

Hegedűs Henrik

Integrálódni az élethosszig tartó tanulás folyamatába¹

A szerző a cikk első részében rámutat arra, hogy a globalizáció egy szükségszerű társadalmi folyamat, a technika fejlődésének új megjelenési formája, amely egyre nagyobb hatást gyakorol mindennapjainkra. Ezt követően, a szigorúan vett gazdasági racionalitás mellett, a téma humán vonatkozásaira is utalva, taglalja a humántőke gazdasági felértékelődését és az élethosszig tartó tanulás, a kreatív társadalom megteremtésének lehetőségét. A cikk zárórészében a téma honvédségre vonatkozó részében hangsúlyozza, hogy a professzionális hadsereg bázisa a széleskörű ismeretanyaggal, tapasztalattal és a folyamatosan fejlesztett vezetői készséggel rendelkező parancsnoki állomány.

A globalizáció – egy fogalom és gyakorlati tapasztalat, amelyet gyakran vagy fehéren, vagy feketén ítélünk meg. Hol rémként festjük a falra, hol pedig a Kánaán eljövételét reméljük tőle. Átkokat és a dicshimnuszokat mellőzve, felmerül a kérdés, *mi is valójában a globalizáció?*

A globalizáció révén részesei lehetünk egy világot átfogó „birodalomnak”. A kérdés csak az, hogy meg tudjuk-e ragadni a kínálkozó lehetőségeket, vagy pedig végérvényesen a perifériára sodródunk. Ezt az állítást és kételyt áttételesen jól kifejezi Vaclav Havel, a Cseh Köztársaság volt elnökének a következő gondolata:

„Úgy gondolom, jó okunk van azt állítani, hogy a modern kor véget ért. Manapság számos jelét láthatjuk annak, hogy átmeneti korban élünk, amikor úgy tűnik, valami megszűnőben, valami más viszont fájdalmasan születőben van. Mintha valami szétporladva bomlana és kimerülne, valami más viszont noha még alig kivehetően, kibontakozna a romokból.”

Előljáróban szeretném leszögezni, hogy sem híve, sem ellensége nem vagyok a globalizációnak. Lehetek-e az időjárás híve? Gyűlölhetem a tengeráramlatokat, a vulkánkitöréseket? Úgy gondolom a globalizációt sem szeretni, sem gyűlölni nem lehet. A globalizáció egy szükségszerű társadalmi-gazdasági folyamat, a technika fej-

1 Az MHTT 2007. évi pályázati felhívására beküldött nagyobb terjedelmű tanulmány rövidített és szerkesztett változata.

lődésének – főként a világot átfogó, modern közlekedés, telekommunikáció, a technika által támogatott szabad áramlások – egyenes következménye.

A kompetitív (szabad versenyes) piacgazdaságban kihasználják a globális összekapcsolódásokat, az egyidejűség, a korlátlan tetsző mobilitás előnyeit, illetve próbálnak küzdeni a hátrányai ellen. A globalizáció egyszerre „pillangó” és „elefánt”, már amikor lehet. A nagy rendszerek egyik sajátja, hogy bizony hajlamosak az instabilitásra, öngerjesztő folyamatok kialakulására, a bonyolultságuk miatt nem tervezhető, nem kiszámítható események bekövetkeztére. Hogyan lehet átlátni egy több százezer embert foglalkoztató óriásvállalatot, amelynek tevékenysége a pénzügyi szolgáltatásoktól, a repülőgépmotoroktól, az energetikáig, a világítástechnikáig ível? Ha a válság egy másik földrészen következik be, utórezgéseit Budapesten is megérezzük. Ilyenkor egy globális nagyvállalat átszervez, leállít, elbocsát, és ezt a távoli üzemek is jócskán megérik...

Kiderül viszont az is, hogy India sok ezeréves kultúrájából remek számítástechnikai ipart lehet kiépíteni, ráadásul az USA-beli bérek töredékeiért. Ebben a versenyben kétségtelen, hogy a fiataloknak sokszorta nagyobbak az esélyeik, a mobilitási lehetőségeik, mint az idősebb generációé. Különösen így van ez, az elöregedő Európában.

