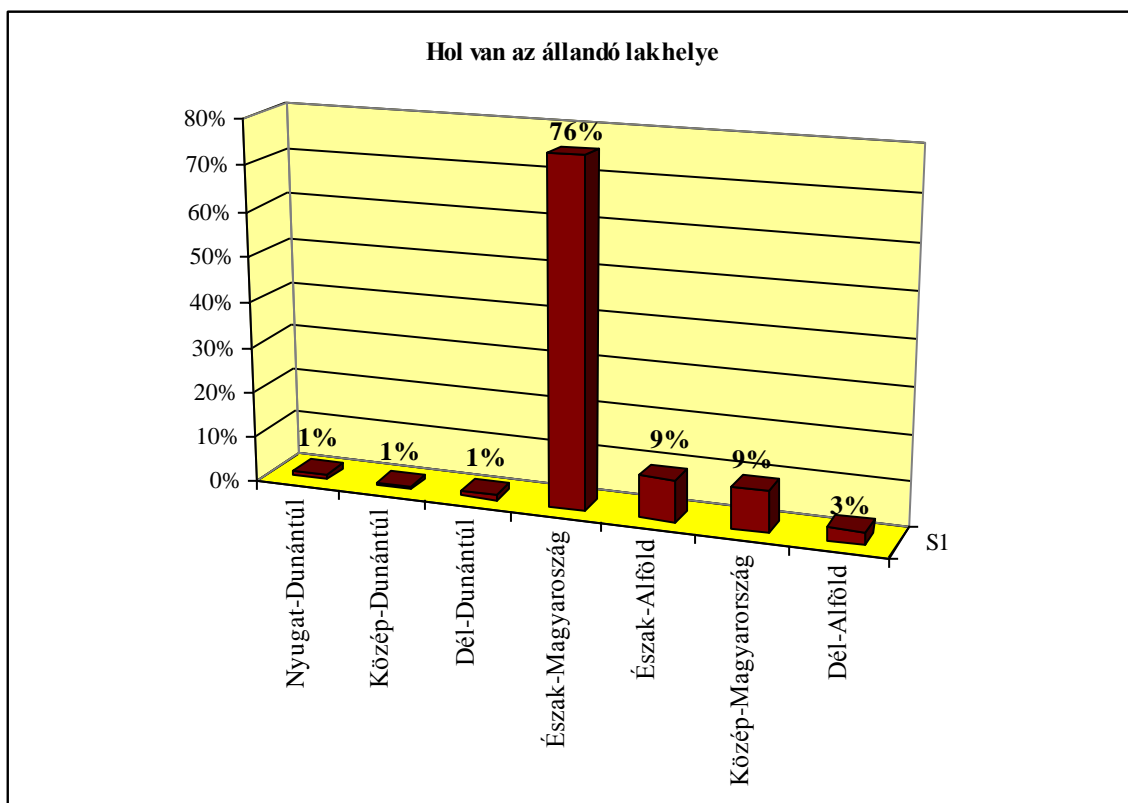
33. ábra

A levelező képzésben résztvevő hallgatók 47%-ának véleménye, hogy a gyakorlati felkészítés közepes, 21%-uk szerint megfelelő, 1%-uk szerint nem megfelelő. Kiválónak 5%-uk, jónak 26%-uk találta.



34. ábra

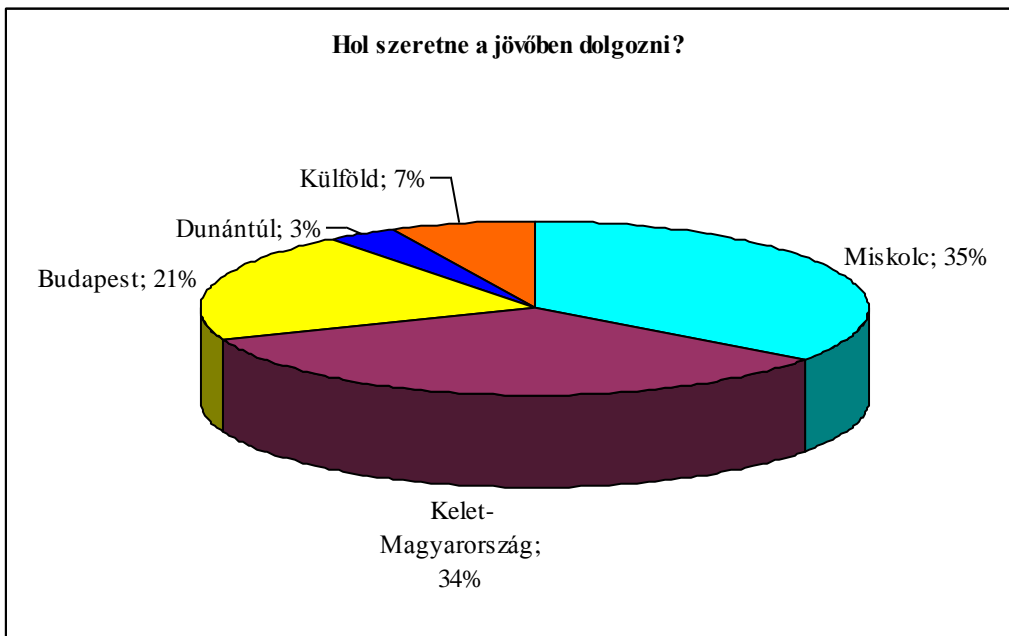
A posztgraduális képzésben résztvevő hallgatók 38%-a szerint jó a gyakorlati felkészítés, 54%-uk szerint közepes, 8%-uk szerint nem megfelelő.



