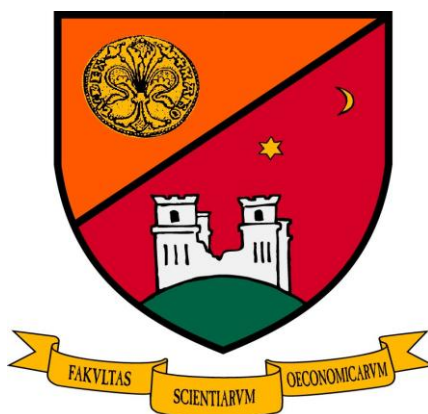


Felsőoktatási Minőségi Díj pályázat

2010.

Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar



Miskolc, 2010. február

Készítették:

Prof. dr. Kocziszky György
Veresné dr. Somosi Mariann

Dr. Berényi László
Marciniak Róbert
Tóthné Kiss Anett
Németh Balázs

A borítót tervezte:
Pál Zsolt

Tartalomjegyzék

AJÁNLÁS	1
BEVEZETÉS	2
A pályázati feltételek	2
A pályázat felépítése	3
ADOTTSÁGOK ÉRTÉKELÉSE	4
1. Vezetés	4
2. Stratégia	6
3. Munkatársak irányítása	8
4. Erőforrások	11
5. Folyamatok	14
EREDMÉNYEK	18
6. Közvetlen partnerelégedettség	18
7. Munkatársi elégedettség	23
8. Társadalmi hatás	26
9. Kulcsfontosságú eredmények	28
MELLÉKLETEK	31
1. melléklet Szervezeti önértékelésben résztvevők statisztikai adatai	31
2. melléklet A Gazdaságtudományi Kar szervezeti felépítése	32
3. melléklet A Gazdaságtudományi Kar személyi összetétele	33
4. melléklet Óraterhelési statisztika	33
5. melléklet Miskolci Egyetem Szabályzata	34
6. melléklet TDK eredmények	36
7. melléklet Képzési statisztikák (kreditfelvétel)	36
8. melléklet Kari tudományos potenciál	37

„A minőség felemel, a kiválóság fenntart.”

Ajánlás

Az elmúlt két évtizedben radikálisan átalakult a hazai felsőoktatási struktúra; folyamatosan változott a felsőoktatás-politika célrendszere, a felsőoktatási és a tudáspiac viszonya.

A felsőoktatás tömegesedése, illetve a finanszírozási rendszer normatív jellege miatt az intézmények (illetve az egyes karok) nehéz helyzetbe kerültek, ami az oktatás és kutatás színvonalára egyaránt negatív hatással volt és van.

A hazai gazdasági és társadalmi válság miatt kialakult értékrend vesztés tovább rontotta a felsőoktatás és a kutatás színvonalát meghatározó feltételeket.

Ma már egyértelmű (mind a felsőoktatási politika formálói, mind pedig szereplői körében), hogy a jelenlegi struktúra nem tartható fenn, változásokra van szükség!



A sokak által várt változás azonban mindeddig elmaradt!

A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kara vallja, hogy a fejlődés záloga a hazai és nemzetközi megméréstetés. Azaz az oktatói teljesítményeknek és tananyagoknak, másrészt a kiszolgáló infrastruktúrának és a koordinációt ellátó kari vezetésnek a nemzetközi standardoknak kell megfelelnie.

Különösen fontosnak tartjuk ezt azért is, mert Karunkra, illetve Egyetemünkre a tartósan hátrányos helyzetű Észak-magyarországi régióból érkezik elsőéveseink több mint kétharmada. Hallgatóink jövőjét, érvényesülési lehetőségeit alapvetően az itt megismert munka- és viselkedési kultúra, valamint teljesítményelvárások determinálják.

Felelősségünk ezért is nagy.

Pályázati anyagunk szándékaink szerint ezt az érték- és minőségközpontú, kiszámítható és teljesítményközpontú működést kívánja dokumentálni.

Ezeknek a gondolatoknak a jegyében ajánlom a leírtakat az olvasó megtisztelő figyelmébe!

Miskolc, 2010. február 22.

Prof. dr. Kocziszky György
dékán

Bevezetés

A pályázati feltételek

A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kara kiemelt területként kezeli a minőségirányítást, minőségfejlesztést, már a '90-es években bekapcsolódott az országos TQM hálózat munkájába. A minőségkultúra melletti elkötelezettség megnyilvánulási módjai között meg kell említenünk az oktatáshoz, tananyagfejlesztéshez, kutatáshoz kötődő tevékenységeken túl, a kari oktatók szerepvállalását a Magyar Akkreditációs Bizottság Minőségfejlesztési Bizottságában, látogató bizottságokban, s az egyetemi szintű minőségbiztosítási –irányítási feladatok végrehajtásában. Aktív résztvevői voltunk a Miskolci Egyetem 2008-ban Felsőoktatási Minőségi Díjjal jutalmazott pályázási folyamatának. A felsőoktatási intézmények minőségkultúra váltásának pilot programja (HEFOP-3.3.1-P-2004-09-0129/1.0), az ennek folytatásaként elnyert, valamint a diplomás pályakövetési rendszer kialakítását támogató (TÁMOP-4.1.1.-08/1) pályázatok szakmai vezetői is többségében karunkról kerültek ki. Ezen pályázatok eredményeként létrejövő rendszerfejlesztési és módszertani megoldások esetében karunk pilot bevezetéseket vállalt és vállal.

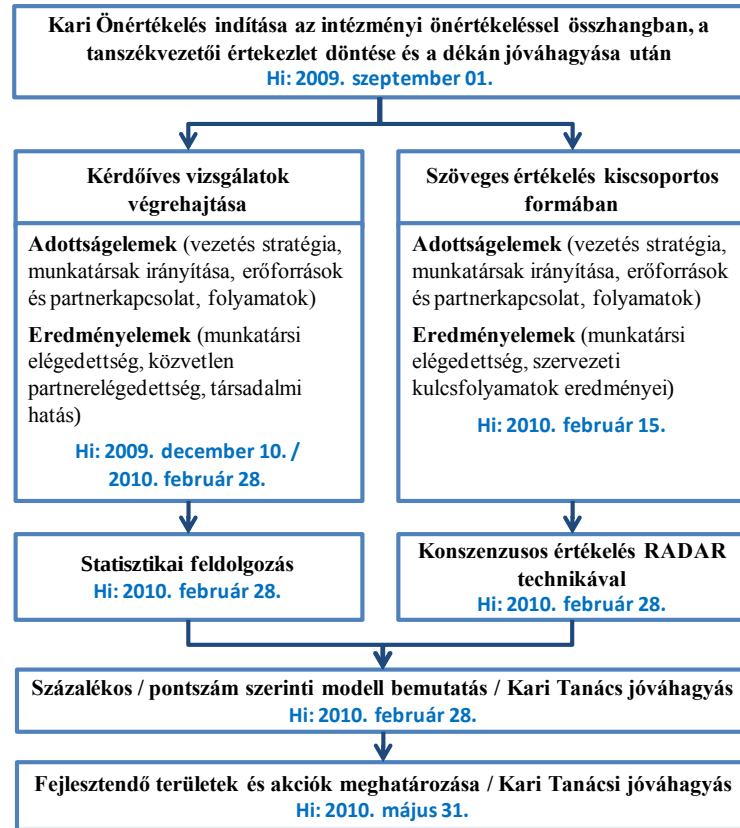
Az UNI-EFQM (az egyik felsőoktatási minőségirányítási modell, melynek kidolgozásában meghatározó szerepünk volt) szerinti önértékelésre már három alkalommal került sor a Gazdaságtudományi Karon: 2005-ben, teszteltük a modell tartalmi elemeit (teszt, szöveges szempontrendszer, értékelési módszertan); 2007-ben már a letisztult, specializációkat is integráló modellel; 2009-ben pedig a közvetlen partner elégedettség továbbfejlesztett elemeivel kibővített, projektálási (fejlesztési) módszertani támogatással kiegészített formában. Az értékelés módszertanának teljessége, valamint a három értékelés bizonyos tendenciák – és néhány részelem tekintetében változások – vizsgálatára is módot és lehetőséget nyújt. Elmondható, hogy míg az első vizsgálat során az önértékelésben résztvevők nagyon igyekeztek kiváló képet kialakítani a szervezetről, addig a második és harmadik mérés már realisabb volt. Ugyanakkor érzékelhető, hogy az első minősítést követő projektek: külső-belső kommunikáció javítása, egyéni teljesítményértékelés módszertanának kidolgozása és részleges bevezetése, valamint a második értékelést követő projektek: beiskolázási tevékenység színvonalának javítása, újabb, a kommunikációt támogató módszertanok bevezetése, valamint az idegen nyelvű oktatás kiszélesítése eredményesen megvalósultak, szem előtt tartva a folyamatos, stratégiai jellegű minőségfejlesztést és az intézményi célhierarchiát.

Karunknak tradíciója van a szolgáltatásainkat igénybevevő partnereink elégedettség vizsgálatának, mind az aktív hallgatók, mind a végzett hallgatók vonatkozásában. A felmérés módszertana folyamatos fejlesztés alatt áll, amelyből újszerű elemként kiemelném a motivációs és a diplomás pályakövetési vizsgálatokat.

A gyakorlatban megvalósult a „best practice”, elsősorban az intézményen belüli karok között, valamint a pályázati konzorciumi tagok némelyikével. A munkaerő piaci visszajelzések, a társadalmi hatás vizsgálata egyre nagyobb szerepet kap a hallgatói kompetenciák fejlesztésében, s a versenyképesség megőrzésében. Az elkészített összehasonlítások az önértékelés számos elemére kiterjednek, elsősorban rendszer és módszertani fejlesztési – és nem rangsorolási – szándékkal minőségügyi képzések és konferenciák keretében.

A pályázat felépítése

A pályázat az EFQM adaptációt megjelenítő UNI-EFQM modell logikájának megfelelően készült. Az önértékelés lépéseit és időbeli ütemezését az alábbi 1. ábra foglalja össze.



1. ábra: A szervezeti önértékelés lépései

A kérdőíves felmérés vizsgálati tesztjeit az öt adottságelem és a munkatársi elégedettség vonatkozásában – a kétféle csoport számára kialakított kérdőív segítségével – a következő kitöltési hajlandóság jellemzi: oktatók/kutatók esetében 59 fő (83,1%), nem oktató/kutató munkatársaknál 23 fő (85,2%). A hallgatói elégedettség mérés során a gólyatábori és motivációs felmérést 86 fő, a megkeresettek 22,3%-a, a szervezeti önértékelési kérdőívet, az elmúlt két évben összesen 853-an (~65%) töltötték ki. A diplomás pályakövetési felmérésben 156-an vettek részt. A kurzusértékelés számadatai szerint: 64 a felmért kurzusok száma, 4521 a megkeresett hallgatók száma (1. melléklet).

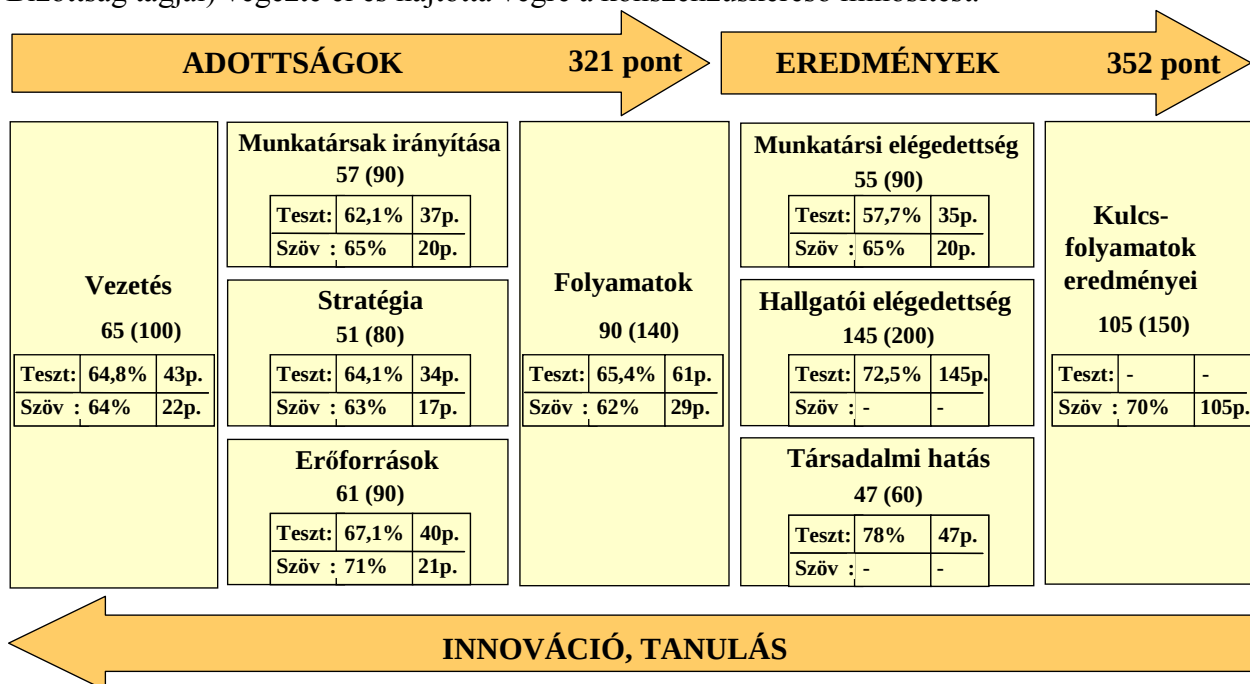
A társadalmi hatás papír alapú felmérésére 28 db kérdőív érkezett be, amely közbülső állapotot mutat; ütemezésünk szerint a társadalmi hatás felmérése márciusig tart.

A 2. ábra a szervezeti önértékelés 2009. évi kari eredményeit foglalja össze a teszt és a szöveges vizsgálat integrálásával.

A felsőoktatási kiválósági modell értékelésének módszertani szempontrendszer felbontható PRIMER és 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 terjedelemvizsgálat elemeire épít.

A szekunder (másodlagos) feldolgozás kiterjed pl. a statisztikai csoportok elemenkénti értékelésére, az adottság és eredmény elemekből képzett láncok tagjai együtt járásának vizsgálatára, a főcsoportok (kommunikáció, kultúra, ...) átlagpont számítására.

Az egyes elemek részletező bemutatásánál először a teszt vizsgálat statisztikai értékeléséből emelünk ki néhány releváns értéket ezt követően a szöveges értékelés következik. Az elemenkénti szöveges értékeléseket a releváns erősségek és a fejlesztendő területek feltüntetésével zárjuk. A szöveges értékelést 5-6 fős kari team (Kari Minőségfejlesztési Bizottság tagjai) végezte el és hajtotta végre a konszenzuskereső minősítést.



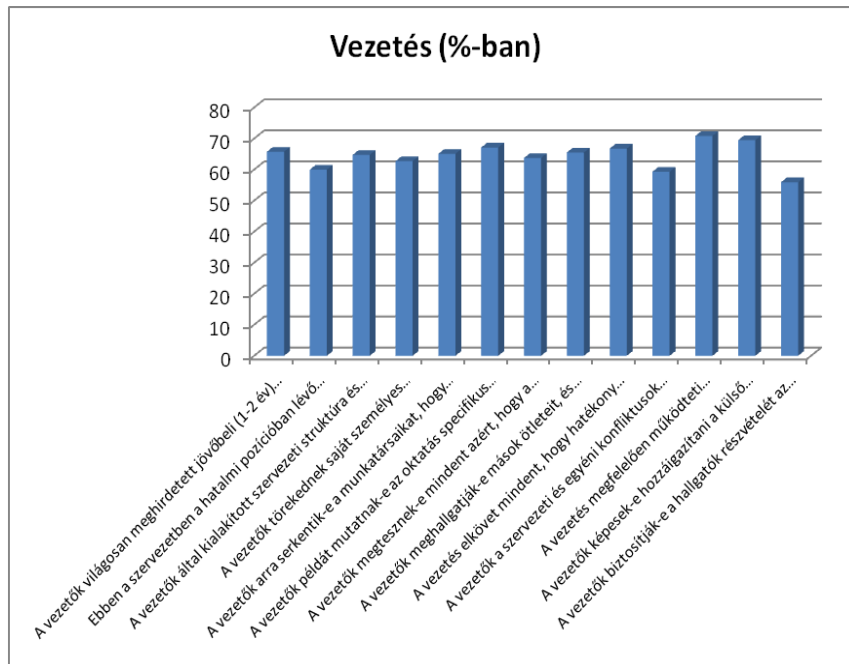
2. ábra: Szervezeti önértékelés 2009. évi kari eredményei

Adottságok értékelése

1. Vezetés

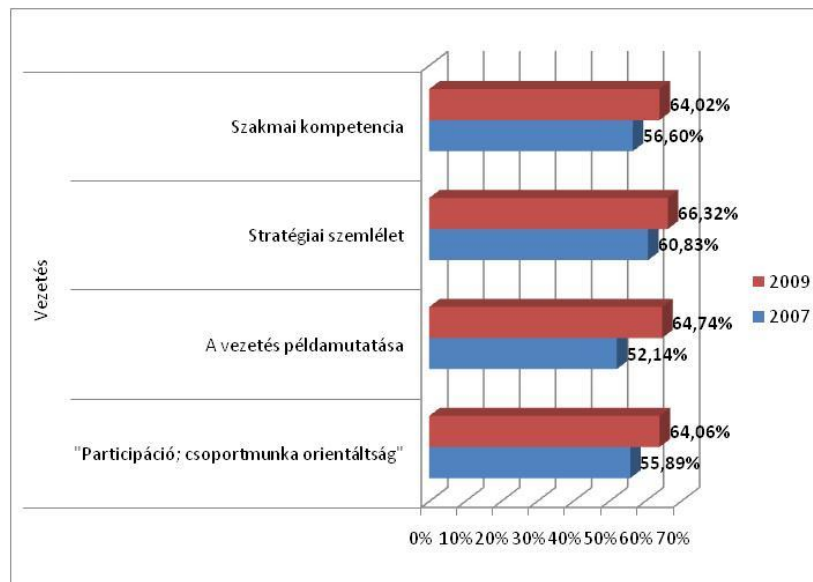
Teszt alapján történt értékelés

A vezetés vizsgálatakor 13 kérdésre kerestük a választ, melynek kérdésenkénti %-os eredményét szemlélteti a 3. ábra. Jól érzékelhető, hogy a kérdésekre adott válaszok az 50-75%-os – jónak mondható – intervallumban helyezkednek el. Legmagasabbra az intézményi, kari érdekek vezetői képviselőit minősítették a kollégák, s legalacsonyabbra pedig a hallgatók oktatási programok kialakításában való részvételét. A férfiak és nők véleményalkotásában szignifikáns különbségek, tendenciák nem nevesíthetők, míg a vezető oktatók a kérdések többségénél azonos vagy jobb minősítést adtak a nem vezető oktató kollégákhoz képest.