A riadalom és a remény egyszerre szövi át napjainkat. A globalizáció: van színe és persze van fonákja is. A nagy tőkehatékonyaság, az állandó technikai, technológiai megújulás előmozdítója, a növekvő életkor, a rugalmasság, a mobilitás megalapozója, rengeteg eszköz előállítója a mindennapok kényelméhez, a világot átfogó kommunikációhoz, a pörgő életmódhoz. De a globalizáció sajátja a felfutás mögötti gyors kipukkanás is.

David C. Korten professzor, alapítója és egyben elnöke is az „Emberközpontú Fejlesztési Fórumnak”. Egyik könyvében „karvalytőkének” nevezi a helyi gazdasági kultúrát, az adott térség ökológiai egyensúlyát felborító, haszon maximalizáló tőkés társaságok üzletpolitikáját, tőkebefektetését. Cél a profit, és a folyamatos növekedés.

„Egy olyan gazdaságban, amely a teljesítményt a pénztermeléssel méri, az embernek a gazdaságtalanság legfőbb forrásai – és a gazdaság bosszút áll rajtuk. Ha a pénzintézetek uralják a világot talán nem is kerülhető el, hogy a pénz világának érdekei az emberek érdekei fölé helyeződjenek.”²

Tágabban értelmezve azonban az államok közötti kooperáció és konfrontáció viszonya határozza meg a nemzetközi stabilitás és biztonság alapvető elemeit. Ennek megfelelően az érintkezés, integráció, interdependencia, globalizáció adja meg az együttműködés kereteit. Következésképpen a történelem során különböző rendszerek alakultak ki az együttműködésre kész nemzetállamok között. Egyik ilyen rendszer a globális rendszer. Összességében megállapítható, hogy egyetlen állam sem képes saját erőből fejlődni. Mindez ütközéseket, és megkésettiséget eredményezhet egyes államok esetében.

A gazdaság globalizálódik, a biztonságpolitika viszont nemzetállamonként változik. Felmerül a kérdés, hogy vége a jóléti államnak, mely képtelen a munkanélküli-

2 David C. Korten: Tőkés társaságok viláგuralma (ford. Kindler József), Kapu, Budapest, 1996, XX. 303. o.

eket és az öregeket eltartani? Így a szegények még szegényebbek lettek, a gazdagok exponenciálisan gazdagodnak, a középosztályok lassabban gyarapodnak, vagy teljesen felmorzsolódnak.

Eddigi tanulmányaim, és tapasztalataim alapján úgy vélem, hogy a globalizáció nem csak a multinacionális cégek problémája. Az üzleti élet és a verseny ma már mindannyiunk számára nemzetközivé vált. A humánerőforrás gazdálkodás tehetőség gondozásának nem a szürke átlaghoz kell igazodnia, hanem a tehetséges kreatív személyiségeknek kell gyors előmenetelt biztosítania. Az idő sürget, hiszen munkavállalóink (hazai) számára is nemzetközivé váltak a karrier lehetőségek, amely az EU-csatlakozással várhatóan még nyitottabbá válik. A globalizációt tehát kihívásként is felfoghatjuk.

A humántőke gazdasági felértékelődése

Az emberi munkavégzés mindig az emberi képességek termékké (szolgáltatássá stb.) történő átalakítását fejezte ki. A globalizáció által diktált verseny ezt egyre inkább felerősíti. A globalizálódott gazdaság meghatározó tényezőjévé az élőmunka, mint tudástőke vált. A hozzáadott érték alapú termelés lényege ma is érezteti e nagy kihívás lényegét.

Piacgazdasági keretek között a munkavállaló a munkavégző képességét bocsátja áruba, a munkaerőpiac kínálati oldalán. A munkavégző képesség, annak újratermelése jelenti a meglévő ismeretrendszeren épülő „kompetencia készlet” modulrendszerű bővítését. A kompetenciák kimunkálásánál előtérbe kell hogy kerüljön a munkaköri követelményprofilok kialakítása, képesség mátrix összeállítása, a kiválasztási kritériumok meghatározása. Az intézményi célok csakis a meglévő, egyéni kompetenciák birtokában érhetők el. Ez pedig az egyén tudásbéli, magatartás- és viselkedésbéli kompetenciájának folyamatos fejlesztésével érhető el.