35. ábra

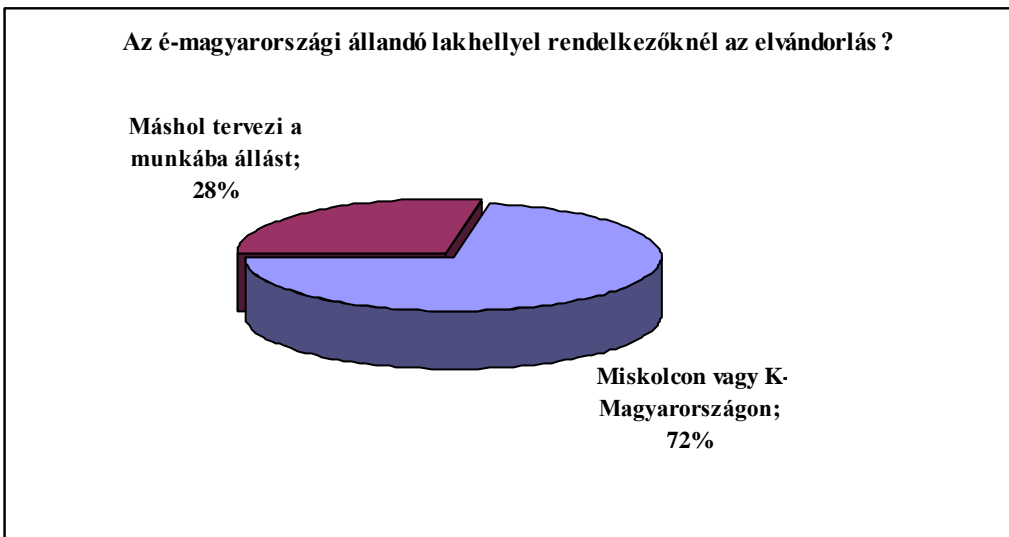
A kérdőívet kitöltők 76%-a Észak-Magyarországi állandó lakhelyű, 9-9%-uk Észak-Alföld és Közép-Magyarországról származik, 3%-uk pedig Dél-Alföldről. A válaszadók 1-1-1%

származik Ny-Dunántúl, Közép-Dunántúl és Dél-Dunántúl területéről. Jól szemlélteti ez a hallgatók intézménykeresési magatartását.