3. ábra: A Vezetés kérdéseire adott válaszok átlageredménye

Az elemen belüli főcsoport vizsgálat során (4. ábra) a Vezetés kompetenciája 8%-kal kapott magasabb értéket a 2007-es értékeléshez képest, ami relevánsnak tekinthető. A stratégiai szemlélet javulása jól tükrözi a kar vezetésének azon hozzáállását, hogy a versenyképesség megőrzése és erősítése szempontjából elengedhetetlen fontosságú. Ugyanakkor elismerendő, hogy a külső környezeti változások jelentősen nehezítik a sikeres végrehajtást. A vezetés példamutatása 2 évvel ezelőtt a javítandó területek közé sorolódott, emiatt tett erőfeszítéseket szépen visszatükrözi a jelenlegi felmérés. Miután a Kari vezetésben az elmúlt 4 évben nem történt változtatás az eredmények egyfajta következetes elemzésre adnak módot.



4. ábra: A vezetés másodlagos főcsoport kritériumai százalékos eredményei

Szöveges értékelés

A Kar szervezeti felépítését, a minőségirányítással foglalkozó kari szervezetet és az egyetemi minőségbiztosítási folyamatokba való bekapcsolódást a 2. melléklet tartalmazza.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenntartás fejlesztése
Minőségkultúra melletti elkötelezettség	doktori iskola minőségbiztosítása minta jelleggel, 28 idegen nyelvű kurzus	minőségmérések végrehajtása, az eredmények visszacsatolása	idegen nyelvű kurzusok számának növelése, egységes tudományos szakmai közösség formálása fórumok segítségével, minőségirányítási rendszer továbbfejlesztése
Szervezeti irányítási struktúra biztosítása a kiválóság irányába vivő változtatások tekintetében	minőségirányítási bizottság működése a karon intézeti képviselőkkel, az egyetemi minőségbiztosítási bizottság munkájában részt vesz a kari minőségügyi vezető; intézményi szintű minőséggel kapcsolatos pályázatok szakmai irányítása a karról (TÁMOP-ok)	szervezeti és egyéni teljesítményértékelés; vezetői értekezletek, összkartói értekezlet	egyéni teljesítményértékelési rendszer kiterjesztése a nem oktatókra, nem minősített oktatók integrálása a publikációs adatbázisban, doktoranduszok konferencia részvételének támogatása
A működés színvonalas fenntartása, humán erőforrás fejlesztése	alapszak, mesterszak, doktori iskola akkreditáció; kutatási pályázati részvétel; fokozatszerzés szignifikáns növelése	rendszeres elégedettség mérések, pályázati teljesítések mérése, minősítettek számának nyomon követése	idegen nyelvű akkreditáció (angol MBA); szakmai előrehaladást támogató motivációs rendszer kidolgozása
A vezetők együttműködése Egyetemen belüli és kívüli partnerekkel	kutatási eredmények oktatásba történő beépítése; rendszeres publikációk biztosítása; két évenkénti nemzetközi kari konferencia megrendezése	évenkénti szervezeti és egyéni teljesítményértékelés	participáció elvének erősítése; kutatói adatbázisokban való megjelenés

1. táblázat: A Vezetés összefoglaló értékelése

Erősségek

- * Az oktatói véleményezés alapján a vezetés megfelelően működteti kapcsolatrendszerét, képviseli az érdekeket.
- * Széles akkreditációs tevékenység (5 alapszak, 8 mesterszak, doktori iskola).
- * Megfelelő személyi állomány a képzési-kutatási feladatok végrehajtásához.
- * A vezetők világosan megfogalmazott jövőbeli elvárásokat fogalmaznak meg az oktatói állomány számára a munkavégzés minőségének fejlesztésére.
- * Konfliktusok feloldásának kompromisszumos kezelése.

Lehetőségek

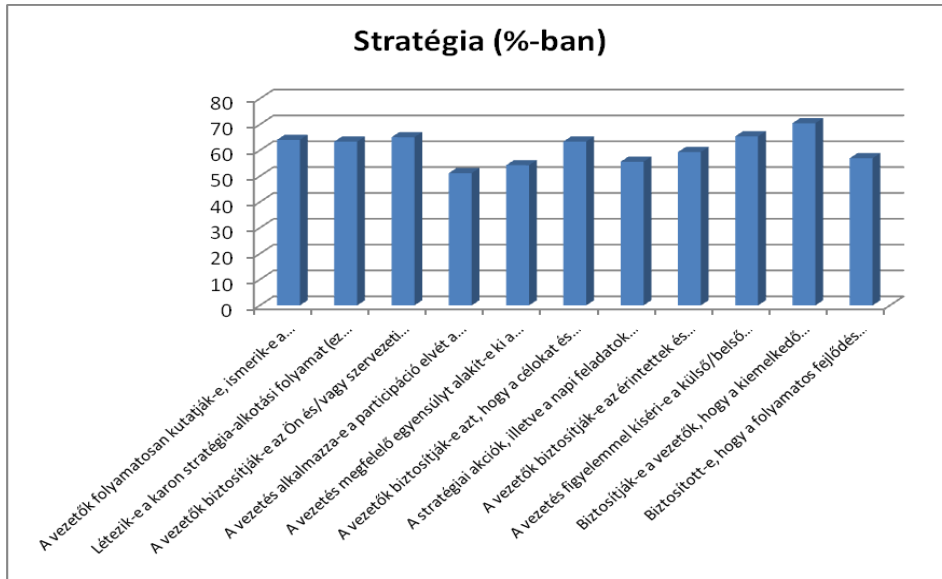
- * A nem oktató munkatársaknak a döntés-előkészítésbe történő fokozottabb bevonása.
- * Alkalmazkodási képesség javítása a külső változásokhoz.
- * A gazdasági élet szereplőivel még szorosabb kapcsolat kiépítése.

2. Stratégia

Teszt alapján történő értékelés

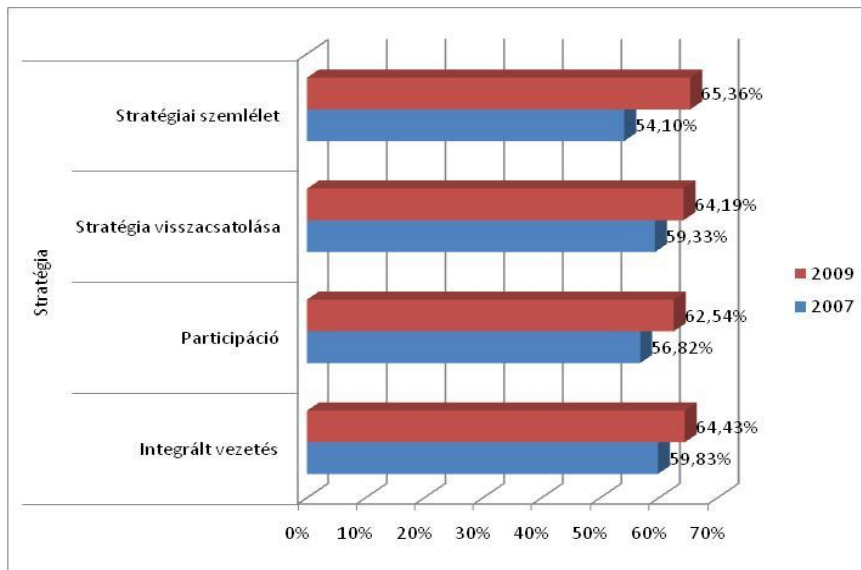
A stratégia során 11 kérdést vizsgáltunk: értéke 45-75% között mozog (5. ábra). A leginkább pozitívan minősített elem a kiemelkedő teljesítmények és az erkölcsi-anyagi elismerés

összhangja. A legrosszabbra értékelték a kitöltők a participáció megjelenését a stratégiai vezetésben. A vezetők és nem vezetők közötti véleményalkotásbeli különbség árnyalt jelzés a belső kommunikáció javíthatóságára vonatkozóan.



5. ábra: A Stratégia kérdéseire adott válaszok átlageredménye

A 6. ábra tanúbizonysága szerint a stratégiával való foglalkozás átlagos színvonala javult a 2007-es értékeléshez képest (6. ábra).



6. ábra: A stratégia másodlagos főcsoport kritériumai százalékos eredményei

Szöveges értékelés

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenntartás fejlesztése
A stratégiaalkotásnál a Kar milyen igényekre, elvárásokra, információs háttérre épít	országos tisztségek ellátása, munkaerő-piaci felmérések, társegyetemekkel, főiskolákkal való együttműködés az akkreditációban	kari stratégiai értekezlet, összoktatói értekezlet keretei között visszacsatolás, fejlesztés, irány kijelölés	kompetencia modell kialakítása, nemzetközi kapcsolatok fejlesztése
A stratégiaalkotás során használt módszertanok	CSWOT, szervezeti önértékelés és eredményeinek visszacsatolása; fórumok, projektálása módszertanok, jó gyakorlat alkalmazása intézményen belül		intézményi folyamatba való erőteljesebb integrálódás; scénárió elemzés, minőségirányítási rendszer fejlesztés
Stratégiai akciók, stratégiaalkotás	karrieriroda, munkaerő-piaci hálózat, minőségirányítási rendszer fejlesztés, arculatformálás, identitástudat növelés		stratégia alkotás során a participáció erősítése
Stratégiai akciók megvalósulásának értékelése	kari, vezetői és döntési fórumokon történő megbeszélés, intézkedési javaslatok, projektstruktúra		stratégiai akciók hatásossága és hatékonysága mérésének továbbfejlesztése

2. táblázat: A Stratégia összefoglaló értékelése

Erősségek * A Kari Doktori Iskola minőségbiztosítási rendszerének intézményen belüli elsőként való mintaértékű kidolgozása. * A jelenlegi, jövőbeni elvárások kutatása. * Kari aktualizált stratégia léte. * Célok programokra, fejlesztési projektekre való bontása. * Változásokhoz szükséges erő. * Kialakított és alkalmazott projektálási módszertan.
Lehetőségek * Folyamatos fejlődés biztosításának erősítése. * Participáció elvének nagyobb kiterjesztettségű alkalmazása. * Stratégiai akciók értékelési módszertanának továbbfejlesztése.

3. Munkatársak irányítása

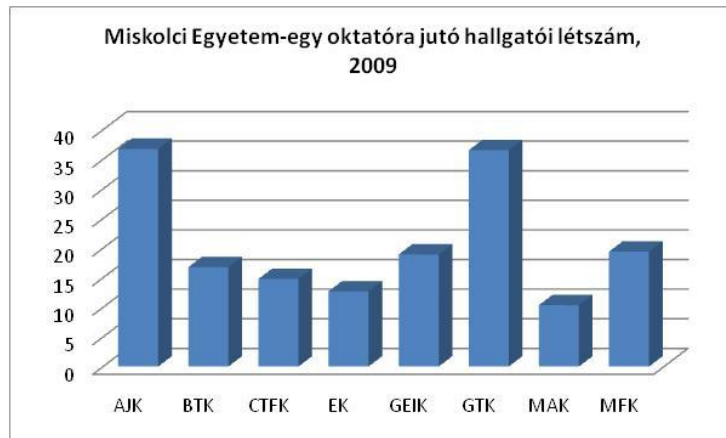
A személyi állomány összetétele

A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán a foglalkoztatottak száma 105 fő. A teljes munkaidős létszám megoszlása 2010. év elejét tekintve 75 oktató, 2 kutató, és 27 nem oktató dolgozó. 2004-2007 között 12 fővel működött a Miskolci Egyetemen az Innovációmenedzsment Kooperációs Kutatási Központ, amelynek jelenleg 4 alkalmazottja van. A 2. melléklet alapján elmondható, hogy a Kar foglalkoztatottjainak száma fokozatosan csökkent az elmúlt években.

Az oktatók létszáma nőtt, valamint foglalkoztatási struktúrája a részmunkaidős foglalkoztatástól a teljes munkaidős irányában tolódott el. A nem oktató dolgozói létszám tekintetében pedig a 2007-es évben csökkenés történt, viszont a az így kialakult létszámot a Kar tartani tudta. Az egyenértékű és a tényleges létszámok változása – az utóbbi négy esztendőben – a szükségszerűségek és a kényszerek felismerésének, és az azokra való tudatos reagálások eredménye. Amint a mellékletből is jól látszik, a fokozatosan növekvő hallgatói létszám mellett nem engedheti meg magának a Gazdaságtudományi Kar az oktatói és nem oktatói létszám csökkenését. Az oktatók összetételét tovább vizsgálva, a minősített oktatók aránya 2007-ről 2010-re 14,3%-kal nőtt. A habilitáltak száma 2007-hez képest 2 fővel emelkedett.

A kar életkor szerinti összetétele jó, a korfa - lefelé szélesedik, ami az oktatói utánpótlás - szempontjából biztató. Ezt bizonyítja, hogy a 25-től 34 éves korig tartó intervallumba az összkutatói létszám több mint 35%-a tartozik; a 35-39 évesek aránya 17%, a 40-44, a 45-49, az 50-54 és az 55-59 intervallumba egyaránt az oktatók, kutatók 8%-a tartozik, míg 60-64 évesek aránya kb. 10%, a 64 év fölötti korosztály pedig kb. 5%-ot tesz ki.

A január 1-jei statisztika alapján egy oktatóra jutó hallgatói létszám 2007-ben 34,5 körül, 2009-ben 36,5 körül mozog, ami más egyetemekhez hasonlítva magasnak mondható. A Miskolci Egyetemen belül más karokkal összehasonlítva is ugyanez állapítható meg (7. ábra).



7. ábra: A Miskolci Egyetem egy oktatóra jutó hallgatói létszáma 2009. évben

Más egyetemekkel összehasonlítva például, a Szegedi Tudomány Egyetemen ez az érték 13,5 fő/oktató.

A Kar személyi összetételének elemzése a Kari Személyzetfejlesztési Terv alapján két évente történik.

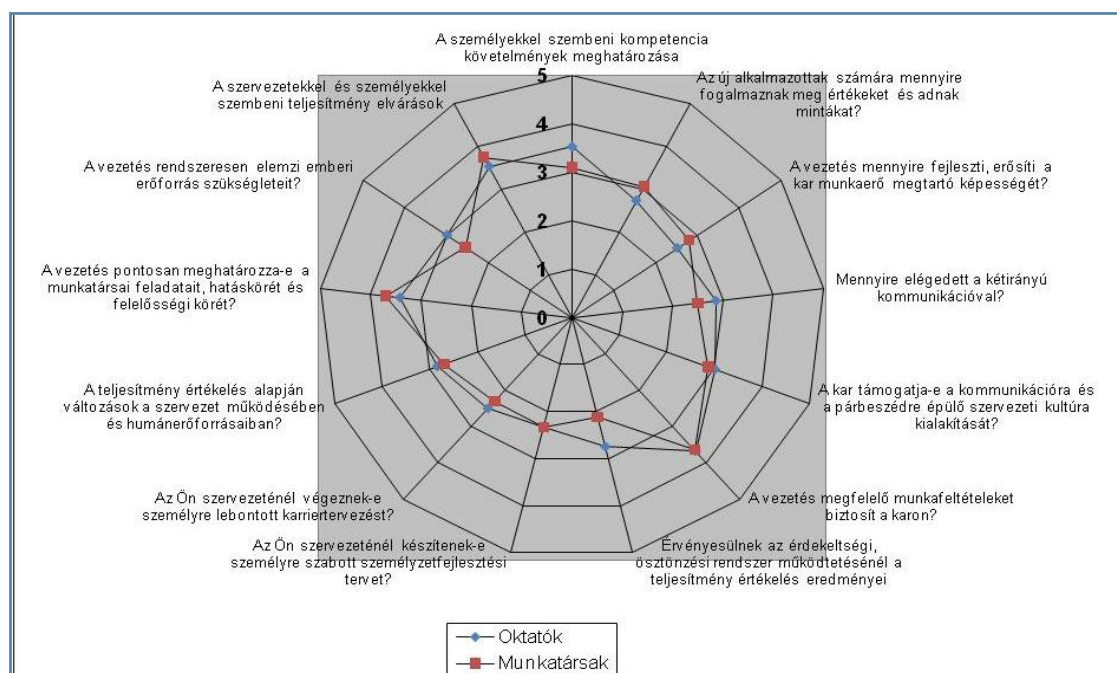
A Kar humán kapacitásának kihasználtsága

Az elmúlt három évben kimutatásra került az oktatói óraterhelés kari szinten, mely felmérés eredményeként megállapíthatjuk, hogy az óraterhelés megfelel a törvényi előírás szerinti heti 12 órás kontaktórának. (4. melléklet) A Miskolci Egyetemet megvizsgálva megállapíthatjuk, hogy képzési összetettségi alapján első helyen állunk a többi Karhoz viszonyítva.

Az oktatók forrásteremtő tevékenységének megfelelő kihasználását jól igazolja, hogy a 2009-es évben a Gazdaságtudományi Kar által megnyert pályázatok, illetve részprojektek összege több százmillió Ft. Az oktatók kutatási aktivitásáról elmondhatjuk, hogy megfelel a Kari Személyzetfejlesztési Tervben foglaltaknak. Nagy hangsúlyt kap a Karon az a projekt, melynek célja, hogy a hallgatók a szakmai tárgyakat angol/német nyelven tanulhassák, valamint folyamatban van az MBA képzés angol nyelvű akkreditációja. A feladat-, hatás-, felelősségi körű le szabályozása 2008-as aktualizálásnak köszönhetően átlátható, a vizsgált munkafeltételek biztosítása jó.

A 2007. szeptemberében elvégzett kapacitás-felmérés és a 2007. novemberében elkészült oktatási teljesítménnyel kapcsolatos vizsgálat azt mutatja, hogy a rendelkezésre álló kapacitás kihasznált, a működéshez megfelelő létszámú.