„A nagyobb, jelentősebb vállalatok – ilyen a hadsereg is – létrehozták a tudásmenedzsment intézményét, aminek feladata a cég számára üzleti szempontból a szükséges tudás igényeinek kielégítése, létező és megszerzett tudástőke azonosítása felhasználás céljából. Ennek része a tudással való kereskedés, a tudáscsere a tudáspiacon történik, ahol tudásárut adnak és vesznek.”³

„A vállalati gazdaság szempontjából tehát megkülönböztetünk „alapvető tudást”, ami a cég működéséhez minimálisan kell, és a „továbbfejlesztett tudást”, ami a céget versenyképesé teszi, megkülönbözteti a terméket más cég termékétől (pl. minőségi szempontból), „innovatív tudást”, ami lehetővé teszi, hogy a cég piacvezető legyen.”⁴

A versenyképesség területén a növekedéshez szükséges tudás hiányait, réseit a szervezet finanszírozza. A „tudástérkép” adott fehér foltjainak ismerete elősegíti a versenyképes működést. Ennek hiányában a kutatás-, fejlesztés-és értékesítési lánc

3 Dr. habil Lakatos Gyula Csc: Humánpolitikai szimpóziumon tartott előadása (Sopron, 2003. október 13–14.)

4 Ua.

nem termel extraprofitot. Ebben van nagy szerepe a minőségbiztosításnak (az ehhez kapcsolódó évenkénti auditoknak) és a törvény által előírt kockázatelemzésnek.

Miközben ennek az arány- és súlyponteltolódásnak vagyunk tanúi és részvevői, a termelési tényezők, a tőkeviszony szabályozásának egy korábbi, több évszázados társadalmi, jogi gyakorlatával találkozunk: a jogrendszerben a gazdasági „hegemónia” a tárgyi tőke birtoklásához van kötve, a gazdasági teljesítmények növelhetősége ugyanakkor a humántőke, a tudástőke függvénye, „de facto” a mai, modern eszközökkel „felszerszámozott” nemzetgazdaságokban is. A mai gazdasági, irányítási, fejlesztési, kutatási kompetenciák, feladat és hatáskörök egyre nagyobb mértékben válnak el a tárgyi tőkeeszközök birtokviszonyaitól, elkülönülnek és válnak függővé a humántőke használatától, a tudástőkétől, a tudástőke termelésétől.

Minthogy ezek valós folyamatok, egyben világosan felismerhető trendek, a közgazdaságtudomány, a jogtudomány és több más szaktudomány együttműködése válik szükségessé, hogy az új gazdasági világrend természetes követelményeihez a gazdasági szervezetek, a jogrend és az állam alkalmazkodni tudjon.

Tényként kell megállapítani, hogy a gazdaság történetében az emberi tényező minden korszakban a legjelentősebb gazdasági tényező volt, de meghatározónak mindig egy adott termelési tényező birtoklása volt tekinthető. Emiatt is fontosak azok a változások, amelyeket a tudásalapú gazdaság, tudásalapú társadalom, az új gazdasági világrend stb. elnevezéssel jelölünk. Felmerül a kérdés, hogy a humántőke meghatározóvá válása a gazdasági növekedésben, a társadalom jövőjének alakulásával miként változtatja meg nem csupán a gazdaság szerkezetét, hanem irányítási rendszerét, társadalmi intézményeit is, s ez milyen hatással van az átfogó globális folyamatokhoz.

Amikor az emberi tőke értékelését vizsgáljuk, összehasonlítjuk az egy-másfél évszázaddal korábbi helyzettel, amikor elemezzük a modern adózás és elszámolás kialakulását, feltűnik, hogy ezek alap gondolata jelentősen nem változott, sőt egyes akkori elképzelések mára dogmává merevültek. Ennek az emberi tőke szerepét érintő gazdasági, társadalmi értékelési gyakorlatnak a gyökerei az adózás régi alapelveihez (miért kell, mire kell, mire nem kell fordítani) vezetnek el, amelyet szerte a világon minden árutermelő piacgazdaságban alkalmaznak (vagy kerülnek ki).