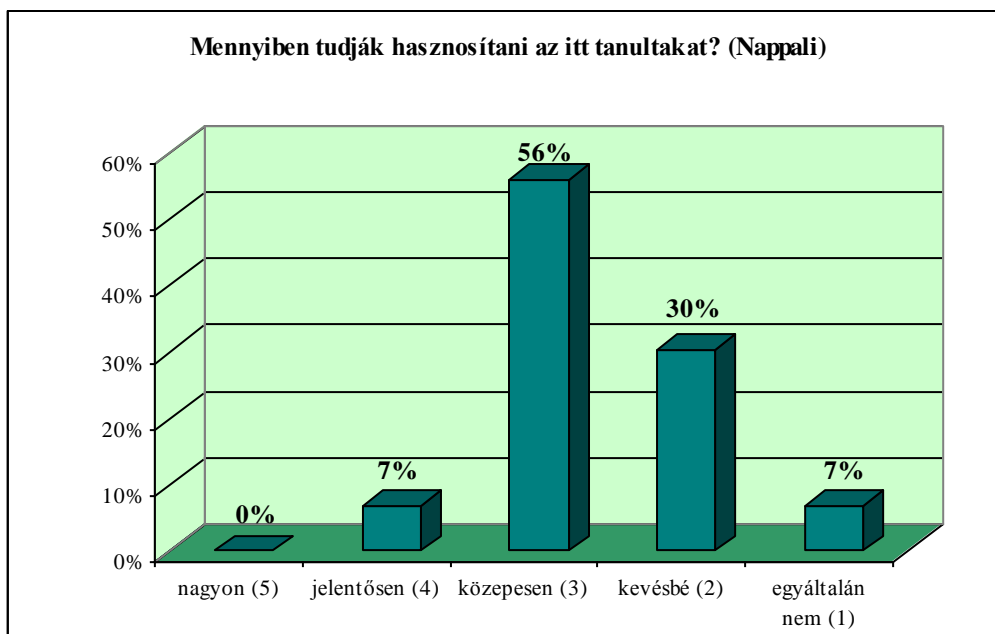
36. ábra

Az összes válaszadó hallgató közül 35%-uk szeretne Miskolcon dolgozni, 34%-uk Kelet-Magyarországon, 21%-uk Budapesten, 3%-uk Dunántúlon, 7%-uk Külföld. Ez a térség gazdasági helyzetének visszatükrözése, s részben annak az alacsony munkaerő keresletnek a megjelenítése amit a vállalkozások és intézmények megjelenítenek.



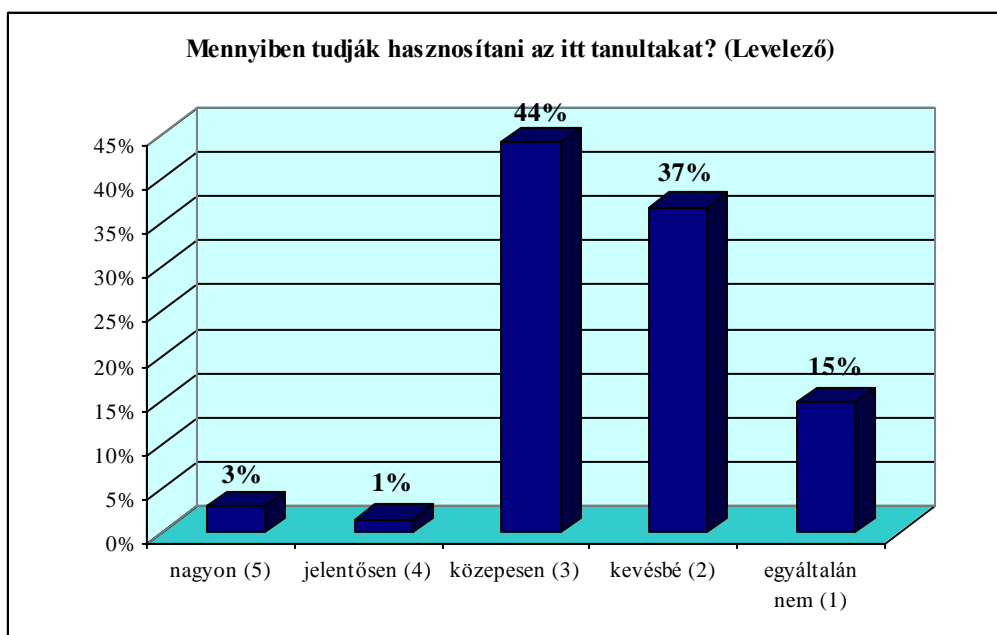
37. ábra

Az észak-magyarországi lakhellyel rendelkező hallgatók esetében a tervezett elvándorlás 28%-os. Pedig az egyetemnek nagyon fontos a szellemi tőke régióban tartása, ezzel hozzájárulva a gazdasági környezet fellendítéséhez.