A Munkatársak irányítása kérdéseire adott válaszok átlageredményét szemlélteti a 8. ábra.



8. ábra: Munkatársak irányítása kérdésekre adott válaszok átlageredménye

Az oktatást támogató alkalmazottak értékelése a humán erőforrás tevékenységekről általában alacsonyabb, mint az oktatóké. Mindkét munkatársi csoport esetében közepesnél jobb értékelést kapott a szervezetek és személyek kompetencia meghatározása, a teljesítményelvárások előírása, a munkatársak feladat, hatás és felelősségi körének lehatárolása, és a munkafeltételek biztosítása.

Szöveges értékelés

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenntartás fejlesztése
Az oktatói kapacitások megfeleltetése a MAB elvárásoknak	a minősített oktatók arányának biztosítása a kari személyzetfejlesztési terv alapján történik.	a kiválasztási folyamat javítása, a szakmai beszámoltatás rendszerének alkalmazása, a konferencia részvétel, publikációs tevékenység támogatása a minősítettség javulását eredményezte.	a személyzetfejlesztési terv eredményeinek kiértékelése megtörténik.
Saját nevelésű minősített oktatók számának növelése	minősítettek arányának emelése 50% fölé a teljes munkaidős foglalkoztatottak körében.		ezt a belülről építkezést kívánjuk folytatni. Segíteni kívánjuk fiataljainkat nemzetközi tapasztalatok szerzésében, Ph.D fokozat megszerzésében. (2010-ig évente 3-4 fő).
A habilitációk elősegítése	a felsőoktatásban jelentkező verseny arra ösztönöz bennünket, hogy Ph.D fokozatot szerzett kollégáink közül az arra felkészültek sikeresen habilitáljanak, ill. egyetemi tanári kinevezést kapjanak.	átmeneti óraterhelés csökkentéssel, alkotói szabadsággal motiváljuk az oktatókat.	a személyzetfejlesztési terv eredményeinek értékelése megtörténik.

Munkaköri követelmények meghatározása	foglalkoztatási követelményrendszer (SZMSZ melléklet) rögzíti a munkaköri követelményeket. Előírt követelményrendszert vezettünk be valamennyi munkakörre.	minden munkatárs kinevezéssel és munkaköri leírással rendelkezik.	a követelményrendszer folyamatos korrekciója a felsőoktatási jogszabályokkal összhangban van. A munkaköri leírások kétévenkénti felülvizsgálata történik.
Teljesítményelvárások megfogalmazása.	teljesítményértékelési rendszer működtetése, a munkatársak minősítése a törvény szerint történik.	kari specifikációkat tartalmazó egyéni teljesítményértékelési metodika alkalmazása.	évente történő értékelés és feladat meghatározás. Munkatársakra történő kiterjesztés zajlik.
Aktív részvétel a vendégprofesszori programban, oktatói mobilitás növelése.	fontosnak tartjuk vezető oktatóinknak külföldi vendégtanári, vendégprofesszori szerepvállalását, illetve külföldi oktatók rendszeres megnyerését. Ez jelenleg is megtalálható a Karon.	blokkosított óratartrási lehetőség biztosítása a vendég előadók számára. Szabadon választható tárgyak befogadása, meghirdetésének támogatása	évenkénti értékelés. Együttműködési szerződések számának tudatos növelése. Szakirány meghirdetés német nyelven a Nemzetközi Gazdálkodás szakon.
A nem oktató kollégák tudásszintjének, kompetenciájának bővítése	a nyelvtudás, informatikai ismeretek készségfejlesztés területén a szolgáltatások minőségének javítása	tréningek, belső képzések, tájékoztatási rendszer javítása.	évenkénti kari szintű értékelés, majd ez alapján intézkedések meghozatala.
Pályázati aktivitás növelése	oktatói kör nagy aránya kerüljön bevonásra	oktatóra jutó pályázati források arányának nyomon követése.	szakmai teljesítmények disszeminációja.
Intézmények közötti együttműködések intenzitásának növelése	a minőség tudatos együttműködések növelése.	benchmarking más intézmények működéséről.	oktatási, kutatási tevékenységre történő kiterjesztés.

4. táblázat: A Munkatársak irányításának összefoglaló értékelése

Erősségek * Kompetencia elvárások meghatározása. * Teljesítményelvárások definiálása. * Munkaköri egyértelmű szabályozás. * Munkafeltételek biztosítása.
Lehetőségek * A teljesítményértékelési és motivációs rendszer összekapcsolása. * A teljesítményértékelési rendszer továbbfejlesztése. * A munkaerő-megtartó képesség fokozása.

4. Erőforrások

Teszt alapján történő értékelés eredménye

A 2009-ben lefolytatott 16 kérdéses teszt megkérdezés a legtöbb területen jelentős javulást mutat a partnerkapcsolatok és erőforrások kezelésében a 2007-es felmérésekhez képest (4. táblázat). Kiemelhetjük a pénzügyi erőforrások kezelését (átlagosan 18,14% pontos javulás), és a döntéshozatal szabadságának alsóbb szintekre helyezését (19,64% pontos javulás). A javulás mellett is a legalacsonyabb értékeket a pénzügyi területek képviselik (49,85% a legalacsonyabb érték), ami mögött a finanszírozási rendszer, a nyugdíjazások és elbocsátások miatti bizonytalanságot látjuk okként.

	2007	2009	Változás
Kérdésenkénti értékelés	%		
Információs rendszer kiépítettsége	57,50	68,00	10,50
Adatok naprakészsége	61,18	66,11	4,93
IT fejlesztések	61,36	68,66	7,29
Eszközök dinamikus szinten tartása	61,88	70,13	8,25
Irodák költség-hatékony kihasználása	66,88	68,46	1,59
Szellemi értékek védelme, fejlesztése	53,95	66,03	12,08
Kapcsolatépítés szakmai szervezetekkel	66,88	77,03	10,15
Együttműködés más karok szervezeteivel	67,31	70,96	3,65
Együttműködés egyetemi szervezetekkel	60,53	74,71	14,18
Pénzügyi viszonyok átláthatósága	32,43	49,85	17,41
Pénzügyi források és célok összhangja	42,42	58,21	15,79
Költségalkulás figyelemmel kísérése	45,71	67,37	21,65
Pénzügyi erőforrások hatékony felhasználása	58,59	69,09	10,50
Döntéshozatal decentralizációja	34,29	53,93	19,64
Költség-haszon elemzés a tervezésben	36,54	55,00	18,46
Pénzügyi terv összhangban a célkitűzésekkel	35,58	59,13	23,55
Kérdéscsoportonkénti értékelés			
4. Erőforrás - Információ	60,02	67,59	7,57
4. Erőforrás - Vagyonelemek	60,90	68,21	7,31
4. Erőforrások - Partnerkapcsolatok	64,90	74,23	9,33
4. Erőforrások - Pénzügy	40,80	58,94	18,14
Erőforrások összesen:	52,69	65,17	12,48

4. táblázat: Erőforrások kérdéseire adott válaszok százalékos eredménye

Szöveges értékelés

Külső partnerkapcsolatok

Az elmúlt három tanévben a hallgatói mobilitás dinamikus növekedést mutat, a 2009/2010 időszakra elérte a 36 főt (5. táblázat). Az oktatói és munkatársi mobilitás azonban növekedés mellett is fejlesztendő terület.

	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Hallgatói részképzés	17	17	27
Szakmai gyakorlat	3	7	9
Személyzeti mobilitás	2	1	1
Oktatói mobilitás	1	2	4
Fogadott hallgatók	12	14	15

5. táblázat: Kiutazások alakulása (fő)

Elsősorban az ERASMUS program keretében valósul meg a Kar oktatói és hallgatói mobilitása. 2007-hez képest 30%-kal emelkedett a partnerek száma, így már 30 intézmény közül választhatnak az érdeklődők. CEEPUS partnerségben 11 intézménnyel állunk kapcsolatban. 5 közös tananyag-fejlesztési és egyéb európai projektben a Kar 13 intézménnyel működik együtt Kijevtől Tampere-ig.

A gazdasági szereplőkkel ápoltságok fontos mutatói a szakképzési szerződések. Ezek száma 2007-ben 33 db, 2008-ban 56 db, míg 2009-ben 46 db, azonban a befolyt összeg nem emelkedett.

A hallgatók munkaerő-piaci elhelyezkedésének javításához és a szakmai gyakorlatok kontrollált lebonyolításához szakmai gyakorlati hálózatot építettünk/építünk ki és törekszünk a gyakornoki szerződések számának növelésére. Jelenleg mintegy 100 céggel és a régió szakmai kamaráin keresztül azok tagjaival állunk közvetlen kapcsolatban. A bemeneti oldalon Miskolc összes középiskolájával, továbbá Szolnoktól Nyíregyházáig más megyék középiskolaival is felvettük a kapcsolatot, a tanulónak bemutatva a Kar lehetőségeit.

Oktatási és kutatási erőforrások

A Kar által használt 14 előadóterem mellé 2008-tól HEFOP pályázat keretében megvalósult az SAP oktatóteremként működő számítógépes labor, s továbbiakat a TIOP pályázat keretében alakítunk ki. Így ergonómiai, marketing-kutató (call-center) és továbbfejlesztett HR assessment-center laboratóriummal színesíthetjük tevékenységünket, továbbá lecseréljük gyakorlatilag a teljes számítástechnikai eszközparkot.

Az intézményi központi könyvtár mellett kari szinten 18749 db-os állománnyal várjuk hallgatóinkat, oktatóinkat a könyvtárainkban. Az idegen nyelvű források aránya eléri a 10%-ot. Szakdolgozatró és TDK-t készítő hallgatóink számos anyagot elektronikusan is elérnek.

A hallgatók számára Karrier Irodát működtetünk, ahol tanácsadási és pályaválasztási szolgáltatásokkal segítjük elhelyezkedésüket.

Információs erőforrások

Az információs erőforrások kiemelt területe az elektronikus tartalomfejlesztés. Három fő területen vittünk végbe fejlesztéseket, illetve tervezünk továbbiakat. A kari honlapok folyamatos frissítésének keretében egyre több tárgyból elérhetők az oktatási segédanyagok. Tervezzük a kari szinten egységes letöltési szerkezetet kialakítását. Feladatunknak tekintjük, hogy az intézeti szinten egyre nagyobb számban megjelenő tájékoztató és tehetséggondozó projektjeink egységes és szisztematikus elérhetőségét valósítsuk meg elektronikus formában.

Az e-learning lehetőségeit integráljuk oktatási anyagainkba, az ÉMRTK-val együttműködve folyamatosan szélesítjük kínálatunkat. 11 projekt keretében 73 anyagot fejlesztettünk ki a gazdaságtani alapismeretektől az innováció-menedzsmentig.

A hallgatókkal az elektronikus kommunikáció mellett az informális csatornák erősítésével fejlesztjük együttműködésünket. A gólyatábor, outdoor tréningek, gyárlátogatások, közgazdász bál és szakestélyek fontos szerepet játszanak a hallgatók és az oktatók kommunikációjában, a szervezeti kultúra formálásában.

Pénzügyi erőforrások

2009-ben a Kar rendelkezésére az alábbi összegek álltak:

MEGNEVEZÉS	M FT
állami normatíva	275
szakképzési hozzájárulás	60
egyéb	55

6. táblázat: pénzügyi források 2009-ben

A 6. táblázat nem tartalmazza az egyes intézetek által kutatási projektek keretében beszerzett eszközöket, illetve a Kar működésére fordított külső forrásokat, melyek elengedhetetlenek a jelenlegi oktatási színvonal fenntartásához és jövőbeli fejlesztéséhez. A Kar által közvetlenül felhasznált pénzügyi forrásokon belül lehangolóan alacsony részarányt képez az állam által oktatási normatíva formájában rendelkezésre bocsátott összeg. Tekintettel arra, hogy a hallgatói létszám további növekedése a térség demográfiai és jövedelmi helyzetének alakulása miatt nem várható, ezért a jelenlegi kari kapacitás fenntartása további erőfeszítéseket igényel.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenntartás fejlesztése
Külső partnerkapcsolatok bővítése és elmélyítése	hallgatói és oktatói mobilitási rendszerekben fokozzuk részvételünket. Szakmai gyakorlati hálózatot építettünk ki. Középiskolai kapcsolatokat fejlesztünk.	sikeres forrásteremtő pályázatok. Partnerségi kapcsolatok folyamatosan bővülnek.	szakképzési források megszerzésének fokozása. Szakmai gyakorlati programok és hálózat bővítése. Portfólió rendszer működtetése.
Infrastruktúra és vagyonelemek fejlesztése	nyertes TIOP pályázat laborépítésre, építészeti felújításokra	fejlesztési terv meghatározva, kapcsolódó tananyagfejlesztések megindultak.	elemek megóvása Új anyagok kifejlesztése
Könyvtári szolgáltatások, anyagok hozzáférhetősége	széles szakmai bázisú, intézeti kezelő könyvtárak működtetése. E-tananyagok magas száma	hallgatók helyben hozzáférnek a szakdolgozat és TDK írás elméleti anyagaihoz.	idegen nyelvű és elektronikus források arányának növelése.
Pénzügyi erőforrások	bevont források nagyságának fokozása	az intézményi gazdálkodási rend megváltozása.	bevétel struktúra megváltoztatása a képzési paletta bővítésével, strukturálásával.

7. táblázat: Az erőforrások átfogó értékelése

Erősségek * Széles körű szakmai partnerség. * Jó könyvtári ellátottság. * Tapasztalatok az elektronikus oktatásban. * Kapacitás akkreditációnak való megfelelés.
Lehetőségek * Együttműködés az Egyetem többi karával. * Pénzügyi átláthatóság.

5. Folyamatok

Teszt alapján történő értékelés

A 2009-ben lefolytatott, 47 kérdéses teszt alapján (az eredmények 19 csoportba és négy főcsoportba összefoglalva a 8. táblázatban) általában elmondhatjuk, hogy a minőségirányítás működésének látszanak kedvező hatásai. Átlagosan 9,32% ponttal javult a folyamatok megítélése. Kiemelten fontosnak tartjuk az oktatás-szervezés (14,53%), az erőforrás-biztosítás (11,75%) és a belső intézményi kapcsolatok (13,47%) eredményeit. Átlagon aluli azonban a fejlődésünk a forrásszerzésben (5,96%), a hallgatói kapcsolatok (4,89%), továbbá gyakorlatilag stagnál a TDK (1,52%) és az oktatástechnikai színvonal (1,64%) kérdéseiben.

A TDK aktivitás csökkenése összefügg azzal, hogy a korábban 21-23 éves korosztály helyett ma a lényegesen kevesebb tapasztalattal rendelkező 19-20 évesek között kell megtalálni a tehetségeket, melynek kezelésére kari tehetséggondozási modell kialakítása zajlik.

Az oktatástechnikai megítélést a számítástechnikára erősen építő oktatási megoldások felerősítik az eszközpark avulásának érzetével, amire megoldást jelenthet a fenntartás kiváltása a rendszeres cserékkel TIOP és TÁMOP pályázatok keretében.

	2007	2009	változás
Erőforrás-biztosítási folyamatok	54.30	66.05	11.75
Benchmarking alkalmazása	51.52	61.86	10.35
Teljesítményértékelés és visszacsatolás	47.49	61.63	14.14
Külső forrásszerzés eredményessége	53.29	59.25	5.96
Általános légkör	58.97	67.46	8.48
Oktatásszervezés színvonala	57.05	71.58	14.53
Képzés színvonala	60.58	70.29	9.71
Szakmai konzultáció szintje	67.95	74.58	6.63
Intézetek hallgatói kapcsolatai	73.08	77.97	4.89
Kar hallgatói kapcsolatai	61.72	74.91	13.19
Oktatók kapcsolatai egyetemi irányító szervekkel	57.40	70.87	13.47
Oktatók kapcsolatai kari irányító szervekkel	70.55	77.95	7.39
Tudományos élet	51.50	60.44	8.95
TDK aktivitás	73.03	74.55	1.52
Utánpótlás-nevelés színvonala	42.76	58.31	15.54
Szakkönyvtárak	58.33	70.36	12.02
Oktatók terheltsége	57.69	61.69	4.00
Informatikai ellátottság	66.03	78.98	12.96
Oktatástechnikai ellátottság	73.72	75.36	1.64
Összesen	59.84	69.16	9.32

8. táblázat: A Folyamatok kérdéseire adott válaszok százalékos eredménye

Szöveges értékelés

Képzés és oktatásszervezés

Elkészítettük és bevezettük az intézményi oktatás-szabályozás mellett a speciális sajátosságokat kezelő folyamatokat és szabályozásokat, melyek honlapunkon hozzáférhetők. (5. melléklet)

Az oktatási folyamatok szerves részét képezi az e-learning anyagokkal való kiegészítés. A hallgatók így egyéni igényeiknek megfelelően tudnak válogatni a videó-előadások, animált ábrák és a több fokozatban részletezett tananyag között, amelyeket a hagyományos előadások kiegészítőjeként alkalmazunk. Jelenleg 73 élő tananyaghoz, félévente mintegy 1200 hallgatónk fér hozzá.

A tömegképzés teremtette kihívások kezelésére bevezettük a félévközi munka fokozott nyomon követését és elismerését az érdemjegyben. Motivációs hatása mellett segíti a hallgatói teljesítmények folyamatos értékelését és a szükséges oktatói korrekciókat is.

Az oktatási tartalmak nyomon követésére a felfutó képzések minden tárgyára bevezettük a tantárgyi dossziékat, és az oktatás nyomon követő lapokat. Az előbbiekben a tárgyakhoz kapcsolódó tananyagok, tematikák, és dolgozat-minták kerülnek rendszerezésre, utóbbi pedig feljegyzést vezet az órák tartalmáról és az előrehaladásról. A dossziék segítségével egyszerűbb a helyettesítések kezelése és párhuzamosságok kiküszöbölése.

Az óratartások nyomon követésére a Vezetéstudományi Intézetben PILOT jelleggel adatbázis-alapú nyilvántartó rendszert működtetünk, amelyben intézetigazgatói kontroll mellett követhető nyomon minden óracsere és helyettesítés.

A szakmai-gyakorlati előrehaladás nyomon követésére szakmai gyakorlati hálózatot és portfólió rendszert dolgoztunk ki, amelyben a hallgatók rendszeresen beszámolnak, munkájukat pedig mentor értékeli és támogatja.