A humántőke mai gazdasági értékelésének gyakorlata sem tükrözi a humántőke gazdasági súlyának meghatározó növekedését, ami fordítottan arányos a tudástőkéről, az emberi tőkéről szóló nyilatkozatokkal, elvárásokkal. Egyik példája lehet ennek a Világbank állásfoglalása. A Világbank szerint a „versenyképesség” ma már nem a természeti erőforrásokból, hanem tudományos-információs potenciálból származik. A felsőoktatás szerepe természetesen kiemelkedő ennek fejlesztésében: A humántőke a legnagyobb befektetett tőkevagyon, aminek beruházási költsége nagyobb részben a gazdasági szervezeteknél externális költségként jelenik meg.

A humántőke, mint oszthatatlan költség, társadalmi szolgáltatás a cégek részére, a humán erőforrás, mint a vállalati üzleti tevékenység előfeltétele, a vállalatok jelentős részének érdektelenségével a humántőke befektetések növekvő társadalmi-intézményi költségei, a humántőke mennyisége és minősége iránt. Ehhez a jelenséghez tartozik, pl. a Human Resources Management c. szaklapban közzétett elemzés, aminek megállapítása a következőképpen hangzik: „Az ember tanulási képessége,

fejleszthetősége jelenti lényegében minden változás, változtatás, környezeti alkalmazkodás alapját. Ráadásul beruházni az emberbe, az emberi erőforrás fejlesztésébe: relatíve a legolcsóbb beruházás és a legbusásabban térül meg.⁵

A humántőke beruházási költségektől elvonatkoztatva, (ami évente meghaladja az 1100 milliárd forintot, a foglalkoztatottakban megtestesülő beruházás értéke pedig 35 000 milliárd forint fölött van 2003-as árakon számolva)⁶ igen jelentős vállalati „fogékonyág” nyilvánul meg a tudástőke üzleti hasznosítása iránt.

Az élethosszig tartó tanulás, a kreatív társadalom megteremtésének lehetősége

A korábban leírtakból jól látható, hogy a „szegény állam” cifra nyomorúsága marad a „kiművelt embertőke sokasága”, ha a megszerzett tudás nem hasznosul. Az oktatásba, képzésbe történő investáció hosszú távon megtérülő befektetés, így annak jövedelemtermelő képessége társadalmi, illetve nemzetgazdasági kérdés is. A régi iparágakban a siker a holt tőkebefektetéseken múlt, illetve múlik, a tudás alapú társadalomban viszont a humántőke és a kutatási és fejlesztési (K+F) beruházások növelésén.

A termelékenységgel összefüggésben meghatározó elem a globalizált világgazdaságban a minőség. A munka minőségét több tényező is befolyásolja. Ezek közül a képességek, az életen át történő tanulás és karrierfejlesztés kiemelt jelentőségű. Arról van szó, hogy az emberek képesek kell legyenek fejleszteni képességeiket a lehető legnagyobb mértékben, az életen át való tanulás megfelelő támogatásával. Ennek a területnek az indikátora többek között a részvételi arányok az oktatásban és képzésben. A jövőben várhatóan megnő az iskolarendszeren kívüli képzések – felnőttképzés – keretében megszerezhető kompetenciák iránti munkaadói és munkavállalói érdeklődés. A kompetencia egyébiránt különbségtétel az elvárható és az elvárt teljesítmény között mennyiségi és minőségi szempontból is. Mindez megkülönbözteti a lemaradót a legjobbtól. A kompetencia lényegét az elsajátított szakmai ismeretanyag, a tapasztalat és a magatartás (motiváltság, viselkedés) adja meg. Lényege az, az át nem ruházható felelősség, mely etikai értelemben is hangsúlyozza a hiteles „én kép”, a reális önismeret fontosságát.⁷