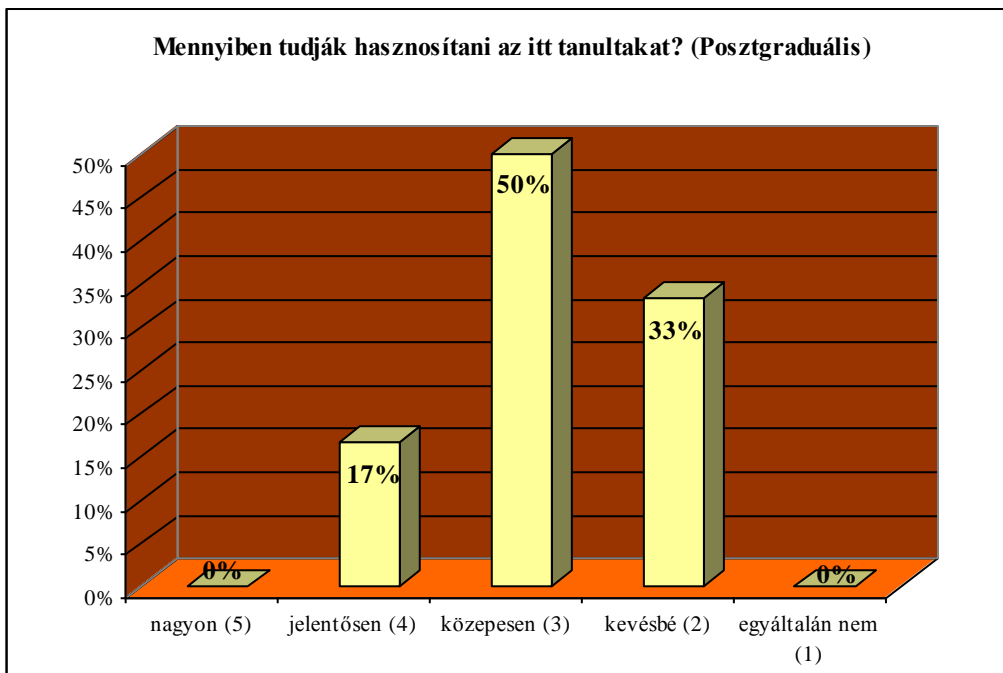
38. ábra

A megkérdezett nappali tagozatos hallgatók 56%-a vélte úgy, hogy csak közepesen tudja hasznosítani az itt tanultakat, 30%-a szerint csak kevésbé, 7%-uk szerint jelentősen és 7%-uk szerint egyáltalán nem.



39. ábra

A levelező tagozatos hallgatók 44%-a szerint közepesen képesek használni a tanultakat, 37%-uk szerint kevésbé, 15%-uk szerint egyáltalán nem, és mindössze 7%-uk szerint nagyon vagy jelentősen.



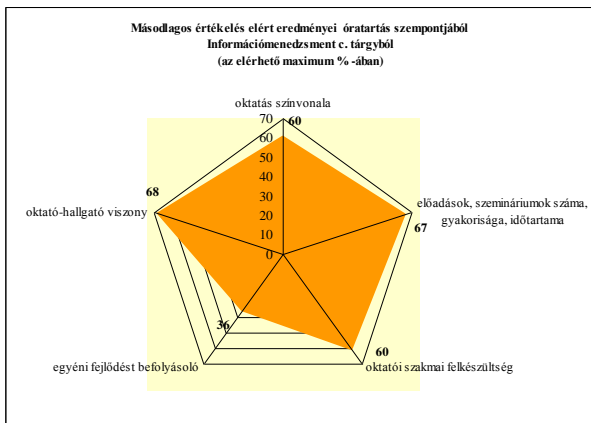
40. ábra

A posztgraduális képzésben résztvevő megkérdezettek 50%-a szerint közepes a tanultak hasznosíthatósága, 33%-a szerint ennél is alacsonyabb és mindössze 17% tartotta jelentősen hasznosnak az itt tanultakat.

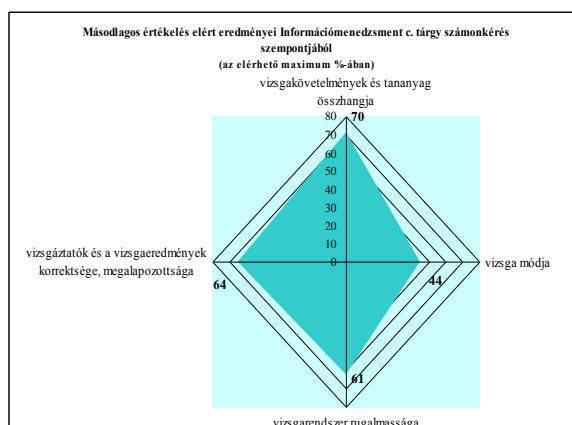
8.2. Kurzusértékelés

A kurzusértékelés struktúrája kettős: vizsgálja a tárgyat az órartartás szempontjából, azon belül az oktatás színvonalát, az oktató-hallgató viszonyt, gyakorisági adatokat, szakmai felkészültséget, egyéni fejlődést befolyásoló tényezőket, valamint a számonkérést, ezen belül a vizsgarendszer rugalmasságát, a vizsga módját, a vizsgakövetelmények és a tananyag összhangját és a korrektséget.

A pókháló diagramban történő ábrázolás lehetővé teszi az erősségek és a hiányosságok egyszerű bemutatását és érzékeltetését.