Beiskolázási folyamatok

A beiskolázás hatékonyságának növelése érdekében folyamatosan javítjuk kapcsolatainkat a középiskolákkal. Az észak-magyarországi szakközépiskolák és gimnáziumok körén túl az Észak-alföldi Régióban is megjelenünk tájékoztató vagy road-show keretében. Helyben szakmai és nyílt napokkal, az MSc, PhD és másoddiplomás képzésre pedig állásbörzei rendezvénnyel népszerűsítjük szakjainkat. Az e-tananyagainkra épülő virtuális 0. évfolyamon szakmai bevezetővel és tantárgyi „ízelítőkkel” kóstolhatnak bele az érdeklődők a közgazdász szakmába.

A kari és intézeti honlapok tájékoztatása mellett összeállítottunk egy Kari Beiskolázási DVD-t, amely animált környezetben vezeti végig az érdeklődőket a szakok és a diákélet legfontosabb tudnivalóin.

Tehetséggondozás

Kidolgozunk egy komplex tehetséggondozási modellt, amely négy központi elemre épülve ad lehetőséget a tantervi anyagon felüli aktivitások kezelésére:

- az országos versenyekhez igazodóan esettanulmány-megoldó és üzleti szimulációs versenyeket rendezünk, illetve más intézmények versenyein veszünk részt. Az érdeklődés felkeltésére ilyen elemeket beépítünk tantárgyainkba is.
- Tudományos Diákkört működtetünk, ahol intézményi és országos szinten egyaránt jól szerepelnek hallgatóink. A tömegképzésre való átállás ezen a területen kihívásokat hordoz, amit megerősít a tesztelés értékelés eredménye.
- TÁMOP projekt támogatása mellett 2009-ben Tudományos Diákköri Versenyt alapítottunk, amelynek keretében évente egy volt oktató, továbbá egy magyar és egy nemzetközi (Nobel Díjas) közgazdász munkásságát dolgozzák fel a versenyzők.
- Hantos Elemér szakkollégiumot működtetünk, ami a kari és nemzetközi együttműködés, és az önképzés kulturális és szakmai elemeit ötvözi.

Az oktatás iránt érdeklődő hallgatók demonstrátorként próbálhatják ki magukat. 2008-ra elkészült a demonstrátori tevékenységre vonatkozó jelentkezés, a teljesítés és az értékelés folyamatának szabályozása. A színvonal fenntartása érdekében Intézeti Tanszékenként egy fő alkalmazására van lehetőség.

A nemzetközi mobilitási folyamatok folyamatos fejlesztésének eredménye, hogy 30%-kal emelkedett ERASMUS partnereink száma, más keretek között pedig 29 intézménnyel ápolunk kapcsolatot.

Kari kutatási folyamatok

A Kari kutatások egy része az Intézeteknél koncentrálódik. ROP, TÁMOP, NCA és egyedi vállalati szerződések keretében az elmúlt 5 évben 1,5 milliárd forint fölötti összeget sikerült elnyerni (9. táblázat).

Gazdaságtudományi Intézet	12 060 000 Ft
Gazdálkodástani Intézet	130 738 250 Ft
Marketing Intézet	365 250 000 Ft
Üzleti Információgazdálkodási és Módszertani Intézet	35 400 000 Ft
Vezetéstudományi Intézet	728 785 150 Ft
Világ- és Regionális Gazdaságtan Intézet	341 553 511 Ft
Összesen:	1 613 786 911 Ft

9. táblázat: Intézeti pályázati források nagysága

Kari kezdeményezés a kutatások koordinációjára az Innovációmenedzsment Kooperációs Kutatóközpont (ImKKK). Célja, hogy hozzájáruljon a régió terület- és gazdaságfejlesztési stratégiáinak korszerűsítéséhez, realizálásához, beleértve a közszféra által kezdeményezett

fejlesztési programok előkészítését és a nagyvállalati beruházási terveket egyaránt. Az ImKKK mögöttes támogató pályázat után (2007) is 4 fő állandó foglalkoztatásával jelentős kutatási forrás (10. táblázat), amit nyertes klaszter-pályázatai egészítenek ki. A projektek a kari oktatókon túl mintegy 140 hallgató aktív közreműködésével zajlottak.

Év	Érintett cégek száma	Befolyt összeg
2006.	20	135.312.000 Ft
2007.	22	127.218.000 Ft
2008.	5	14.953.950 Ft
2009.	4	47.470.500 Ft

10. táblázat: ImKKK aktivitása

Kísérleti jelleggel indítottunk be OTKA pályázathoz rendelt a Vezetéstudományi Intézetnél a szakmai utánpótlás szisztematikus felkutatására irányuló folyamatot. A környezettudatosság témakörében folyó alap kutatásokba a hallgatók széles körét bevonjuk, hogy felkeltsük érdeklődésüket. A kutatási adatbázisok és módszertani anyagok megnyitásával, továbbá egy-egy előadás keretében történő bemutatásával toborzunk résztvevőket demonstrátori, TDK és szakdolgozat írási, továbbá kutatási részvételi feladatokra. Így az érdeklődő hallgatók munkájának kontrollja a képzési időhöz viszonyítva hosszú távon biztosított, ami növeli a kiválasztás hatékonyságát.

Kari szabályozás

A jogszabályi és intézményi követelményeknek való megfelelés biztosítására, továbbá a napi munkavégzés nyomon követhetőség biztosítása érdekében kidolgoztuk a kari működés sajátosságait rögzítő szabályzatokat. Az előző fejezetekben bemutatott tevékenységek kereteit írásban rögzítettük. Ezen túl kiemelendő, hogy elkészült az egységes felvételi, szakmai gyakorlati, szakdolgozat-készítési, továbbá a szervezeti- és működési rendet leíró – egyetemi szabályozást kiegészítő, pontosító – szabályzat.

A doktori képzés és fokozatszerzés szabályait kialakítva - a képzési rendszer elmúlt években tapasztalt folyamatos változásai mellett is – biztosítjuk, hogy megfelelő színvonalú dolgozatok szülessenek. A habilitációhoz kapcsolódóan szintén meghatároztuk az eljárás egységes feltételeit és menetét.

Az adottságok célja	Az adottság megvalósult jellemzői	Megközelítés, módszertan önértékelése	Az adottságok szintfenntartás fejlesztése
Oktatás-szervezés fejlesztése	Szabályzatok kidolgozása Nyomon követés eszközei bevezetve	Szabályozott folyamatok, folyamatos konzultáció az érintettek között	Informatikai megoldások fokozott alkalmazása
Beiskolázás	Régiós és szomszéd régiók középiskoláinak elérése. Promóciós anyagok kidolgozva. Betekintés lehetősége „életünkbe”	Jelentkezők részletes, strukturált információkhoz jutnak	Vonzáskörzet kiterjesztése További információs fejlesztések
Tehetség-gondozás	Komplex modell megalkotása Motivációs háttér megteremtése	Folyamatos alkalmazkodás a Bologna-rendszer kihívásaihoz	Alkalmazkodás felgyorsítása; Egyéni konzultációk erősítése
Kutatás	Jelentős forrásokhoz hozzáférés ImKKK modell	Folyamatos pályázati és vállalati források megszerzése	Pályázati részvétel fenntartása ImKKK források növelése
Doktori és habilitációs folyamatok	Szabályozott folyamatok Letisztult követelményrendszer	Magas elvándorlási arány a fokozatot szerzett körében	Képzett munkaerő megtartásának fokozása
Szabályozás	Szabályzatok kidolgozva	Törvényi előírásokon túli folyamatok szabályozása is megindult	Szabályozás kiterjesztése, finomítása

11. táblázat: Folyamatok átfogó értékelése

Erősségek

- * Szabályozott folyamatok.
- * Jó szervezeti kapcsolatok.
- * Kidolgozott modellek a tehetséggondozásra és forrásszerzésre.

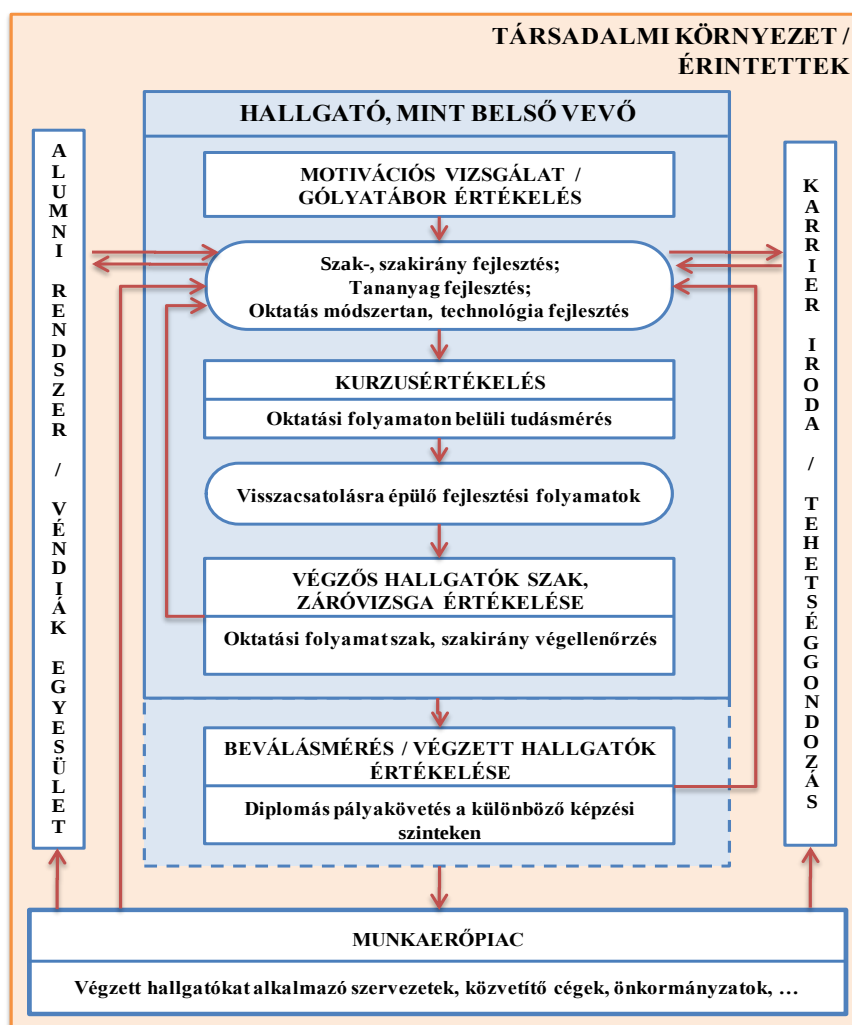
Lehetőségek

- * Bologna-folyamathoz esetenként lassú alkalmazkodás.
- * Hallgatói kapcsolatok fejlesztése.
- * Fokozatott szerzett munkaerő megtartása.

Eredmények

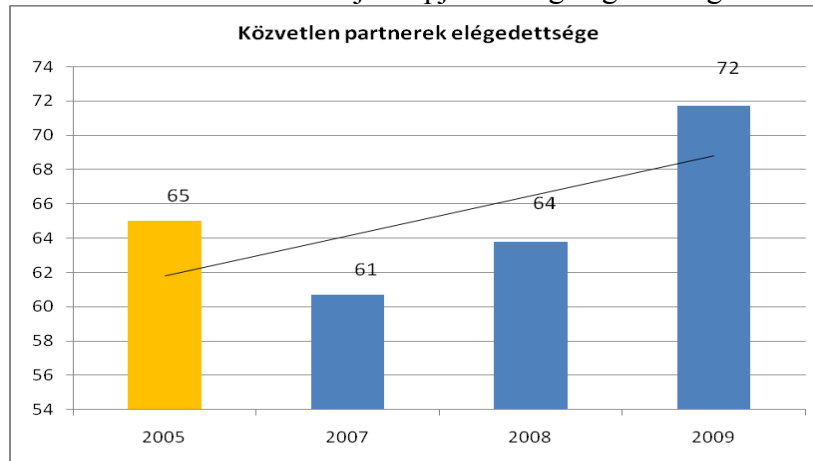
6. Közvetlen partnerelégedettség

Közvetlen partnerek elégedettsége alatt elsősorban az intézmény jelenlegi hallgatóinak az elégedettségét értjük, másodsorban pedig a már végzett hallgatókat foglalkoztató partnercégek elégedettségét. Minkét elégedettségmérés kizárólagosan tesztelés felmérés kitöltésével zajlik, RADAR értékelést ezekhez nem alkalmazunk. Ennek a felmérésrendszernek a jelenlegi struktúráját szemlélteti a 9. ábra. A kitöltési hajlandóság részleteit az 1. melléklet foglalja össze.



9. ábra: A közvetlen partnerelégedettség mérés struktúrája

A hallgatói elégedettségmérés első felmérését 2005-ben a tesztrendszer kidolgozásakor készítettük. Ennek a pilot felmérésnek az eredményeképpen készült el a végleges tesztrendszer, ezért ezek az eredmények csak korlátozottan összemérhetők a 2007-től már kiforrott formában meglévő tesztekkel. Éppen ezen eltérések okán a 2005-ös adatokat részleteiben nem, csupán összesített mezőeredményként ábrázoljuk a 10. ábrán. A hallgatói elégedettség mező összességében határozottan fejlődött az elmúlt években, de az elégedettséget mérő tesztrendszer kibővülésével és folyamatos kiterjedésével együtt a mérőszámok is pontosabbak, finomabbak lettek. A 10. ábráról leolvasható, hogy a közvetlen partnerek elégedettsége a 2007-es 61%-ról előbb 2008-ra 64%-ra, majd 2009-re 72%-ra növekedett. Az elmúlt három év tendenciája alapján a megelégedettség határozottan javult.



10. ábra: Közvetlen partnerek elégedettsége

A Gazdaságtudományi Kar által alkalmazott tesztrendszeren belül a közvetlen partnerek elégedettségét négy önálló, a teljes tanulmányi időszak különböző időpontjában zajló hallgatói teszttel, és egy, a már végzett hallgatókat foglalkoztató partnercégek elégedettségét mérő teszttel értékeljük. Ezek a felmérések a következők.

- Minden szemeszterben kiválasztásra kerül néhány, előző félévben oktatott tárgy, amellyel kapcsolatos elégedettség mérése kurzusértékelés formájában történik. A tantárgyak kiválasztását az Oktatás hallgatói véleményezésének rendje szabályzat (ME SzMSz I. 3.5) rögzíti. A kurzusok hallgatói minősítése visszacsatolásra kerül a kar vezetése, a tantárgy oktatója, és az érintett intézet igazgatója felé. Gyenge minősítések esetén a tárgyjegyzők és az intézetigazgatók kötelesek megvizsgálni a gyenge minősítések okát és javító intézkedéseket végrehajtani a fejlődés érdekében.
- A végzés előtt álló hallgatók egy úgynevezett végzős teszt keretében szakértékelést és szervezeti értékelést adnak a mögöttük álló tanulmányi időszak tapasztalatai alapján. A kérdőív eredményei az oktatásért felelős dékán-helyettesnek kerülnek visszacsatolásra, aki az eredményeket a Kari Tanács előtt bemutatja. A Kari Tanács megvitatja az eredményeket, majd konklúziók levonásával a megfelelő intézkedéseket megteszi a javulás érdekében.
- Diplomás pályakövető rendszer részeként a már végzett hallgatók alkothatnak véleményt arról, hogy a munkaerőpiacról visszatekintve hogyan ítélik meg az itt szerzett tudást és tapasztalatot, valamint milyennek értékelik az igénybevett szolgáltatásokat. A végzett hallgatói teszt eredményei az oktatásért felelős dékán-helyettes által kerülnek a Kari Tanács elé.
- Az újonnan felvett hallgatók véleményét kérdezzük meg az intézménybe kerülésük utáni első tapasztalatokról, és a gólyatábori élményekről. A teszt eredményeit az oktatásért felelős dékán-helyettes, a kar dékánja és a kari Hallgatói Önkormányzat vizsgálja meg. A

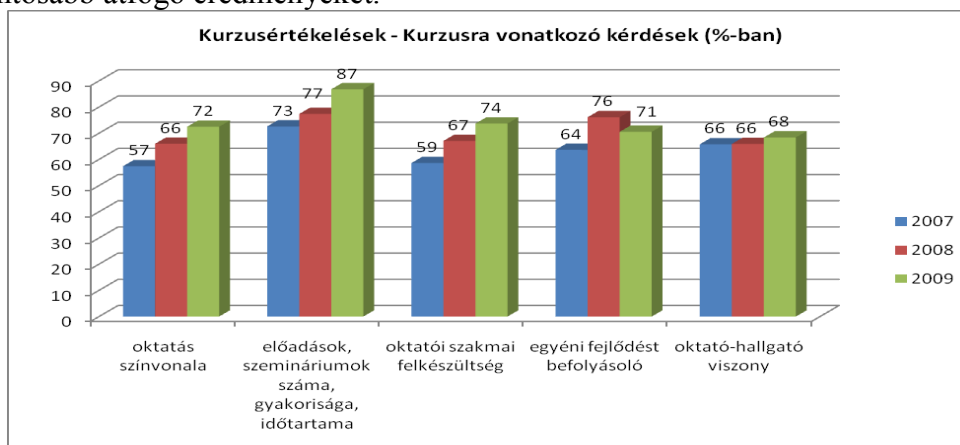
Hallgatói Önkormányzat és a kar vezetése a minősítések figyelembevételével tervezi meg a következő évi Gólyatábort és ahhoz kapcsolódó tájékoztató rendezvényeket.

- e) A két-évenként zajló szervezeti önértékelés keretein belül a Gazdaságtudományi Kar megkeresi a legfontosabb partnereit, hogy megtudja mennyire elégedettek a nálunk végzett hallgatók elméleti és gyakorlati tudásával és szakmai elkötelezettségükkel. A teszt eredményeit az oktatásért felelős dékán-helyettes elemzi ki. Az elemzés eredményei és következtetései bekerülnek a kar stratégiai és oktatáspolitikai egyeztető fórumaira.