A felnőttképzést adókedvezményekkel, költségátvállalással még vonzóbbá lehet tenni. A szakképzési törvény módosítása, a modulrendszeri szakképzés alapjainak kimunkálása már a globális kihívásokra adott választ jelenti a hazai foglalkoztatáspolitikában. De ne legyenek illúzióink. 2002 februárjában az ILO (Nemzetközi Munka-

5 Dr. Habil. Lakatos Gyula Csc: Humánpolitikai szimpóziumon tartott előadása (Sopron, 2003. október 13–14.)

6 Ua.

7 A kompetenciák mérhetőek az intelligenciához hasonló módon. Erre a Klein Sándor professzor és munkatársai a kiválasztás módszereinek bemutatásakor ki is térnek „SHL” kiadványaikban. A kompetenciamérés során vizsgálják az érintett személy ítélőképességét, szakmai tudását, stratégiai látásmódját, üzleti szemléletét, szervezeti tudatosságát, határozottságát, önbizalmát, kezdeményező-képességét, nyitottságát más kultúrák iránt. Perspectives on management competencies, SHL Group plc 2–17. p. (PMC standard teszt)

ügyi Szervezet) főigazgatójának kezdeményezésére létrejött egy a világ egészére kiterjedő testület, a globalizáció társadalmi hatásainak vizsgálatára. A „tisztesseges globalizáció” elmélete a konfrontáció helyett a dialógusra, a kooperációra, az együttműködésre épít. Az egymástól eltérő kulturális értékeket nem szembeállítja egymással, hanem a közös pontok mentén az érdekközösség mellett, értékközösséget is kialakít. Ugyanakkor azoknak is van igazsága, kik azt mondják, a globalizáció a mai formájában erkölcsileg elfogadhatatlan, politikailag tarthatatlan.

„2000-ben több mint 800 millió volt az éhezők száma a Föld teljes népességének mintegy harmada, 1,3 milliárd ember az abszolút szegénység szintje, azaz létminimum alatt él.”⁸ „Az emberekre kell tehát összpontosítani. A tisztességesebb globalizáció azon emberi követelések teljesítése, amelyek a kulturális identitásra, és autonómiára, az emberi jogokra, az emberekhez méltó munkára, valamint arra vonatkoznak, hogy az emberek maguk dönthessenek az őket érintő kérdésekről, ott ahol élnek.”⁹ Demokrátikus és teljesítőképes, kreatív nemzetállamokra van tehát szükség.

Globalizálódó világunkban a versenyképesség hagyományos forrásai: a védett piacok, a pénzügyi erőforrásokhoz való hozzáférés, valamint az üzemméret ma már nem elegendők a sikerhez. Számos szakember úgy véli, hogy az emberi tényező: a tudás, a képesség, a magatartás és a hatékony személyzetmenedzselés a versenyképesség új forrásai, az egyre gyorsuló technológiai fejlődéssel párhuzamosan.

Napjainkra a kommunikáció, az információ lényegében önálló termelési tényezővé vált. A kommunikációs társadalmat építjük annak összes kihívásaival együtt. Ezek a kihívások azt is jelentik, hogyan hasznosulnak a tudományos kutatások eredményei a civil – ún. versenyszférában – illetve a hadigazgatásban, a haditechnika fejlődésében is. A fejlett országokban ma már ez úgy jelenik meg, hogy gazdaságfejlesztési stratégiájukban a humántőke, a tudástőke gazdasági szerepe felértékelődik.

A globalizáció legújabb kori kihívása a „kreatív verseny” felerősödése, a teljesítőképes tudás előtérbe kerülésével. Az Európai Unió csatlakozásunk után néhány évvel aktuálissá vált Magyarország Nemzeti Fejlesztési Tervének kiegészítése. Ezzel párhuzamosan elkészült tervhez szorosan kapcsolódó több operatív program, ezek egyike, „Társadalmi Megújulásért Operatív Program” (letölthető: www.szmm.hu weboldáról), mely napjaink legsürgősebb teendőinek összefoglalását adja, a tudásalapú társadalom megteremtésével összefüggésben. A stratégiaalkotás ez esetben is a társadalom, a gazdaság erősségeit és gyengeségeit vette számba, a kompetitív piacgazdaság (szabad versenyes) működtetésének, – oktatás, a felnőttképzés a tudástőke termelés feladatait megjelölve. Ennek keretében szolgál az „Élethosszig tartó tanulás nemzeti programja”. Az állami közoktatásnak, a felsőoktatásnak és a szakképzésnek tehát egyszerre kell megújulnia hazánkban is. Ez alapján olyan piacképes, „eladható tudást” kell előállítanunk, amelyben a különböző képzési szintek jól elkülöníthetők, és amelyben az ismeretanyag elsajátítása mellett kiemelt jelentőséget kell hogy kapjon, a gyakorlati irányultság, és a képesség alapú képzés.