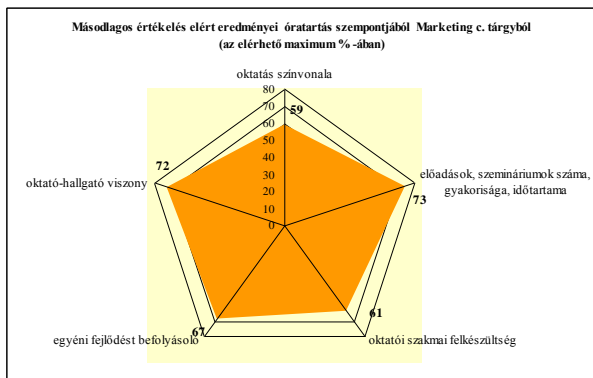


41. ábra

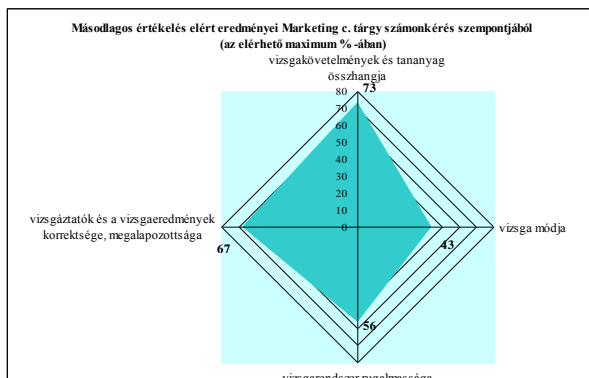


42. ábra

Az Információmenedzsment tárgy esetén az órátartás és a számonkérés is jónak minősíthető, viszont célszerű az oktatónak az egyéni fejlődést befolyásoló lehetőségeket, módszereket kialakítani és alkalmazni, valamint a vizsgáztatás módját átgondolni.

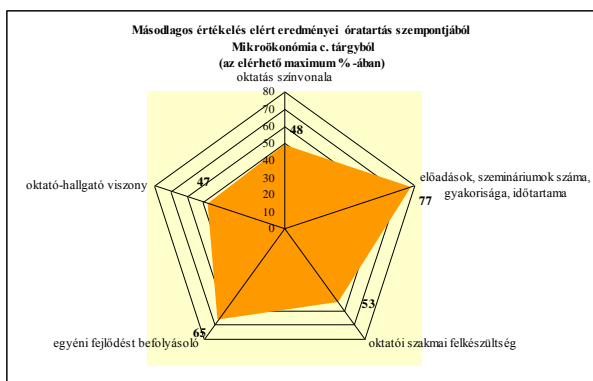


43. ábra

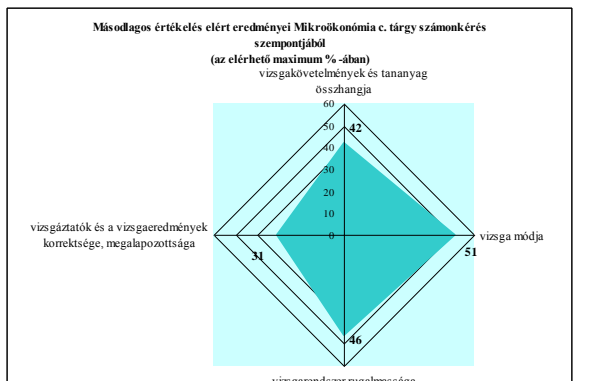


44. ábra

A Marketing esetén is jó színvonalú kurzus került értékelése, azonban emelhető az oktatás színvonala és itt is a vizsgáztatás módját célszerű újragondolni.

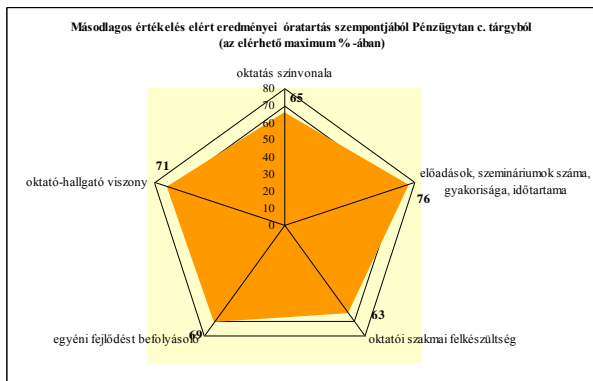


45. ábra

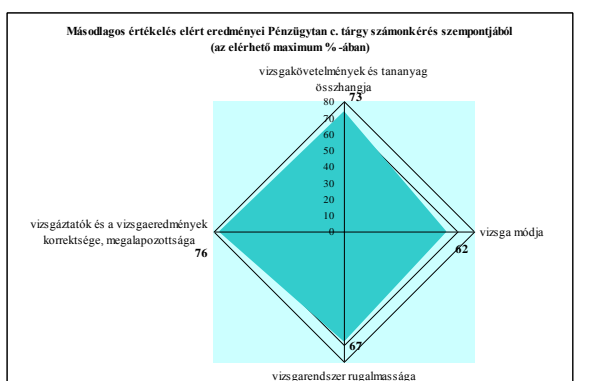


46. ábra

A Mikroökonómia tárgynál javítható az oktatás színvonala, az oktató hallgató viszony és a vizsgaeredmények megalapozottsága.