Kurzusértékelés

A Gazdaságtudományi Kar a kurzusértékeléseket minden egyes képzési szinten (hagyományos kifutó, BSc, MSc, PhD, posztgraduális) és képzési formában (nappali, levelező, egyéni felkészülési doktori képzés) elvégzi. Minden kurzusértékelés két fő területet vizsgál: egyrészt a tárgyat az órátartás szempontjából, másrészt az adott tárgy vizsgarendszerét és a számonkérésének módját.

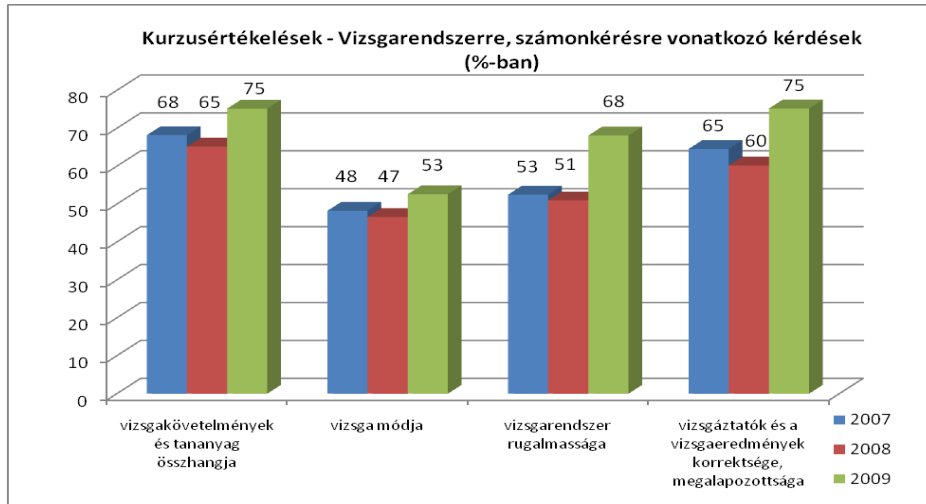
Az első terület esetében az oktatás színvonalát, az oktató-hallgató viszonyt, a gyakorisági adatokat, a szakmai felkészültséget, és az egyéni fejlődést befolyásoló tényezőket mérjük le. A kurzusértékelés esetében az elmúlt három év adatait ábrázolva vizsgáltuk meg a főbb tendenciákat. A kurzusértékelésbe bevont tárgyak száma évről-évre növekedett, így adva egyre pontosabb átfogó eredményeket.



11. ábra: Kurzusra vonatkozó kérdések százalékos megoszlása

A 11. ábrán a kurzusértékelés tárgyra vonatkozó témaköreinek százalékos eredményét láthatjuk az elmúlt három év adatai alapján. Jól kivehető a folyamatos fejlődés a kurzusokat érintő elégedettséggel kapcsolatban. Minden egyes témakör esetében növekedett a hallgatók elégedettsége. Pozitívan értékelhető, hogy mind az oktatás színvonalában, mind az előadások, szemináriumok számát, gyakoriságát, időtartalmát, és mind az oktatói szakmai felkészültséget illetően 15 %-os javulás olvasható ki az eredményekből. A legkisebb növekedés az oktató-hallgató viszonyban jelentkezett, ahol két éves stagnálás után, 2009-re 2 %-os növekedés mutatható ki. Visszaesés egyedül az egyéni fejlődést befolyásoló tényezők esetében volt megfigyelhető, ahol 2007-ről 2008-ra 12% javulás után, 2008-ról 2009-re 5%-os csökkenés történt.

A kurzusértékelések második területe a számonkérést, ezen belül a vizsgarendszer rugalmasságát, a vizsga módját, a vizsgakövetelmények és a tananyag összhangját és a korrektséget értékeli. A 12. ábrán az elmúlt három év százalékos eredményei láthatóak. Ezen a területen is összességében fejlődést lehet kiolvasni az eredményekből, noha a 2008-as év enyhe visszaesést mutat mind a négy terület megítélésében.

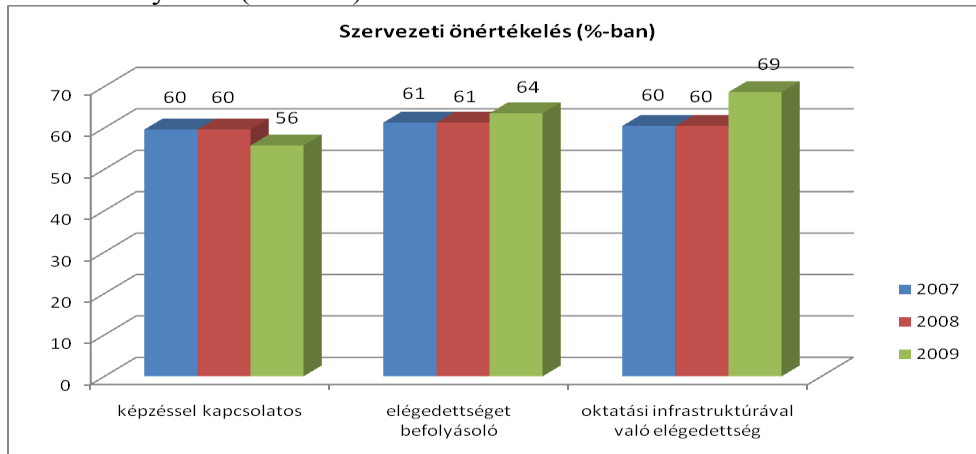


12. ábra: Vizsgarendszerre, számonkérésre vonatkozó kérdések százalékos megoszlása

A 2009-es év eredményei azonban már határozott javulásról adnak tanúbizonyságot. 2007-ről 2009-re legnagyobb mértékben a vizsgarendszer rugalmassága javult, 15%-kal. Legkisebb mértékben, mindössze 5%-kal a vizsga módjának megítélése változott. Az átmeneti visszaesést nagyrészt a mesterképzés megjelenése okozza, amely felfutó rendszeréből adódóan tartalmaz bizonytalanságokat.

Hallgatói szervezeti önértékelés

A hallgatói szervezeti önértékelés a szakértékeléssel együtt a végzős hallgatói tesztben kerül lekérdezésre. Ezt a tesztet szintén majdnem minden képzési szinten (hagyományos kifutó, BSc., MSc.) és képzési formában (nappali, levelező) elvégezzük. A teszt három területet ölel fel: képzéssel kapcsolatos kérdések, elégedettséget befolyásoló tényezők és oktatási infrastruktúrával való elégedettség. A következő eredmények szintén három év távlatában mutatják a főbb irányokat. (13. ábra)



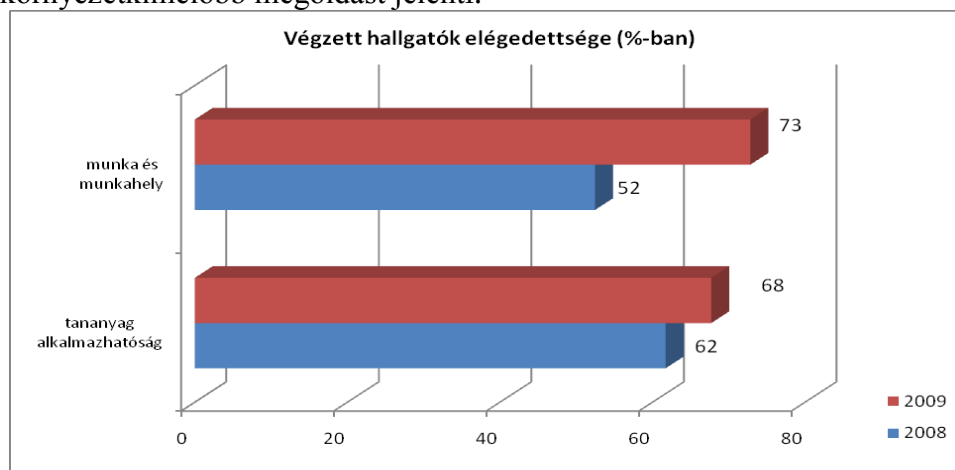
13. ábra: Szervezeti önértékelés eredményei százalékos megoszlása

A 13. ábrán látható eredmények enyhe elmozdulásokat mutatnak pozitív és negatív irányba. A három évet átfogóan vizsgálva összességében növekedés tapasztalható. Az elégedettséget illetően már eltérő eredményeket látunk. A képzéssel kapcsolatos kérdések megítélése stagnált, majd a harmadik évre 4%-kal visszaesett, az elégedettséget befolyásoló tényezők esetében nagyjából azonos szinten való stagnálás után 2009-re 4%-os növekedés történt. 2009-ben az azt megelőző két év szintjéhez képest az oktatási infrastruktúrával való

elégedettség viszont egyértelmű pozitív elmozdulást jelez. Ezen eredményekben tetten érhetőek az elmúlt három év kari oktatási infrastruktúráját javító fejlesztése.

Végzett hallgatók elégedettsége

A diplomás pályakövetési rendszer részeként a szervezeti önértékelés keretében minden évben megkérdezzük a végzett hallgatók véleményét is a tanulmányok során elsajátított tananyag alkalmazhatóságával kapcsolatban, illetve, hogy mennyire elégedettek a diplomájukkal szerzett munkájukkal és munkahelyükkel. A végzett hallgatói teszt eredményei 2008. és 2009. évre állnak rendelkezésre. 2008-ban papír alapon történt a teszt kitöltése, a megkeresett 425 végzett hallgatóból 13% adott választ. 2009-ben a költségcsökkentés érdekében e-mailben kerestük meg a volt hallgatókat és online volt lehetőségük véleményt nyilvánítani. Az email-címmel rendelkező megkeresett 376 volt hallgató 27%-a élt ezzel a lehetőséggel. A növekedést pozitív jelként értékeltük, hiszen azt bizonyítja, hogy egyre nagyobb teret nyerhet magának az online, papír-nélküli teszt kitöltés a hallgatói körben, ami egyrészt a szervezési, koordinációs, adminisztratív munkák csökkenését, másrészt pedig az olcsóbb, környezetkímélőbb megoldást jelenti.

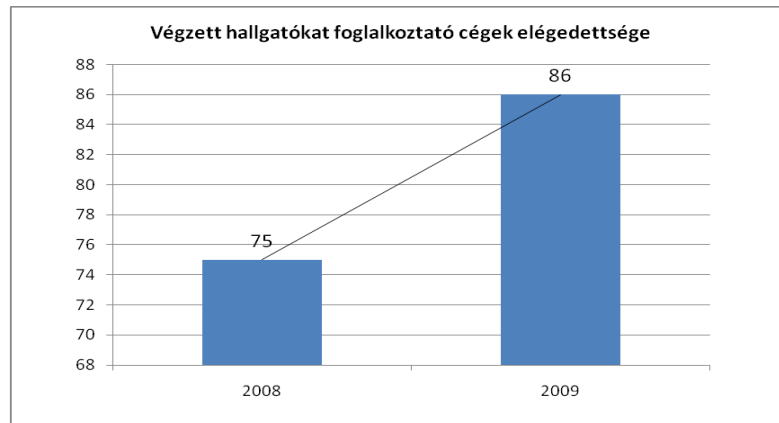


14. ábra: Végzett hallgatók elégedettsége százalékos megoszlásban

A 14. ábrán jól kivehető pozitív változást érzékelhetünk. Mely szerint a Gazdaságtudományi Karon végzettek egyre jobbnak ítélik meg az itt elsajátított ismeretek munkaerő-piaci alkalmazhatóságát. A 2008-ban mért 62%-ról 2009-re 68%-ra növekedett ez az érték, de ennél még erőteljesebb a diplomára épülő munkahellyel való elégedettség növekedése. A 2008-as viszonylag alacsony 52%-ról 21%-kal növekedve 73%-os értéket ért el a terület.

Gólyatábori elégedettség vizsgálat

A 2009-es évben először került bele a szervezeti önértékelés rendszerébe a gólyatábori elégedettség vizsgálati teszt. Ennek a felmérésnek a célja, hogy a hallgatói életpályája-követés első állomásaként, a frissen felvett hallgatók első benyomásait, tapasztalatait visszamérjük. Ezen benyomások megszerzésére a legalkalmasabb terep a gólyatábor, ahol a legtöbb hallgató az első élményeit és közvetlen információit szerzi be a karral és a szakjával kapcsolatban. A tesztet csak az első éves nappalis BSc-s hallgatók töltik ki. Az idei évben 86 fő adott választ. A 2009-es évben a gólyatábori elégedettség 68%-os volt.



15. ábra: Végzett hallgatókat foglalkoztató cégek elégedettsége százalékos megoszlásban

A 15. ábrán jól kivehető, hogy a közvetlen partnerek elégedettségvizsgálatának másik domináns szereplője a végzett hallgatókat foglalkoztató cégek elégedettségvizsgálata is szép eredményt mutat az elmúlt évekre. A viszonylag pozitív 2008-as 75%-os eredményről 2009-re 86%-os értéket ért el a Gazdaságtudományi Kar a végzett hallgatókat foglalkoztató partnercégei körében.

Erősségek

- * a hallgatók megítélése alapján erősség az oktatás színvonala és az oktatók szakmai felkészültsége, és hasonlóan pozitív a vizsgakövetelmények és a tananyag összhangja és a vizsgáztatók, a vizsgaeredmények korrektsége, megalapozottsága;
- * a kari és intézeti fejlesztéseknek köszönhetően javult az oktatási infrastruktúránk, amelyet a hallgatók is pozitívan értékelt;
- * jól működik a hallgatók online megkeresése, magas százalékban töltik ki a tesztet;
- * a gólyatábori teszt részeként motivációs elemeket is vizsgál, amelyek kiváló visszajelzésként szolgálnak a kar vezetése felé, az újonnan érkezettek céljairól, igényeiről.

Lehetőségek

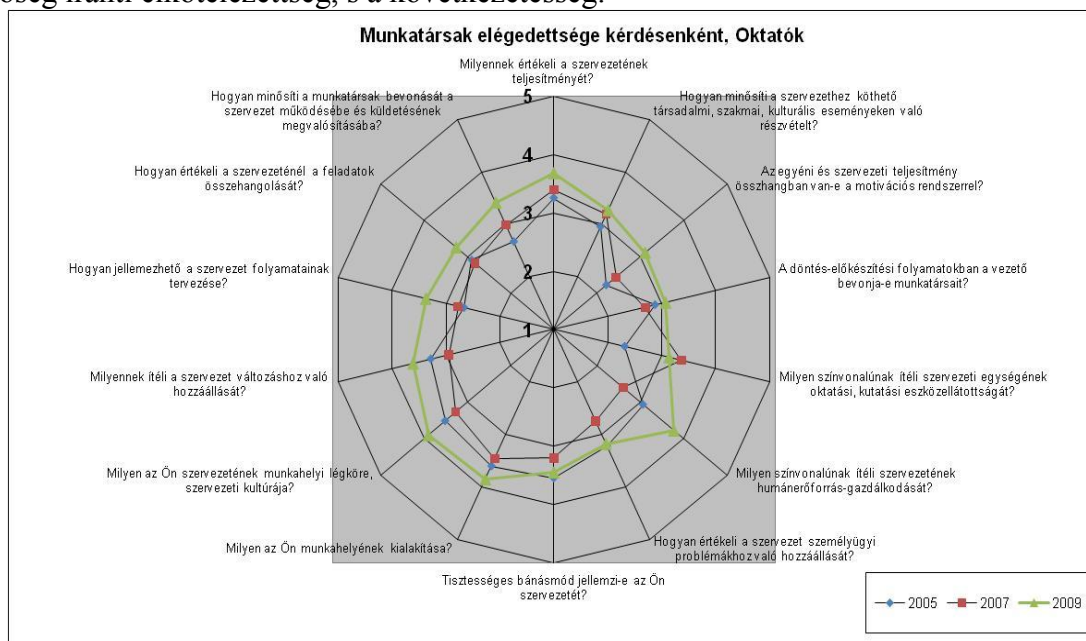
- * adott tárgy újbóli értékelésének előírása gyenge minősítés esetén;
- * az új Bologna rendszernek megfelelő többféle BSc és MSc szak elkülönült lekérdezése benchmarkingként, jó belső összehasonlítási alapot nyújthat;
- * a teszt átstrukturálása és kiterjesztése minden egyes képzési szintre és formára (pl. FSZ);
- * a partnercégek kategorizálása és a lekérdezésbe bevont cégek kiválasztási szempontjainak a meghatározása;
- * az intézményi kompetencia modellhez való kapcsolódás kialakítása a munkavállalói kompetenciák fejlesztése érdekében.

7. Munkatársi elégedettség

A munkatársi elégedettség tesztés értékelése

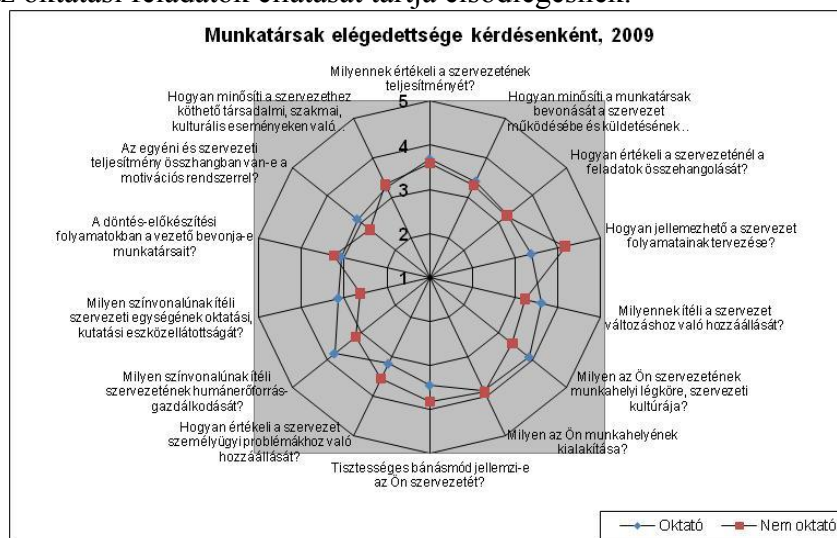
A munkatársi elégedettség vizsgálatára tesztés formában 14 kérdésen keresztül került sor. (16., 17. ábrák) A 2009-es évet vizsgálva a válaszok kettő kivételével 3-4-es átlagérték között mozognak, ami jónak mondható. Kiemelkedik közülük a szervezet teljesítményének, humánerőforrás gazdálkodásának, a munkahely kialakításának, valamint a munkahely légkörének megítélése, ami az erőforrás korlátos időszakban még figyelemreméltóbb. A legkiemelkedőbb probléma a munkatársak döntés-előkészítési folyamatokba történő bevonásának hiányával van, valamint hogy a válaszadók szerint az egyéni és szervezeti teljesítmény nincs összhangban a motivációs rendszerrel.