8 Gazdag Ferenc: Biztonságpolitika, SVKH, Budapest, 2001. (53. oldal)

9 Munkaügyi Szemle: Tisztességes globalizációt: lehetőséget teremteni mindenki számára (48. évfolyam, 2004. 7–8. szám 83. o.)

A kreativitás, a teljesítményképes tudás egyaránt feltételezi az elmélyült szakmai tudást, a tapasztalatok megszerzését, illetve meglétét, továbbá az ezeket kiegészítő ügyességek elsajátítását. A kreativitás egyébiránt a jövőben a profi problémamegoldás alapja, és vezetői döntéstámogató „ha ... akkor ... szabály” érvényesülése is egyében.

Alapvető társadalompolitikai kérdés ma a világon, hogy a gazdasági és szociális fejlődésnek összhangban kell lennie a környezetvédelem követelményeivel. A reformokat tehát globális szinten kell elindítani, de kiindulási pontként a nemzeti szintet kell figyelembe venni.

A Magyar Honvédség integrációja az élethosszig tartó tanulás folyamatába

A Felnőttképzési Szakmai Bizottság szerint napjainkban minden munkaerőpiacra kikerült polgár iskolában elsajátított tudása 5 év alatt megfelelődik a munkaerőpiacra lépés után. Éppen ezért elengedhetetlenül fontos, hogy az annyszor emlegetett élethosszig tartó tanulás folyamatát valóban realizálni tudjuk a hétköznapiak során is.

A 2006. március 1-jén hatályba lépett új felsőoktatási törvény, a Bolognai Nyilatkozatban foglaltaknak megfelelően szabályozta a felsőoktatás képzési szerkezetét, s átfogó reformok bevezetését készítette elő. Biztosítva a háromciklusú képzésre való átállást, az intézményirányítás és menedzsment átfogó reformját, piacorientált elemek bevezetésével növelve az intézmények gazdálkodási mozgásterét, új alapokra helyezve a felvételi rendet, ösztönözve a felsőoktatási intézmények K+F tevékenységét, s aktív részvételét az egész életen át tartó tanulásban. A mélyreható reformok megvalósítása, az új rendszerre való átállás pénzügyi forrásokat igénylő tartalmi, szervezeti és infrastrukturális fejlesztéseket igényel a katonai felsőoktatás területén, a védelmi szektorban is.

A Társadalmi Megújulásért Operatív Programnak megfelelően napjainkban az iskolarendszeren kívüli képzés, a felnőttképzés tudományát, az andragógia megváltozott szerepkörét is újra kell értelmeznünk, az élethosszig tartó tanulás, a tudás alapú társadalom, a tanuló társadalom és a hozzáadott értékalapú munkavégzés vonatkozásában. A tudás érték és mint ilyen a tudásalapú társadalom alapja is egyben.

A vállalatok számára a humántőke, a dolgozók tudása az elsődleges stratégiai sikertényező. A munkahelyek egyben tanulóhelyé is kell hogy váljanak, a tudásmenedzselés és az emberi erőforrás menedzsment egyre inkább összefonódik, amit jól jelez, hogy az új Országos Képzési Jegyzék a kompetencialapú, és modulrendszerű szakképzés irányába módosult.