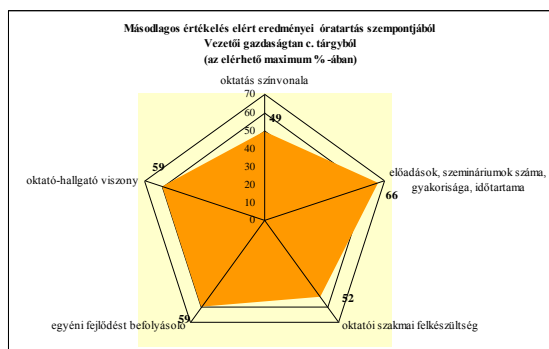


47. ábra

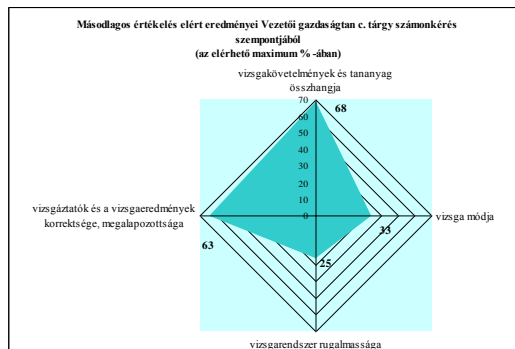


48. ábra

A Pénzügytan egy jól kiegyensúlyozott oktatást jelenít meg, ahol valamennyi szempont kedvező megítélésű. Ezek együttes fejlesztése míg tovább javíthat a tárgy megítélésében.



49. ábra

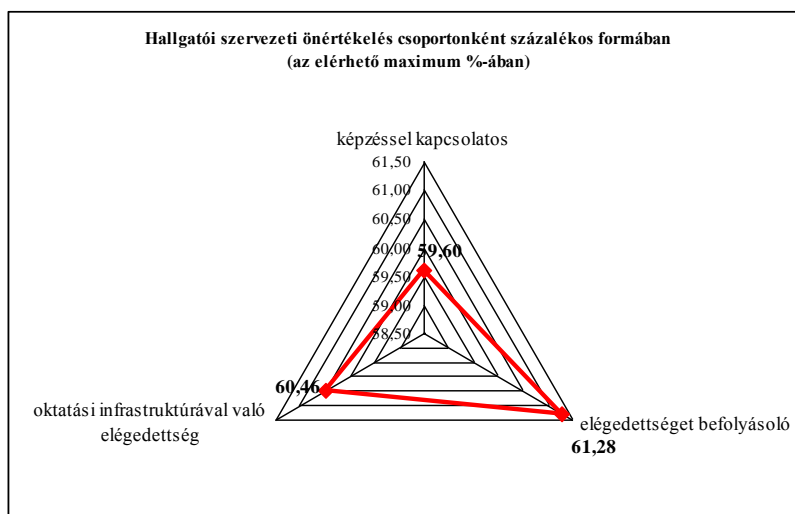


50. ábra

A vezetői gazdaságtan óratarítása jó minősítést kapott, viszont a vizsgarendszer rugalmasságán és módján célszerű változtatni.

8. 3. Hallgatói szervezeti önértékelés

A hallgatói szervezeti önértékelés (melléklet) legmagasabb minősítést kapott elégedettség tényezője magába foglalja a hallgatói önkormányzat működését, a sportolási, kulturális, városi rendezvények létét. Az oktatási infrastruktúrával való elégedettség visszacsatolt az oktatói elégedettségmérés eredményéhez. A Kar elmúlt években megjelenített ezirányú erőfeszítése visszaigazolást nyernek. A képzéssel kapcsolatos vélemény mind az oktatás tartalmi elemeire, mind az ismeretek hasznosíthatósága tekintetében pozitívnak mondhatók, az átlag értékek szórása is elfogadható.