2007-ben a válaszadók sokkal szigorúbban ítélték meg szervezetet. Jól látható, hogy egy kivétellel minden egyes esetben alacsonyabb átlagértéket kaptak a kérdések. A jobb megítélés okai között említhető meg a szervezet részéről megjelenő minőség tudatosság, és minőség iránti elkötelezettség, s a következetesség.



16. ábra: Munkatársak elégedettsége kérdésenként, oktatókra vonatkoztatva

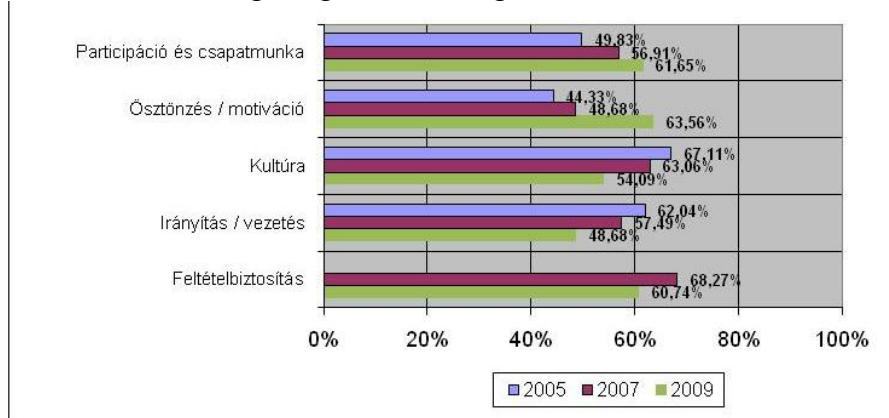
Az oktató beosztásban lévő munkatársak több esetben ítélik jobbnak a szervezetet a 2009-es felmérés átlagértékei alapján, ami annak is betudható, hogy a Kar szolgáltató szervezatként még mindig az oktatási feladatok ellátását tartja elsődlegesnek.



17. ábra: Munkatársak elégedettsége kérdésenként

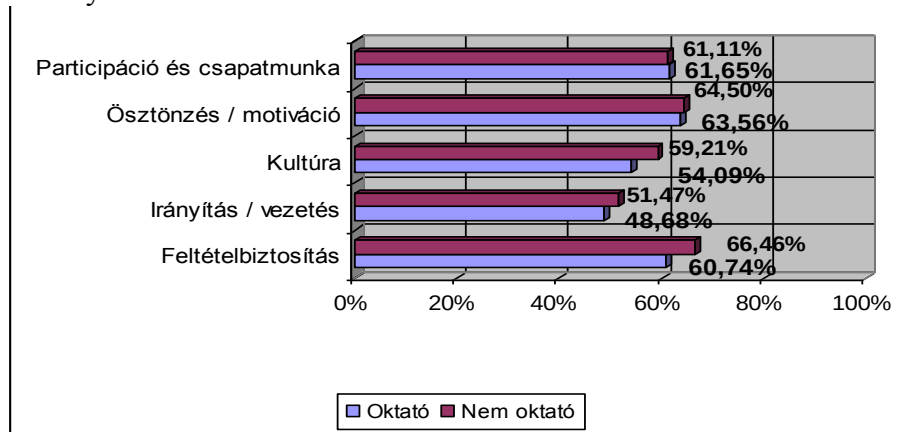
A főcsoportok szerinti minősítés (18. ábra) visszacsatolja a fent leírtakat, ugyanis a participáció-csapatmunka több mint 60%-os értéke kimagasló. Ha ezt az elsődleges főcsoport eredményeivel összehasonlítjuk akkor ellentmondást tapasztalható, melynek magyarázata, hogy a munkatársak bevonása a döntések előkészítésébe megtörténik, de megítélésük szerint a megvalósításba már nem. Kiemelésre méltó a feltétel biztosítás 60,74%-a, amely tükrözi a szervezet megfelelő munkakörnyezet és légkör teremtő törekvését, ami évek óta jellemzi a Kar működését. Az irányítás-vezetés legalacsonyabb minősítése egyrészt módszertani hiányosságokra hívja fel a figyelmet, másrészt a vezetés más szervezeti tagokkal kialakított

aktív kapcsolattartásának a szükségességét erősíti meg.



18. ábra: Munkatársi elégedettség másodlagos főcsoport kritériumai százalékos eredményei

A 2005-ös és 2007-es eredményekkel összehasonlítva elmondható, a participáció és csapatmunka, valamint a ösztönzés és motivációs esetében előrelépés tapasztalható. Alacsonyabb eredményt értünk el, azonban a feltétel biztosítás, a belső képzés, a szervezeti kultúra, és az irányítás-vezetés esetében.



19. ábra: A munkatársi elégedettség másodlagos főcsoport kritériumai százalékos eredményei oktató-nem oktató bontásban 2009-ben

A másodlagos főcsoportok szerinti értékelés szerint a nem oktató beosztásban lévő munkatársak minden esetben jobbnak ítélik a szervezetet, mint az oktató beosztásban lévő munkatársak, kivéve a participáció-csapatmunka tekintetében. (19. ábra)

Az elégedettségi eredmények értékelése és ezek alapján hozott intézkedések

A munkatársaink megfogalmazódó igényeinek folyamatos kutatása, és ezen igények visszacsatolása hozzájárul intézményünkben a az állandó fejlődéshez. A felmérések eredményei a kiértékelést követően az oktatási egységeink vezetői részére elektronikusan megküldésre kerülnek.

Az oktatói elégedettségmérés eredményeit, illetve azok visszacsatolását a munkatársak megismerhetik:

- az Intézményfejlesztési Tervből,
- a Kari Stratégiai Tervből,
- a Kari Stratégiai Napon,
- az összoktatói értekezleten,
- és részletesen a Tanszékvezetői értekezleten kerül nyilvánosságra hozatalra.

Erősségek

- * Foglalkoztatási Követelményrendszer egységesítése a felmérések eredményei alapján.
- * Juttatások körének kiszélesítése.
- * Új fiatal kutatók számára kiírt kari pályázat-PhD fokoztatott szerzett, habilitált oktatók jutalmazása
- * Oktatói mobilitás támogatása.
- * Külföldi tanulmányi utak finanszírozása, konferencia részvétel támogatása, Nyári Egyetemen, Workshop-okon való részvétel támogatása (pl.: EDAMBA programokon való részvétel támogatása, Pro Scientia Aranyérem, Mestertanár Aranyérem).
- * Nem oktatói mobilitás fokozott támogatása.
- * Kari szervezeti kultúra által képviselt értékrendek (Karácsonyi hangverseny, Kari vacsora, Intézeti jubileumi megemlékezések, stratégiai értekezletek a közös gondolkodás megvalósítására.)
- * A fiatal oktatók, kutatók támogatására Workshop szervezése a Kar munkaerő megtartó képességének fokozása érdekében.

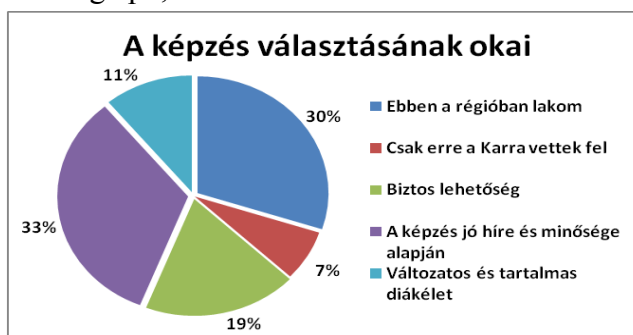
Lehetőségek

- * Teljesítményértékelési módszertan továbbfejlesztése.
- * Doktoranduszok mobilitásának további bővítése.
- * Internet és intranet megoldások fejlesztése a belső célcsoportok kommunikációs igényeinek megfelelően.
- * Belső képzések körének bővítése.
- * Környezetbarát irodák kialakítása.

8. Társadalmi hatás

A társadalmi hatás vizsgálatokor áttekintjük az input oldali, a működéshez kapcsolódó, valamint az output oldali elemeket, így adva egy komplex képet a karról.

A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kara hallgatóinak több mint a 80%-a régióból érkezik. Ezen belül is 60%-os az aránya a Borsod-Abaúj-Zemplén megyéből származó hallgatóknak. Ez a magas arány nem meglepő, hiszen az utóbbi években a Gazdaságtudományi Kar szoros kapcsolatot épített ki a környék középiskolaival és gimnáziumaival. E mellett rendszeresen tartunk tájékoztató előadásokat és nyílt napokat. A 2009-ben felvételt nyert hallgatók 63%-a vett részt a felvételi jelentkezése előtt a Gazdaságtudományi Kar nyíltnapjain. A kari képzések választásának okait szemlélteti a 20. ábra.



20. ábra: A képzés választásának okai százalékos megoszlásban

A diagramból egyértelműen látszik, hogy a Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karára két fő okból jelentkeznek a továbbtanulni vágyók. Egyrészt, mert a képzésnek jó híre van, másrészt pedig mert nem akarják/tudják elhagyni a régiót.

A kar több rendezvényben is aktív szerepet vállal. Az egyik legfontosabb rendezvénye a gólyatábor megszervezése. A megkérdezett első éves hallgatók véleménye alapján jók a gólyatáborok szakmai és szabadidős programjai és a gólyatábor pozitívan befolyásolta a karról és az egyetemről kialakított képüket.

A Gazdaságtudományi Kar nagy hangsúlyt fektet a régióbeli és azon kívüli cégekkel történő jó viszony ápolására. Ennek egyik bizonyítéka, hogy egyre több cég jelenik meg az egyetem éves Állásbörzén. Az Állásbörze mellett, az idén megrendezésre kerül a TAMOP 4.1.1-

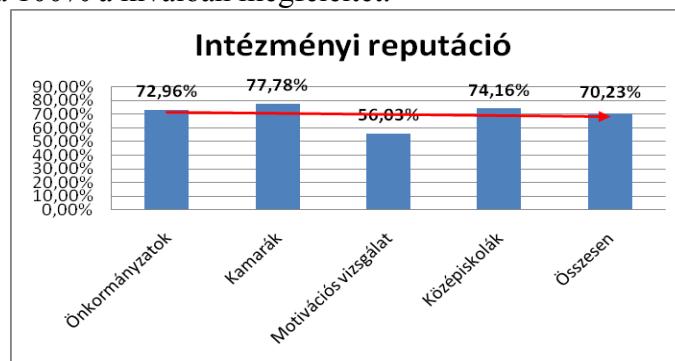
08/1-2009- 0016. projekt keretén belüli Szakmai Gyakorlati Börze, és a TÁMOP-4.2.3-08/1-2008-0007. projekt keretében a „Láss csodát!” - tudományos eredményeket bemutató kiállítás is, valamint a Kari Szakmai Nap is. Végzett hallgatói felméréseink alapján megállapítható, hogy az egyetemi állásbörze segítségével elhelyezkedettek aránya a 2007-es 1,8%-ról, 2009-re 5,3%-ra nőtt.

A kar rendszeresen szervez olyan programokat, amiknél arra törekszik, hogy egyedi filozófiáját, pezsgését az érdeklődő kívülállók is megismerhessék. Aktívan részt veszünk a Kutatók Éjszakája programban, és rendszeresen megtartjuk saját bálunkat, a Gazdász Bált. A hagyomány ápolás tekintetében csatlakoztunk a műszaki karokhoz.

Több éves hagyomány, hogy a kar rendszeresen belső és külső hírlapot ad ki. A belső hírlap az oktatóknak és a hallgatóknak szól, míg a külső a már végzett hallgatókat, különböző középiskolákat, cégeket és kamarákat célozza meg. Ez az információs és tájékoztató rendszer már 2005 óta működik. 2007-ben nyolcszor jelentettük meg a kar külső hírlevelét, amit 1976-an néztek meg. Nagy érdeklődést tapasztaltunk 2008-ban: 4308-an nézték meg a hírleveleinket, amiket tizenhatszor közzeltünk. 2009-ben tizenkét alkalommal jelentettük meg a hírleveleinket és ezt összesen 2737-en olvasták.

Fontosnak tartjuk a médiában való folyamatos szereplést. Az egyik legsikeresebb szereplésünknek mondható a Miskolc TV-ben leadott „Ha én gazdag lennék” sorozat¹. 2006 és 2009 között tíz, 40 perces kisfilmet forgattak. Az interjúk során a Kar életének három területét dolgozták fel, így a sikeres hallgatók és sikeres oktatók témát, a Gazdaságtudományi Kar kutatás-fejlesztésbeli eredményeit, illetve a felsőoktatási rangsorképzés módszerét. Még ugyanebben az időszakban a Magyar Rádió regionális adásaiban a tévéfelvételek hanganyagai is lejátszásra kerültek. Minden évben a Kar nyílt napján élő adásban Felvételi tanácsadó műsor keretein belül segítünk az elhelyezkedni vágyóknak. Ezekben az élő adásokban a Kar dékánja, oktatási dékán-helyettese és különböző területeken kiemelkedő hallgatók szólnak meg. Az Európa Rádióban a Kar kutatási eredményei kerültek bemutatásra szintén egy sorozatban. A hat részből álló interjúsorozatban külön-külön a Kar összes intézete bemutatkozott. Ezek a felvételek 30 percesek voltak. Két kari nemzetközi konferenciát is szerveztünk, amiről egy 20 perces tévéfilm és egy húsz perces rádióinterjú is készült.

Jó viszonyt ápolunk a régió önkormányzataival, gimnáziumaival és kamaráival is. Társadalmi hatás felmérésünk keretében rendszeresen készítünk velük felméréseket, amikben a Karunkról alkotott véleményüket, elégedettségüket és észrevételeiket kérdezzük meg. A jelenlegi feldolgozásnál huszonnyolcan töltötték ki a kérdőívet, de magát a felmérést még nem zártuk le. Az intézmény megítélésénél fontosnak láttuk a leendő hallgatók véleményét is megkérdeznünk arról, hogy mi motiválja őket a jelentkezésnél. Így 2009-ben a négy tényező együttes eredményéből kapott Intézményi reputációs érték 69,68%-os, ahol a 0% jelenti a nem megfeleltet és a 100% a kiválóan megfeleltet.



21. ábra: Intézményi reputáció százalékos értékei

¹ <http://www.minap.hu/mividek.php?ext.a16958>

Az önkormányzatokkal, kamarákkal és középiskolákkal végzett felmérések esetén arra kerestük a választ, hogy a különböző intézmények milyen mértékben elégedettek a Kar oktatási színvonalával, az innen kikerült szakemberekkel, milyen a Karról kialakult általános kép. A leendő hallgatók esetében arra is kíváncsiak vagyunk, hogy mennyire tudjuk elérni őket. Milyennek ítélik a Nyílt Napok, a szóróanyagok, a kiadványok színvonalát. Mit gondolnak a Kar rendezvényeiről. A diagram trendvonala is jól mutatja, hogy itt relatíve alacsonyabb értéket kaptunk. Az idei év volt az első, hogy ezt a felmérést elindítottuk, eredményei új információkat jelentenek a beavatkozási lehetőségek tekintetében.

Az eddigieket összefoglalva elmondható, hogy a Karnak a társadalomra gyakorolt hatása jó. A régióban, de az egész országban gyakran hallanak a Karról a médián és a rendezvényein keresztül. Aktív társadalmi szerepet vállal, jó kapcsolatot tart fent a különböző gazdasági intézményekkel és cégekkel. Természetesen akadnak gyengeségei is. Növelnünk kell a Karral kooperáló cégek számát, hogy minél több gyakorlati tudást és tapasztalatot tudjunk kínálni a hallgatóinknak. Bővítenünk kell a kommunikációs csatornáinkat és országos szintre célszerű kibővíteni.

Erősségek

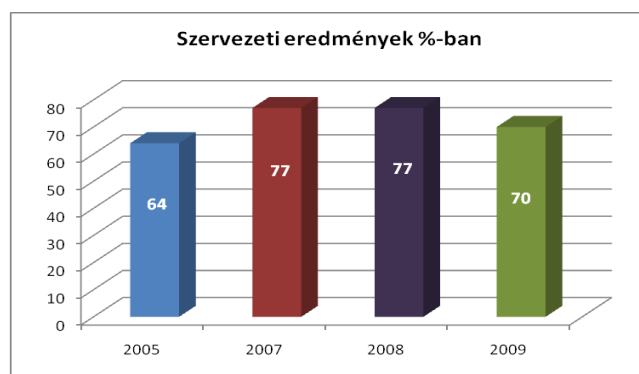
- * Társadalmi hatás mérésére alkalmas tesztrendszer léte, rendszeres mérések;
- * Meglévő kapcsolati tőke;
- * Médiában, írott sajtóban való regionális, városi megjelenés;
- * Beiskolázási program összetettsége.

Lehetőségek

- * Társadalmi hatás mintájának növelése;
- * Munkaerő-piaci hálózat fejlesztése;
- * Munkavállalói kompetencia mérő és fejlesztő modell közös kidolgozása az érintettekkel;
- * Kommunikáció továbbfejlesztése.