A versenyképesség szempontjából nemcsak az a kérdés, hogy hányan tanulnak, hanem az is hogy mit, és hol tanulnak. Nyilvánvaló összefüggés mutatható ki a tanulás tartalma, módszerei és a gazdaság érdekei között. A jövőben a munkaerő-piaci igények egyértelműen a kompetencia alapú iskolarendszerű képzésre illetve a felnőttképzésre helyezik a hangsúlyt, az iskolarendszerű képzés megújítása mellett, a modulrendszerű szakképzési rendszer kialakításával együtt. A személyi kompetenciák, a szakmai, vezetői, kognitív –és a szociális kompetenciák fejlesztése kell, hogy az alapja legyen a tisztképzésnek is. A hagyományokon, a kihívásokon nyugvó többciklusú, lineáris képzési rendszernek rugalmasnak kell lennie és az előmeneteli köve-

telményekhez kell igazodnia. Ennek megfelelően a Magyar Honvédségen belül is a naprakész tudást kell a követelményrendszer középpontjába állítani. A meglévő ismereteinket különböző szinteken és különböző életkorban folyamatosan fejleszteni illetve megújítani kell, elősegítve ezzel a pálya módosítás, a rekonvenzáció lehetőségét, a munkanélkülivé válás megelőzését.

Adottak a feladatok a Magyar Honvédségen belül is a HR számára, vagyis az emberi képességek fejlesztésnek, folyamatosan kell lennie és ennek az életpálya tervezésében, az éves beiskolázási illetve a hosszabb távra szóló előmeneteli tervekben kell realizálódniuk. Az iskolarendszeren kívüli képzésben való részvételnek, az önképzésnek, a tanulásnak egyszerűen szokássá kell válnia. Előtérbe kell kerülnie a tehetséggondozásnak, a tudásmenedzselésnek a jól képzett munkaerő megtartásának. A beilleszkedés, a beválás vizsgálat elősegítése érdekében új mentorprogramot kell kidolgozni, és ennek megfelelően kiemelten kell kezelni a mentorképzést.

A felnőttképzésben eddig alkalmazott módszereinket új megvilágításba helyezve, egyre fontosabbá válik az érzelmi intelligencia (EQ) szerepének új értelmezése, az egyén megújuló képességének katalizálásában játszott szerepénél fogva. A kreativitásra, mint teljesítményképes tudásra kell tehát helyezni a fő hangsúlyt.

Az előmeneteli tanfolyamok, a tréningek ezt a célt szolgálják (kommunikációs, vezetői tréningek stb.) vagyis ezek segítségével világossá válik az, hogyan egészíthető ki, illetve fejleszthető tovább az egyén kompetencia készlete. A kreativitás, a tárgyalóképesség, a reagáló képesség, a kommunikációs készség, a kooperációs készség alapja a feladatmegoldásnak, vagyis túlélőképességüknek. A viselkedéskultúránk olyan képességeit kell kifejleszteni magunkban, mint a többoldalúságra törekvés, a probléma megoldás, a konstruktív életvezetés stílus kialakítása. A konfliktuskerülő magatartás helyett, a konfliktusok felvállalására, azok valamilyen szinten való megoldására kell törekednünk. Tudnunk kell azt, hogy jó döntés nemigen hozható, maximum a körülmények figyelembevételével alakítható ki az elvárásainknak megfelelő döntés.

A jövőben előtérbe kell kerülnie a kognitív pszichológia (gondolkodás lélektan), illetve döntés pszichológia oktatásának, a stratégia alapú gondolkodásnak, az új alapokra helyezett vezetőképzésben is. A tisztképzésben nagyobb hangsúlyt kell kapnia a menedzser szemléletnek, hiszen a tömeges tisztképzés kora lejárt. A katonai felsőoktatásnak mindezt tudatosan – európai normák alapján – kell felvállalnia, mivel kész és képes is erre. A tréningekre, illetve a jól felkészült tréningekre is nagy feladat vár, és nem az iskolarendszerű és az iskolarendszeren kívüli képzés és az önképzés helyett, hanem azokat jól kiegészítve.