51. ábra

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

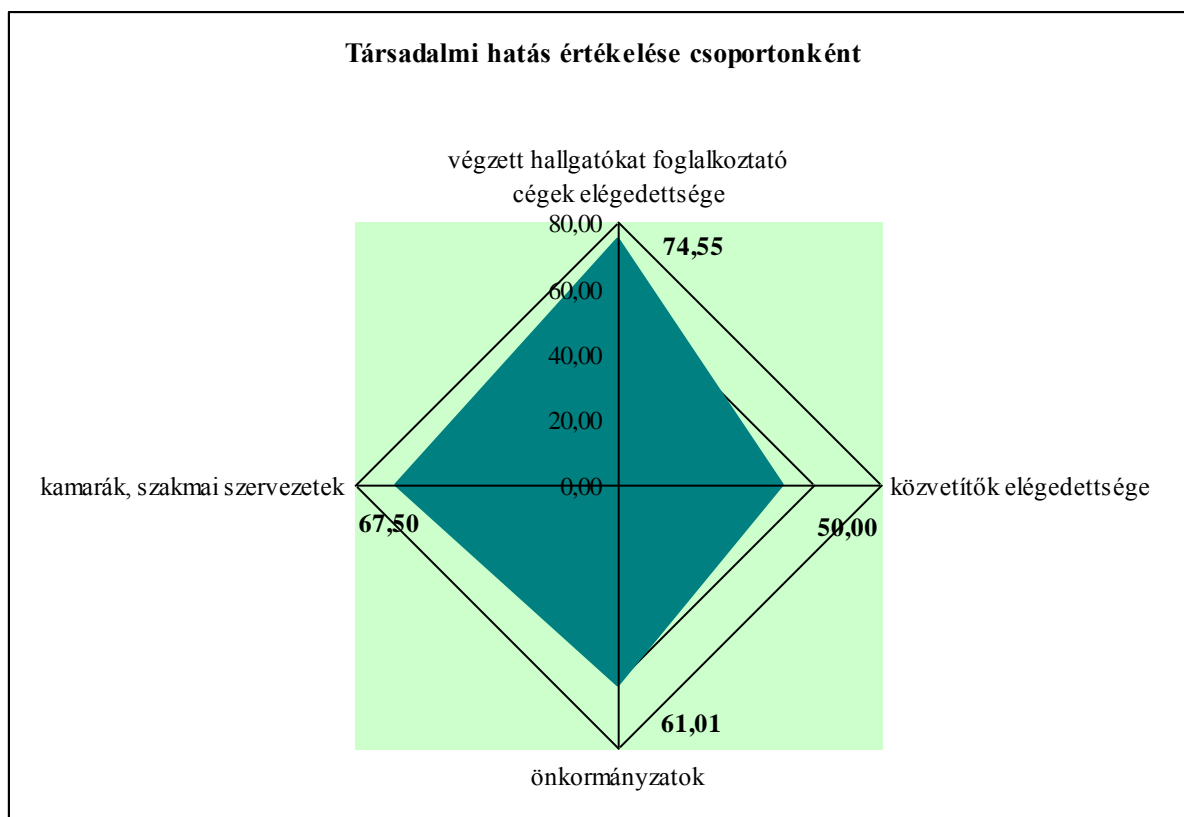
Mind a képzési, mind a képzési infrastruktúrával kapcsolatos tényezők, s az életminőség elmei is jónak mondhatók.

Gyengeségnek értékelhető a képzés nem kellő gyakorlatorientáltsága.

9. TÁRSADALMI HATÁS

A társadalmi hatás felmérése nagyon fontos inputként jelenik meg a kari stratégiai elemek és akcióprogramok meghatározása kapcsán is. Ezért is tartottuk szükségesnek 4 területre bontani az érintett szereplőket, hogy mind a feltett kérdések mennyiségében és tartalmában is differenciát képezhessünk. Megnyugtatónak tűnik, az 50 %-os értéket valamennyi csoportnál elérte a Kar (I/3. melléklet). A legjobb minősítést végzett hallgatóinktól kaptunk, ami alapul szolgálhat majd egy pályakövetési rendszer továbbfejlesztéséhez. A Kamarák, szakmai szervezetek értékelése is jónak mondható, amit a konzorciumi pályázati aktivitás is alátámaszt. Az önkormányzattal való együttműködés a közös érdekek mentén javuló tendenciát mutat a korábbi felméréshez képest.

A fejezdéscégeknél a kialakult képünknek még vannak hiányosságai (nyelvismeret, gyakorlati tapasztalat...)



ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A meglévő kapcsolati tőke megőrzése, partnerek számának fokozása; pontosabb munkaerő piaci visszajelzések biztosítása többfunkciójú pályakövető rendszer kialakítása, karrier iroda működésének fejlesztése.

10. SZERVEZETI EREDMÉNYEK

Az oktatási tevékenységre vonatkozóan

A kiadott diplomák száma a 2005. évi 479 darabról 2006. évi 495 darabra növekedett. A kiadott oklevelek 2006. évi összetétele 228 db nappali szakos közgazdász, 50 db levelező főiskolai, 19 db kiegészítő levelező szakos közgazdász diploma volt. Ezen kívül 193 szakirányú továbbképzési szakos, valamint 5 PhD oklevél kiadására került sor.