9. Kulcsfontosságú eredmények

A kulcsfontosságú eredmények a kulcsfolyamatok eredményeinek értékelését jelenti. Ez az UNI-EFQM modellnek megfelelően karunkon teszt nélkül, RADAR értékeléssel, szövegesen történik. A szervezeti eredményeken belül három kulcsfolyamat kerül értékelésre: az oktatási tevékenység, a kutatási tevékenység és a szervezet gazdálkodása. Minden terület esetében az eredményességet és a kiterjedést is megvizsgálva a következő minősítések születtek négy évre vizsgálva. (22. ábra)



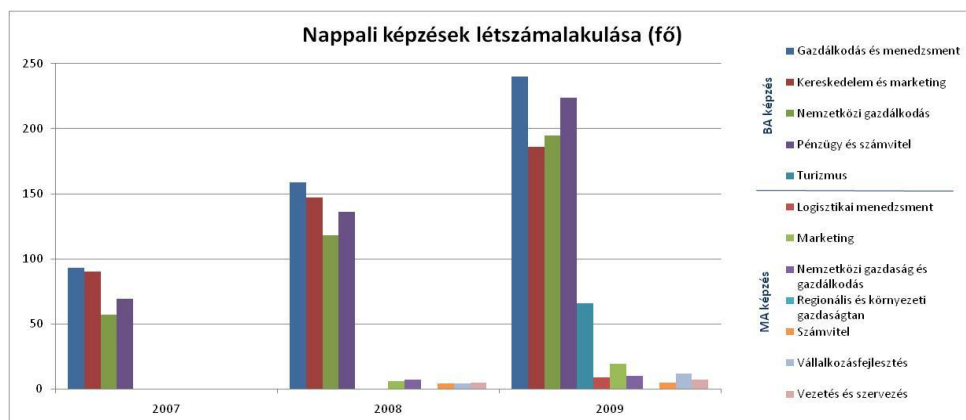
22. ábra: Szervezeti eredmények %-os alakulása

A 22. ábrán látszik, hogy a szervezeti eredmények együttes megítélése javult az elmúlt négy évben. Egyedül a 2009-es évben volt csökkenés, de az eredmény még így is 6%-kal magasabb, mint az első évben vizsgált. A csökkenés okait a strukturált adatok bemutatásával kívánjuk szemléltetni. A három vizsgált területen belül mindegyiknél vannak javuló

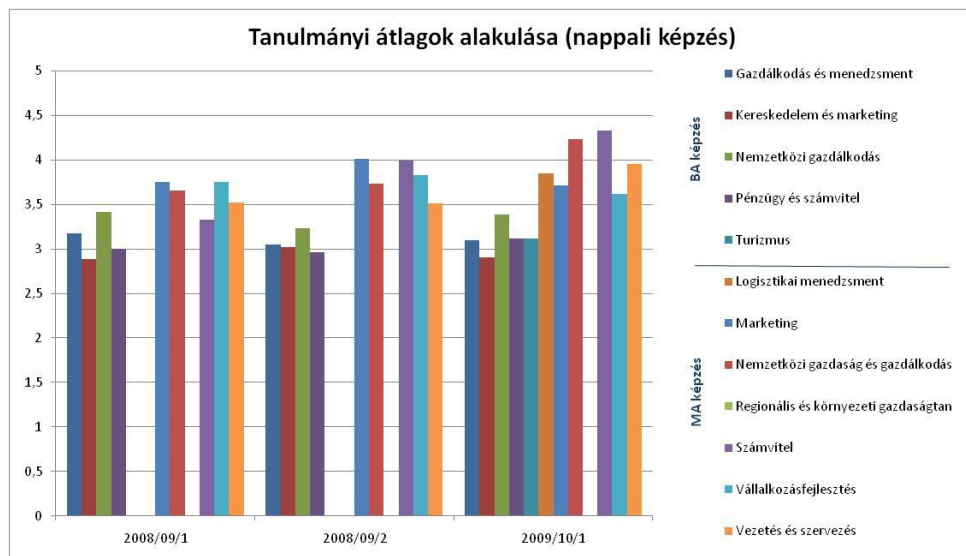
tendenciát mutató elemek, és vannak csökkenőek. A legerősebb, domináns negatív hatás a gazdálkodásban észlelhető, ami a teljes értékelés eredményét is negatív irányba vitte.

Az oktatási tevékenység értékelése

A hallgatói jelentkezések és felvételek számának alakulása a képzés iránti érdeklődés fokozódását mutatja. A gyakorlatorientált képzés és az öt alapszakra bővült oktatási paletta a képzési kínálatunk felértékelődését hozta magával a felsőoktatási piacon. Igaz ez a levelező képzésre is. A mesterképzési keretszámok feltöltése okozott/okoz problémákat, ugyanakkor a 2009-ben végző első alapszakosok megnyugtató arányban választották a továbbtanulás lehetőségét. (23. ábra) Változatlanul probléma a mennyiségi létszámnövekedés és a minőségi képzés összeillesztése. Ennek egyik megnyilvánulása a kreditteljesítések időbeli elcsúszásából származó képzési idő növekedés (közel 1 év) a tanulmányi átlagok alakulása, valamint a lemorzsolódók és a nyelvi követelményeket nehezen teljesítők aránya elsősorban a levelező képzésben. (7. melléklet)



23. ábra: Nappali képzések létszámalakulása

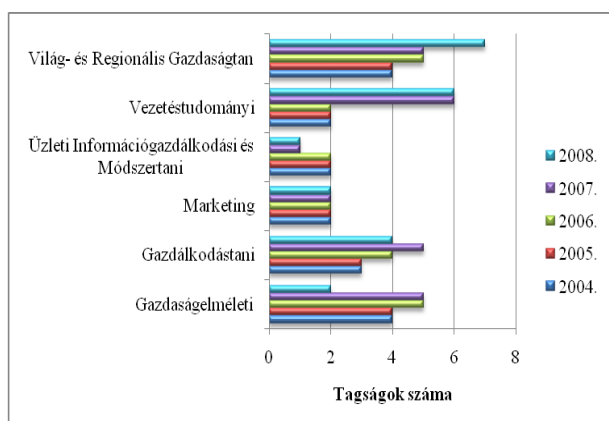


24. ábra: Tanulmányi átlagok alakulása a nappali képzésben

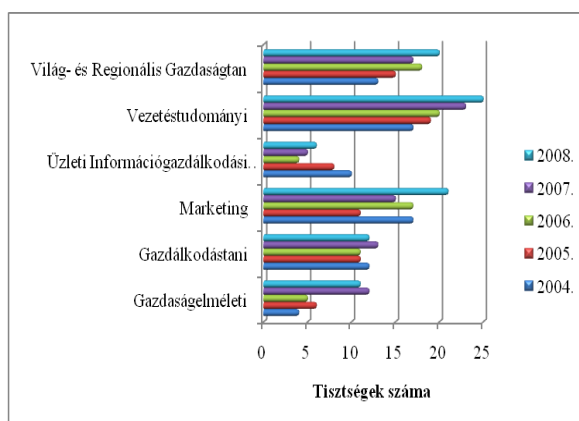
Kari tudományos potenciál

A Kari tudományos potenciált jellemző mutatók (szerkesztőségi tagság, tisztségek, kitüntetések, fokozatok) jól jellemzik a Kar és azon belül az Intézetek aktivitását, igyekezetét. (25., 26., 27. ábrák, 8. melléklet) Szeretnénk kiemelni a 8. melléklet szerinti intézményen

belüli benchmarkolás eredményeit, melyből abszolút értékben és létszamarányosan is érzékelhető, hogy a kar fontos szerepet vállal az intézmény tudományos potenciáljának kialakításában, fejlesztésében.



25. ábra: Nemzetközi és hazai folyóirat szerkesztőségi tagságok száma



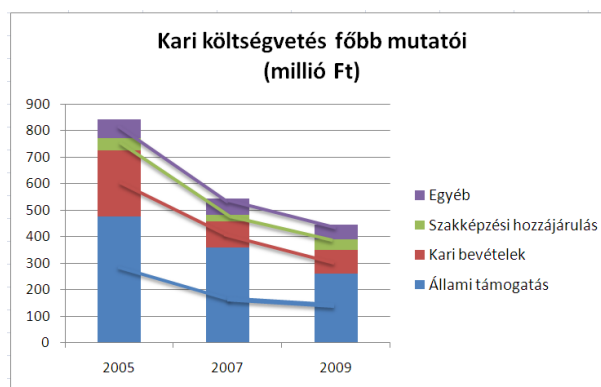
26. ábra: Nemzetközi és hazai tudományos szervezetekben viselt tisztségek

Gazdálkodási tevékenység értékelése

A szűkülő mozgástér ellenére a kart kiegyensúlyozott működés jellemzi, azonban többlet bevételi kényszere évről-évre nő (28. ábra).



27. ábra: Országos díjak (ösztöndíjak) és kitüntetések



28. ábra: Kari költségvetés főbb mutatói

Erősségek

- * oktatási rangsorokban elfoglalt hely,
- * jelenlegi tudományos potenciál,
- * kiegyensúlyozott gazdálkodás.

Lehetőségek

- * a hallgatók, munkavállalói kompetenciáinak továbbfejlesztése,
- * nagydoktorok számának növelése,
- * oktatói hivatkozások, tudományos minősítési szempontok szerinti jobb megítélés kialakítása,
- * gazdálkodási rend fejlesztése (menedzsment kontroll rendszer bevezetése).

Mellékletek

1. melléklet

Szervezeti önértékelésben résztvevők statisztikai adatai

Kursusértékelések számadatai				
	Felmért kurzusok száma	Megkeresett hallgatók száma	Kitöltött kérdőívek száma	Kitöltési arány
2007	5	655	131	20%
2008	12	2812	648	23%
2009	47	1054	354 (folyamatban)	33,6%

Oktatók-kutatók elégedettségmérése			
	Megkeresettek száma	Kitöltők száma	Kitöltési arány
2007	71	41	57,8 %
2009	75	59	83,1 %

Nem oktató-kutató munkatársak elégedettségmérése			
	Megkeresettek száma	Kitöltők száma	Kitöltési arány
2009	27	23	85,2 %

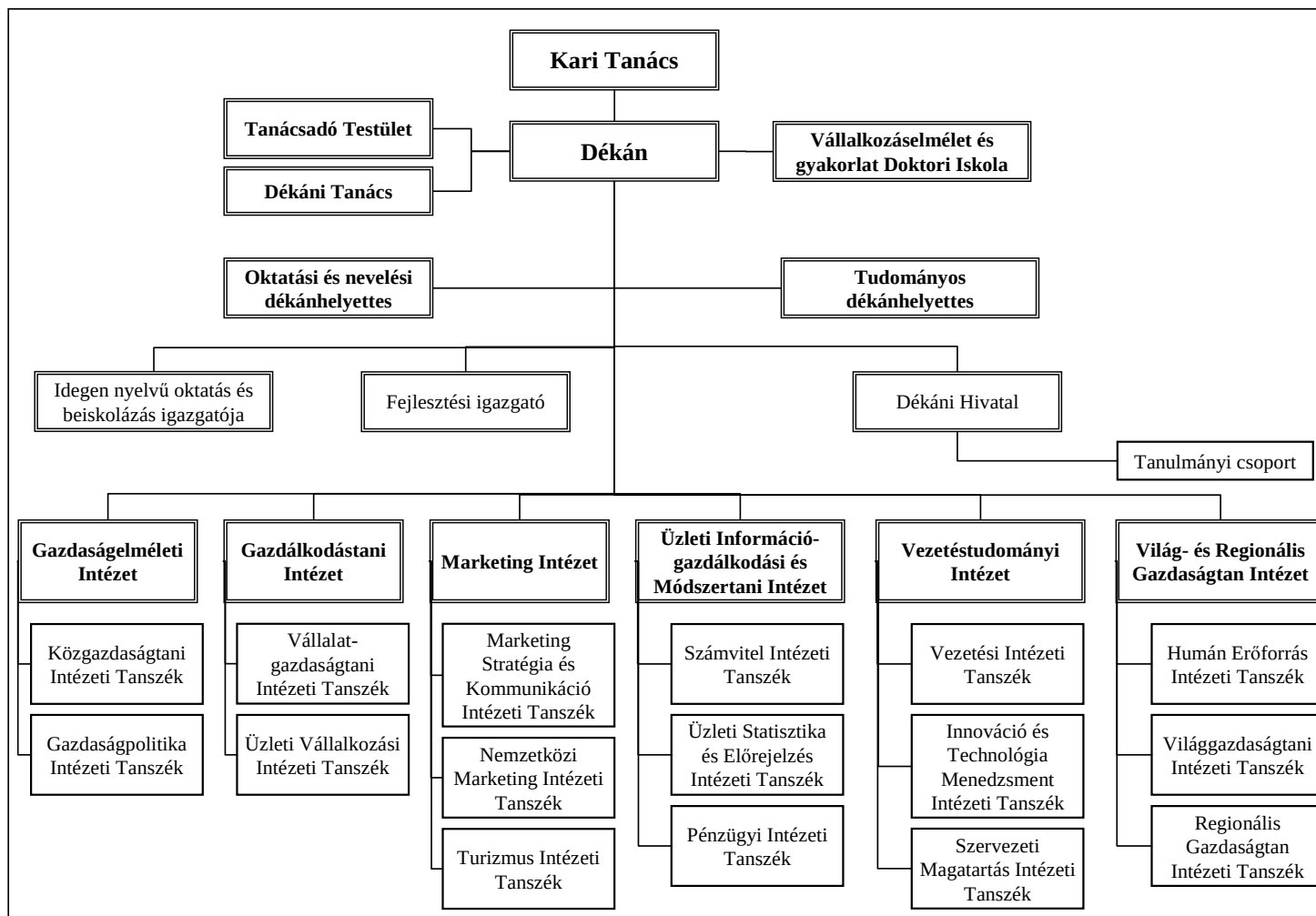
Gólyatábori és motivációs felmérés			
	Megkeresettek száma	Kitöltők száma	Kitöltési arány
2009	385	86	22,3 %

Szervezeti önértékelés – szakértékelés eredményei (végzős teszt)			
	Megkeresettek száma	Kitöltők száma	Kitöltési arány
2007	232	158	68%
2008	166	212	78,3%
2009	239	483	49,5%

Diplomás pályakövetés (végzett hallgatói teszt)			
	Megkeresettek száma	Kitöltők száma	Kitöltési arány
2008	425	56	13,2 %
2009	376	100	26,6 %

2. melléklet

A Gazdaságtudományi Kar szervezeti felépítése



3. melléklet

A Gazdaságtudományi Kar személyi összetétele

Emberi erőforrások	2007.	2008.	2009.12.31
Oktatói létszám	71	75	75
Teljes munkaidőben foglalkoztatott	64	70	70
Részmunkaidőben foglalkoztatott	7	5	5
Kutatói létszám	3	4	3
Teljes munkaidőben foglalkoztatott	1	3	2
Részmunkaidőben foglalkoztatott	2	1	1
Nem oktatói létszám	33	27	27
Összes foglalkoztatott	107	106	105
Minősített oktató	35	36	40
Adott évben minősítést szerzett	3	7	3
Habilitált oktató	-	1	1
Kari hallgatói létszám	2524	2538	2738
PhD képzésben résztvevő	66	42	38

4. melléklet

Óraterhelési statisztika

Ssz.	Megnevezés	Gazdaságtudományi Intézet		Gazdálkodástani Intézet		Marketing Intézet		Üzleti Információgazdálkodási és Módszertani Intézet		Vezetéstudományi Intézet		Világ- és Regionális gazdaságtan Intézet		Összes terhelés
		Adat	Össz.	Adat	Össz.	Adat	Össz.	Adat	Össz.	Adat	Össz.	Adat	Össz.	
	Államilag finanszírozott képzés órái	127	127	151	151	136	136	171	171	233	233	122	122	940
	a) "saját" karon	82	82	117	117	118	118	135	135	110	110	96	96	658
	b) átkötés más karokra, karonkénti bontásban	45	45	34	34	18	18	36	36	123	123	26	26	282
	ÁJK	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	4
	BTK	4	4	2	2	0	0	6	6	2	2	10	10	24
	EFK	0	0	4	4	0	0	2	2	0	0	2	2	8
	GEIK	33	33	18	18	12	12	23	23	113	113	10	10	209
	MAK	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	0	0	14
	MFK	4	4	8	8	2	2	0	0	5	5	4	4	23
2.	PhD képzés órái (kivéve amiért külön juttatásban részesül) - óra/hét	8	8	8	8	4	4	6	6	10	10	6	6	42
3.	1.-2. sorok összesen:	135	135	159	159	140	140	177	177	243	243	128	128	982
4.	Kötelező konzultáció (FKR 97.§(2) bek. Szerint) - óra/hét	20	20	24	24	20	20	30	30	30	30	26	26	150
5.	Nappali PhD témavezetés PhD hallgatóként (amennyiben ezért külön juttatásban nem részesül) I. és II. évben - fő	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2	10
	III. évben - fő	1	3	0	0	0	0	1	3	1	3	1	3	12
6.	Levelező PhD témavezetés PhD hallgatóként (amennyiben ezért külön juttatásban nem részesül) - fő	1	0,25	1	0,25	5	1,25	8	2	6	1,5	5	1,25	6,5
7.	Nappali/levelező diplomavizsga/szakdolgozat irányítása / konzultáció (amennyiben ezért külön juttatásban nem részesül) - fő	1	1	132	132	24	24	74	74	85	107	54	54	392
	műszaki karokon	0	0	0	0	0	0	0	0	11	33	0	0	33
	nappali	0	0	51	51	22	22	52	52	48	48	16	16	189
	levelező	1	1	81	81	2	2	22	22	26	26	38	38	170
8.	Komplex tervezési feladat vezetése													0
9.	Évfolyamdolgozat konzultáció													0
10.	Tudományos diákköri dolgozat konzultáció - fő	5	5	20	20	15	15	25	25	10	10	24	24	99
11.	Terepi mérés													0
12.	Hallgatói tanulmányút - fő	2	1,06	2	1,06	2	1,06	2	1,06	1	0,53	1	0,53	5,3
13.	Szakmai gyakorlat szervezése - fő	0	0	51	51	23	23	56	56	43	43	16	16	189
14.	4.-13. sorok összesen:		31,31		229,31		85,31		192,06		199,03		126,78	863,8
15.	Összegzett terhelés		166,31		238,5		210		265,5		364,5		192	1436,81

5. melléklet

Miskolci Egyetem Szabályzata

1. *A Miskolci Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata*

1.1 A Miskolci Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat I. kötet Szervezeti és Működési Rend

A Miskolci Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat I. kötet Szervezeti és Működési Rend mellékletei

- 1.1.1/a. Karok szervezeti felépítése
- 1.1.3. Az egyetemi jelképek használatának rendje
- 1.1.9. Szabályzat a Gazdaságtudományi Kar feladataira és működési rendjére
- 1.1.26. A Miskolci Egyetem Képzési Szabályzata
- 1.1.27. A Miskolci Egyetem Pályázati Szabályzata
- 1.1.28. Adatvédelmi és Adatkezelési Szabályzat
- 1.1.29. A Miskolci Egyetem doktori képzés és doktori (PhD) fokozatszerzés szabályzat
- 1.1.30. Az állami és egyetemi ünnepek megemlékezésének rendje
- 1.1.32. Minőségügyi Kézikönyv
- 1.1.33. Belső szabályzatok megalkotásának rendje a Miskolci Egyetemen