A Magyar Honvédség vonatkozásában ez a kérdés különösen aktuális. A tömeghadsereg lebontása, a hivatásos hadsereg kialakítása ugyanis jelentős humántőke vesztéssel járt. A hivatásos hadsereg bázisát a széleskörű ismeretanyaggal, tapasztalattal és folyamatosan fejlesztett vezetői készséggel, kreativitással rendelkező parancsnoki állomány kell hogy adja. Külföldi tapasztalatom – német, francia, kanadai – azt mutatja, hogy ott a parancsnoki állomány a kinevezést követően is részt vesz vezetői tréningeken. A továbbképzés igen széleskörű, kiterjed az: általános egészségügyi állapot esetenkénti vizsgálatára; a mentálhigiénés állapotra, önmaguk mind jobb megismerésére; a kommunikációra, protokolláris ismeretekre; a döntés-

pszichológiára, a kognitív pszichológiára (gondolkodás lélektan); az idegennyelv-tudás szinten tartására és az informatikai ismeretek bővítésére.

A vezetőképzés része kell, hogy legyen már alacsonyabb szinten is az előmeneteli tanfolyamoknak. Több gondot kell fordítanunk a multikulturalitás megismerésére, a nemzetközi alegységekben való együttműködés készségszintű elsajátítására. Hasonlóképpen fontos a változó környezethez való gyors alkalmazkodás képességének az elsajátítása. Manapság, a kőbe vésett metódusokat, eljárási szabályokat is át kell értékelni.

A képzésben, az oktatásban is a problémamegoldást, a nagyfokú önállóságot, ugyanakkor együttműködést, kooperációs készséget együttesen kell elmélyíteni. A jövő hadseregében a problémamegoldás záloga a csapatépítés és az ehhez szükséges kompetenciák elsajátítása. Ebbe beletartozik a személyes példaadás nevelő ereje, a következetesség a parancsok végrehajtásában.

Figyelembe kell vennünk azt a tényt is, mely szerint Európában létező öt nagyobb kultúrkörön belül a latin kultúrkörhöz tartozunk. Az angolszász irányvonalat tehát maximum modellértékűnek tekinthetjük, mintsem annak lelkes másolásába fogna a felsőoktatás és ezen belül is a vezetőképzés. A kihívás tehát adott szűkebb pátriánkon belül is.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1. Bakacsi–Bokor–Császár–Gelei–Kováts–Takács: Stratégiai Emberi Erőforrás Menedzsment (Budapest, 1999)
2. Bernek Ágnes (szerk.): A globális világ politikai földrajza, Nemzeti Könyvkiadó, Budapest, 2002
3. Biztonságpolitikai Füzetek: Budapest, 2001 (különszám)
4. Boda Zsolt: Globális ökolitika (Helikon Kiadó, Budapest, 2004)
5. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Oktatási Minisztérium, Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium: Humán erőforrás-fejlesztési operatív program 2004–2006 (Budapest, 2002)
6. Grzegorz W. Kolodka: Globalizáció és a volt szocialista országok fejlődési tendenciái (Kossuth Könyvkiadó, Budapest, 2002)
7. Haus-Peter Martin, Harold Schumann: A globalizáció csapdái (Perfekt Kiadó, Budapest, 1998)
8. Helmut Schmidt: A globalizáció (Európa Könyvkiadó, Budapest, 1999)
9. Henry Kissinger: Diplomácia, Ponen–McGraw–Hill–Grafo, Budapest, 1996
10. Kőszegvári Tibor: Katonai stratégiák és doktrínák a hidegháború időszakában (Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem, Doktori Iskola, Egyetemi jegyzet, Budapest, 2000)
11. Magyar Beck István: Kreatológiai vázlatok (Budapest, 1997, Aula Kiadó)
12. Dr. Matus János: A biztonság, gazdaság és kölcsönös függőség a nemzetközi kapcsolatok elméletének különböző irányzataiban., MTA Doktori Értekezés, (Budapest, 2003)
13. Szász Enikő: A biztonság új dimenziói. Külügyi Szemle (Budapest, 2003/2. szám)
14. Tálás Péter: A középhatalmi szerep lehetőségei és korlátai közép Európában – a lengyel eset. (SVKH, Budapest, 2000)
15. USA Központi Hírszerzés: Globális Trendek 2015-ben. Dialógus a jövőről, nem kormányzati szakértőkkel (2001)