A kari követelményrendszer nehezen teljesíthető elemét jelentik az oklevél kiadásához szükséges nyelvvizsga követelmények. Így nappali tagozaton 2006-ban 37 db, kiegészítő levelező szakon 60, főiskolai levelező szakon 72 diploma kiadására a nyelvi követelmények nem teljesítése miatt nem kerülhetett sor.

A hallgatói jelentkezések és felvételek számának alakulása a képzés iránti érdeklődés fokozódását mutatja. Míg 2005. évben az 5 éves nappali képzésre 714 jelentkező mellett 230 fő felvételére került sor, melyből 223 fő beiratkozása történt meg, addig 2006. évben a karunk által meghirdetett 4 BA alapszakra 1947 hallgató jelentkezett, ebből 252 hallgató felvételére nyílt lehetőség, míg beiratkozásra 263 fő esetében került sor. A gyakorlatorientált képzés és a 4 alapszakra bővült oktatási paletta a képzési kínálatunk felértékelődését hozta magával a felsőoktatási piacon. A levelező képzésben a 2005. évig létezett 3 éves képzés és az új BA alapszak a hallgatók oldaláról képzési idő változást nem jelent, ezért a jelentkezők száma lényegében stagnáló.(339 főről 332 főre csökkent) Ugyanakkor a felvettek számának jelentős csökkenésével (245 főről 171 főre) volt biztosítható képzés minősége. A nappali és levelező képzésbe jelentkezetek képességei közötti eltérésre, egyben a kari képzések magas minőségi színvonalára utal, hogy a nappali képzésben alig marad el az oklevelet szerzettek száma (2006. évben 205 fő) a beiskolázástól, addig a levelező képzésben a lemorzsolódók aránya magas, a diplomát szerzettek aránya lényegesen elmarad a felvettek számától (2005-ben 84 fő, 2006-ban 50 fő)

A kutatási tevékenységre vonatkozóan

A kar „Vállalkozáselmélet és gyakorlat” Doktori Iskolájában 2005. évben 82, 2006-ban 72 fő folytatott tanulmányokat. A kiadott diplomák száma 2005. évben 1 db, 2006. évben 5 db volt, az előbbi évben 1 levelező, míg az utóbbi évben 1 nappali és 4 levelező hallgató részére került PhD oklevél kiadásra. Az ország egyetlen társadalomtudományi KKK központja Karunkon működik 3 éve sikeres projektek lebonyolításával konzorciumi formában.

Kutatási projektek (GVOP, HEFOP, ROP...) száma és feladatai (mint ahogy a korábbi elemeknél bemutattuk) a Kar több oktatójának biztosítja a kutatási feltételeket. Mind a profitorientált mind pedig a non-profit szféra érintett ezen együttgondolkodásban. A Kar nemzetközi kapcsolatai kiterjedtek, 10 feletti az együttműködési szerződések száma. Aktívan részt veszünk a hallgatói és oktatói mobilitási programokban.

A gazdálkodás tekintetében a Kart kiegyensúlyozott működés jellemzi, többlet bevételi kényszere évről-évre nő.

ERŐSSÉGEK, GYENGESÉGEK

A kiadott diplomák száma és összetétele az oktatási eredmények vonatkozásában a kar oktatási piacon elfoglalt helyének reális tükrét adja.

A levelező képzésben tapasztalható viszonylag alacsony diploma elérési arány a hallgatói felkészültség különböző képzési formákban lévő jelentős eltérést tükrözi és nem létező társadalmi probléma létére utal.

A nyelvvizsga hiánya miatt ki nem adott diplomák magas aránya kevésbé a hallgatói felkészültség, mint az országos összehasonlításban kiemelkedő követelményi eredménye. A bolognai képzésre történő áttérés a hallgatói igények szegmentálását és a nyelvvizsga követelmények országos átlaghoz történő igazítását teszi lehetővé. A kutatási tevékenység KKK, pályázat formájában jelentős mértékű, mind a többlet szakmai ismeret, mind pedig a forrásteremtés szempontjából.

A RADAR szerinti értékelés

A szervezeti eredmények	
Eredmények Kedvező számos területen	Kiterjesztés Legtöbb területre vonatkozik
Átlag	77 %

MELLÉKLETEK

I. SZERVEZETI ÖNÉRTÉKELÉS TESZT ANYAGA

1. Az oktatók/kutatók által kitöltött teszt eredményei statisztikai csoport szerinti bontásban
2. Hallgatói elégedettségmérés kitöltött tesztjei
3. Társadalmi hatás kitöltött tesztjei

II. A SZÖVEGES ÉRTÉKELÉST TÁMOGATÓ MUTATÓK/ADATOK

III. TÁRSADALMI HATÁS VIZSGÁLATÁNAK KITÖLTÖTT TESZTJEI