1.2 A Miskolci Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat II. kötet Foglalkoztatási Követelményrendszer

1.2.1. A Miskolci Egyetem Habilitációs Szabályzata

1.3.A Miskolci Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat III. kötet Hallgatói Követelményrendszer

- 2006. szeptember 1. napjától hatályos szabályzat Térítési és juttatási szabályzat
- 2008. szeptember 1. napjától hatályos szabályzat
- 2008. november 1. napjától hatályos szabályzat
- 2009. február 1. napjától hatályos szabályzat
- 2009. szeptember 1. napjától hatályos szabályzat

A Miskolci Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat III. kötet Hallgatói Követelményrendszer függelékei

1.3.5. Gazdaságtudományi Kar

- 1.3.5.1. Kari felsőfokú szakképzésre vonatkozó kooperatív képzési szabályzat
- 1.3.5.2. Kari HKR kiegészítő szabályzata szakmai gyakorlatra vonatkozóan
- 1.3.5.3. Kari HKR kiegészítő felvételi szabályzata
- 1.3.5.4. Leckekönyv kezelés racionalizálása a Gazdaságtudományi Karon
- 1.3.10. Az órarend készítésének rendje a Miskolci Egyetemen
- 1.3.11.1. Hantos Elemér Szakkollégium Szervezeti és Működési Szabályzata

1.4. A Miskolci Egyetem Etikai Kódexe

2. *Érdekképviseleti szervek*

2.1.A Miskolci Egyetem Hallgatói és Doktoranduszhallgatói Önkormányzatának Alapszabálya

3. *Képzéssel, hallgatói ügyekkel kapcsolatos szabályzatok*

- 3.1. A Miskolci Egyetem tudományos diákköreinek szabályzata
- 3.2. Pályakövetés rendszerére vonatkozó szabályzat
- 3.5. Oktatás hallgatói véleményezési rendje
- 3.6. Költségtérítéssel kapcsolatos szabályzata
- 3.6.1. Kalkulációs lapok
- 3.7. Honosítási Szabályzat
- 3.8. Demonstrátori Szabályzat
- 3.9. Oktatási segédletek kiadásának ügyviteli szabályzata
- 3.10. A Miskolci Egyetem számítógépes tanulmányi rendszerének üzemeltetési szabályzata

4. *Kutatással, vállalkozással kapcsolatos szabályzatok*

- 4.1. Tudományos kutatásra és művészeti alkotótevékenységre vonatkozó szabályzat
- 4.2. A Miskolci Egyetem szellemi tulajdon-kezelési szabályzata
- 4.3. Szabályzat a Miskolci Egyetem alaptevékenység körében végzett kiegészítő tevékenységre

5. Adminisztrációval kapcsolatos szabályzatok

- 5.1. Miskolci Egyetem Iratkezelési Szabályzata
- 5.4. Bizonylati szabályzat
- 5.5. A Miskolci Egyetem bélyegzőinek készítése, nyilvántartása és használata

6. Gazdálkodással kapcsolatos szabályzatok

- 6.1. Szabályzat a szakképzési hozzájárulás terhére biztosított szolgáltatásokkal, nyújtott támogatásokkal összefüggő ügyintézési és szerződéskötési rendről
- 6.2. Kötelezettségvállalási szabályzat
- 6.3. Számlarend
- 6.4. Beruházási, felújítási, karbantartási szabályzata
- 6.6. Pénzkezelési szabályzat
- 6.7. Bérbeadási szabályzat
- 6.8. Eszközök és források értékelési szabályzata
- 6.9. Önköltségszámítási szabályzat
- 6.10. Közbeszerzési szabályzat
- 6.11. Készletgazdálkodási szabályzat
- 6.12. Szabályzat a felesleges vagyontárgyakról
- 6.13. Leltárkészítési és leltározási szabályzat Utasítás a 2008. évi leltározásra, leltárkészítésre és könyvviteli zárlatra
- 6.14. Vagyonvédelmi szabályzat
- 6.15. Szabályzat a Miskolci Egyetem nevének használatáról

7. Egyéb szabályzatok

- 7.1. A Miskolci Egyetem Belső Ellenőrzési Kézikönyve
- 7.2. Munkavédelmi szabályzat
- 7.3. Tűzvédelmi szabályzat
- 7.5. A Miskolci Egyetem kiadói tevékenységének szabályzata
- 7.6. A Miskolci Egyetem közleményeinek működési rendje
- 7.7. Talált dolgokkal kapcsolatos eljárás szabályozása
- 7.8. A Miskolci Egyetem területén folytatott reklám, reklámhatású PR és értékesítési tevékenységről
- 7.9. Hivatalos külföldi utazások és vendégfogadások szabályzata
- 7.10. A Miskolci Egyetem központi honlapjának működtetéséről
- 7.11. A Miskolci Egyetem informatikai biztonsági szabályzata

Gazdaságtudományi Kar belső szabályzata

A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karának feladataira és működési rendjére

- 1. Felvételi szabályzat (kari)
- 2. Hallgatói követelményrendszer (kari)
- 3. Gazdaságtudományi Kar SZMSZ
- 4. Gazdaságtudományi Kar Honlap szabályzat
- 5. Szakdolgozat szabályzat
- 6. Szakdolgozat szabályzat formai kiegészítés
- 7. Szakmai gyakorlatra vonatkozó szabályzat a Gazdaságtudományi Karon
- 8. Demonstrátori pályázati felhívás, megbízás, űrlap, ütemezés
- 9. A Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karának Kooperatív Képzési Szabályzata

Gazdaságtudományi Kar „Vállalkozásemélet és gyakorlat” Doktori Iskola Működési szabályzata

- 1. Működési szabályzat
- 2. Fizetendő díjak
- 3. Abszolutórium tartalmi-formai követelményei
- 4. Publikációk tartalmi-formai követelményei
- 5. Doktori Tanulmányi Bizottság ügyrendje

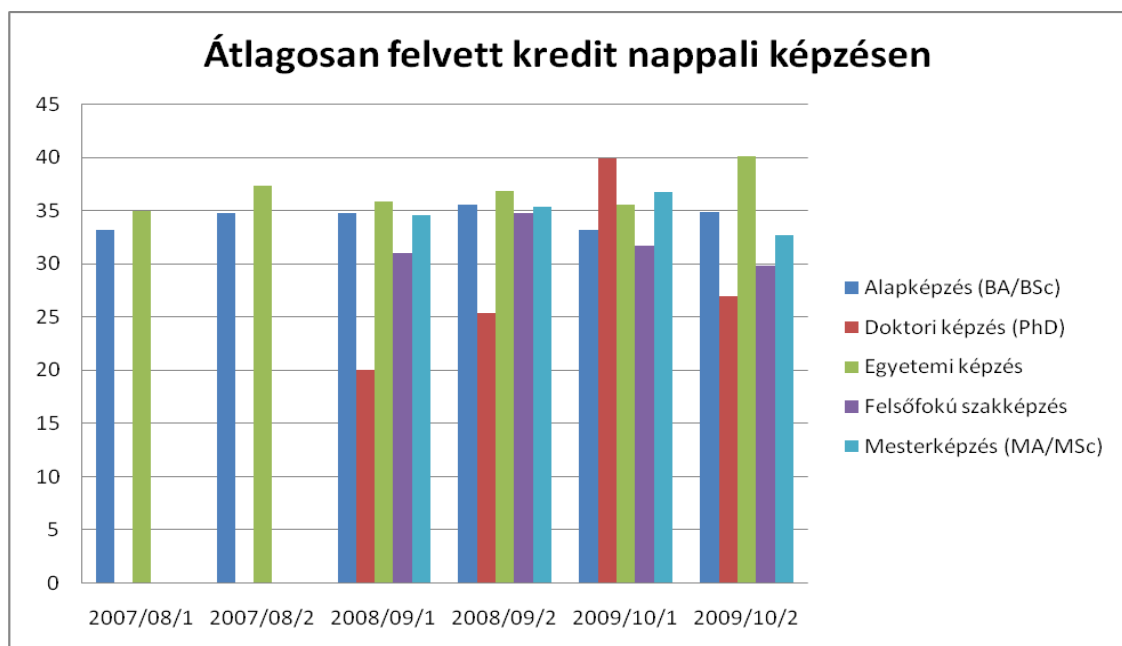
6. melléklet

TDK eredmények

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Kari TDK aktivitás						
Beadott dolgozat	42	54	52	33	85	57
Összes díjazott dolgozat	26	44	39	29	62	39
I. hely	8	9	9	6	14	10
II. hely	8	11	12	6	23	11
III. hely	1	11	12	5	18	6
egyéb díj	9	13	6	12	7	12
OTDK-ra javasolt dolgozatok	27	35	52	23	54	31
OTDK aktivitás						
I. helyezés		1		7		1
II. helyezés		4		4		5
III. helyezés		3		6		3
Dolgozatok száma		35		40		59

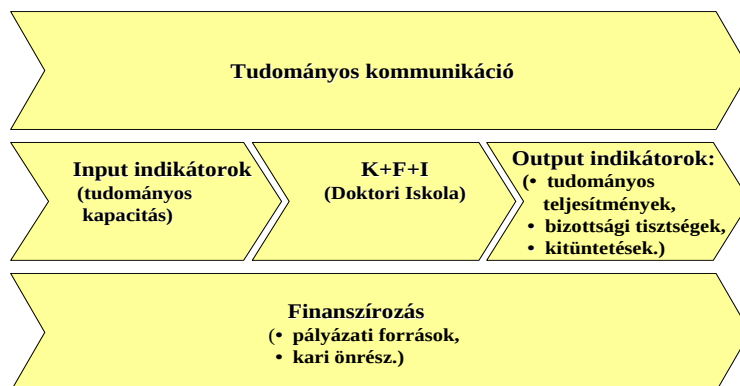
7. melléklet

Képzési statisztikák (kreditfelvétel)



8. melléklet

Kari tudományos potenciál



Kari kutatási potenciál és teljesítmény értékelés modellje

Szervezet	MTA tag (fő)	Dsc és MTA doktora (fő)	CSc (fő)	Phd, DLA (fő)	Összes főállású minősített (fő)	Összes főállású oktató és kutató (fő)	Minősítettek aránya (%)
MFK	0	7	15	25	47	55	85,5
MAK	1	3	7	14	25	51	49,0
GÉIK	0	8	24	68	100	170	55,9
AFKI	1	0	0	4	5	11	45,5
ÁJK	0	1	8	25	34	66	51,5
GtK	0	1	12	18	31	72	43,1
BtK	0	9	27	64	100	130	76,9
EK	0	1	10	2	13	30	43,3
ME összesen	2	30	103	220	355	594	59,8
EFK	0	5	4	31	40	74	54,1
KRF	0	1	15	45	61	106	57,5

A tudományos minősítettek száma és aránya (2009)

Szervezet	Nemzetközi és hazai folyóirat szerkesztőségi tagságok (2009)						Nemzetközi és hazai tudományos szervezetekben viselt tisztségek						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004
MFK	9	12	13	16	18	-	103	119	124	125	138	-	103
MAK	12	14	15	15	17	-	84	91	89	92	93	-	84
GÉIK	60	58	65	74	87	-	112	126	139	162	150	-	112
AFKI	6	6	6	6	5	-	25	26	26	27	24	-	25
ÁJK	11	17	29	54	36	-	61	80	87	114	122	-	61
GtK	17	17	20	24	22		73	70	75	85	95		73
BtK	35	32	43	43	60	-	164	181	192	210	233	-	164
EK	3	3	3	3	3	-	2	3	3	4	5	-	2
ME összesen	153	159	194	215	248	-	624	696	735	819	860	-	624
EFK	8	9	10	10	11	-	48	48	51	52	54	-	48
KRF	3	3	3	4	5	-	69	76	78	83	94	-	69

Szervezet	2004	2005	2006	2007	2008	2009
MFK	16	12	6	9	7	-
MAK	10	4	3	1	4	-
GÉIK	26	22	19	8	2	-
AFKI	0	0	0	0	0	-
ÁJK	7	2	3	4	10	-
GtK	9	6	4	6	2	9
BtK	25	24	26	25	25	-
EK	0	0	0	0	0	-
ME összesen	93	70	61	53	50	-
EFK	7	7	6	6	4	-
KRF	4	6	3	3	5	-

Országos díjak (ösztöndíjak) és kitüntetések

Kar	Széchenyi Professzori Ösztöndíj	Széchenyi István Ösztöndíj	Békésy György Posztdoktori Ösztöndíj	Szilárd Leó Kutatási Ösztöndíj	Charles Simonyi Kutatási Ösztöndíj	Bolyai János Kutatási Ösztöndíj	OM Posztdoktori Álláshely
MFK	13	10	1	1	0	13	1
MAK	10	4	0	0	0	3	0
GÉIK	27	19	3	1	1	12	1
GtK	0	0	1	0	0	1	0

Az oktatók, kutatók által elnyert ösztöndíjak száma (2005-2008)

Doktori Iskola	Szervezett képzésben részt vevők (nappali és levelező)						Fokozatot szereztek (nappali és levelező)						Arány %					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Mikoviny Sámuel Földtudományi DI	36	38	28	26	28	-	4	6	3	7	4	-	11,1	15,8	10,7	26,9	14,3	-
Kerpely Antal Anyagtudományok és technológiák DI	39	32	24	19	20	-	3	2	3	7	6	-	7,7	6,3	12,5	36,8	30,0	-
Sályi István Gépészeti tudományok DI	29	26	28	23	18	-	3	1	4	1	4	-	10,3	3,8	14,3	4,3	22,2	-
Hatvany József Informatikai tudományok DI	28	24	22	19	21	-	1	1	-	-	4	-	3,6	4,2	0,0	0,0	19,0	-
Deák Ferenc Állam és jogtudományi DI	76	66	48	39	35	-	4	5	4	9	10	-	5,3	7,6	8,3	23,1	28,6	-
Vállalkozáselemzés és gyakorlat DI	87	74	67	63	37	38	1	2	2	2	7	7	1,1	2,7	3,0	3,2	19,0	18
Irodalomtudományi DI	40	42	45	47	40	-	2	3	1	3	3	-	5,0	7,1	2,2	6,4	7,5	-
Összesen	335	302	262	236	199	-	18	20	17	29	38	-	5,4	6,6	6,5	12,3	19,1	-

A szervezett doktori képzésben részt vevők száma, közülük 5 éven belül fokozatot szerzők száma és aránya

Intézet neve	2005/2006 tanév					2006/2007 tanév					2007/2008 tanév					2008/2009 tanév				
	Részt vevő hallgatók				Részt vevő oktatók száma	Részt vevő hallgatók				Részt vevő oktatók száma	Részt vevő hallgatók				Részt vevő oktatók száma	Részt vevő hallgatók				Részt vevő oktatók száma
	száma	típusa				száma	típusa				száma	típusa				száma	típusa			
		A	B	C			A	B	C			A	B	C			A	B	C	
Gazdaság-elméleti	38	29	3	6	7	48	48	0	0	6	64	59	2	3	7	75	51	11	13	7
Gazdálkodástani	1	0	1	0	1	6	5	1	0	2	18	14	4	0	3	28	18	10	0	2
Marketing	62	56	0	6	2	65	59	0	6	4	60	60	0	0	4	62	62	0	0	4
Üzleti Információ-gazdálkodási és Módszertani	18	12		6	2	0	0	0	0	0	19	0	11	8	2	22	22	0	0	1
Vezetés-tudományi	534	480	0	54	5	485	428	0	57	5	516	497	2	17	4	443	416	7	20	5
Világ- és Regionális Gazdaságtan	35	27	0	8	2	36	26	1	9	2	40	29	1	10	2	38	28	0	10	2
Összesen:	688	604	4	80	19	640	566	2	72	19	717	659	20	38	22	668	597	28	43	21

Típusok: • hallgatók: nappali képzés = **A**; PhD képzés = **B**; posztgraduális képzés/ továbbképzés = **C**

Idegen nyelvű képzések száma, a képzésekben részt vevő hallgatók, doktoranduszok száma és a kurzusokat tartó oktatók száma

Intézet neve	2005				2006				2007				2008			
	publikáció száma		monográfia száma		publikáció száma		monográfia száma		publikáció száma		monográfia száma		publikáció száma		monográfia száma	
	hazai	nemzet - köz	hazai	nemzet - köz	hazai	nemzet - köz	hazai	nemzet - köz	hazai	nemzet - köz	hazai	nemzet - köz	hazai	nemzet - köz	hazai	nemzet - köz
<i>Gazdaság-elméleti</i>	8	12	0	0	8	6	1	1	11	12	1	0	5	8	2	0
<i>Gazdálkodástani</i>	33	15	0	0	28	12	0	0	32	12	1	2	23	19	1	0
<i>Marketing</i>	12	3	6	0	35	1	14	0	32	10	3	0	15	4	7	0
<i>Üzleti Információ-gazdálkodási és Módszertani</i>	19	9	1	0	37	5	0	0	39	5	1	0	30	0	0	0
<i>Vezetés-tudományi</i>	88	5	0	0	75	17	0	0	74	10	0	0	27	4	0	0
<i>Világ- és Regionális Gazdaságtan</i>	20	15	5	0	17	16	8	0	23	25	4	0	24	23	4	0
Összesen:	180	59	12	0	200	57	23	1	211	74	10	2	124	58	14	0

Hazai és nemzetközi (idegen nyelvű) publikációk száma Hazai és külföldi monográfiák száma

Intézet neve	2004		2005		2006		2007		2008	
	nemzet- közi	hazai	nemzet- közi	hazai	nemzet- közi	hazai	nemzet- közi	hazai	nemzet- közi	hazai
	hivatkozás száma		hivatkozás száma		hivatkozás száma		hivatkozás száma		hivatkozás száma	
Gazdaság- elméleti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gazdálkodástani	0	22	0	3	1	11	1	2	0	2
Marketing	0	21	0	19	1	19	0	20	1	23
Üzleti Információ- gazdálkodási és Módszertani	0	39	0	23	0	19	0	25	0	19
Vezetés- tudományi	0	6	0	13	0	32	1	14	0	21
Világ- és Regionális Gazdaságtan	4	9	1	9	2	8	1	8	2	15
Összesen:	4	97	1	67	4	89	3	69	3	80

A publikációk hazai és nemzetközi hivatkozásainak száma