

# HR Stratégia és megvalósítási irányelvek



**PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM**  
**Közgazdaságtudományi Kar**

A PTE Közgazdaságtudományi Kar HR Stratégia és megvalósítási irányelvek az alábbi dokumentumok alapján és velük összhangban készült:

1. [UNIVERSITAS QUINQUEECCLESIENSIS ALAPÍTVÁNY Stratégia 2022 – 2030](#)
2. [PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM Stratégia 2023-2030](#)
3. [PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM Humán stratégia 2022 – 2030](#)

A PTE Közgazdaságtudományi Kar célja a jogszerű és kiszámítható foglalkoztatás, valamint a munkavállalói elkötelezettség kialakítása. Jelen dokumentum ezen célok megvalósítását segíti elő úgy, hogy miközben vertikálisan illeszkedik a Pécsi Tudományegyetem egészének címdalán nevesített stratégiai irányvonalaihoz, kifejezetten a [Közgazdaságtudományi Kar 2022-2026 közötti időszakra meghatározott stratégiai céljainak](#) megvalósítását támogatja. A dokumentum foglalkoztatási alapelveken túl egymáshoz horizontálisan illeszkedő HR rendszerek operatív szabályait is rögzíti; a Kar valamennyi munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalójára kiterjed és visszavonásig érvényes.

## 1. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar stratégiáját támogató foglalkoztatási alapelvek és egymáshoz horizontálisan illeszkedő HR rendszerek

### Foglalkoztatási alapelvek



#### 1. Felelős foglalkoztatás

- Jogszerű és kiszámítható foglalkoztatási döntések
- Stratégiához, feladatok ellátásához és munkavállalói igényekhez illeszkedő foglalkoztatás
- Kari költségkerethez optimalizált bérköltség-gazdálkodás Transzparens [szervezeti felépítés](#), felelősségi- és munkakörök



#### 2. Egyenlő bánásmód, sokszínűség

- Összhangban a PTE mindenkori Esélyegyenlőségi tervével és a [Kar Etikai Kódexével](#) az egyenlő bánásmód biztosítása és a hátrányos megkülönböztetés tilalma a felvétel, az alkalmazás és munkafeltételek, a bérek, a képzés/továbbképzés, az előmenetel, valamint a munkaviszony megszüntetése során
- Sérülékeny munkavállalói csoportok védelme, különös tekintettel a várandós nőkre, kisgyermeket nevelő szülőkre, megváltozott munkaképességűekre, nyugdíjhoz közel álló munkavállalókra vonatkozóan



#### 3. Munkavállalói jóllét

- Fizikai és mentális egészség megőrzését segítő programok
- Közösségépítő programok



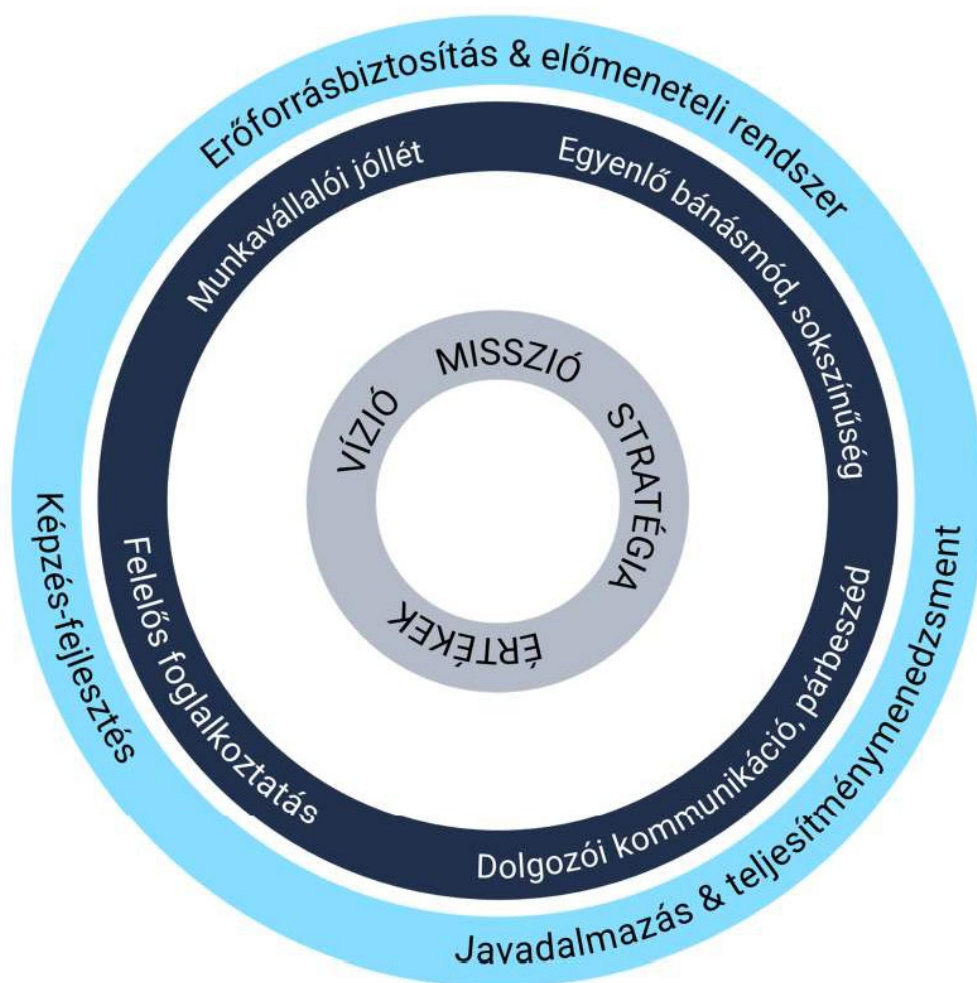
#### 4. Dolgozói kommunikáció, párbeszéd

- Rendszeres és interaktív dolgozói fórumok
- Párbeszéd az érdekképviselletekkel
- [Kommunikációs protokoll](#)

## Alkalmazott HR rendszerek



1. Erőforrásbiztosítás és előmeneteli rendszer
2. Javadalmazás és teljesítménymenedzsment
3. Képzés és fejlesztés

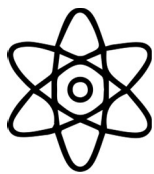


## 2. Az alkalmazott HR rendszerek direkt (D) és indirekt (I) hozzájárulása a 2022-2026-os kari stratégiai célok megvalósításához

Kari stratégiai célok és KPI-ok / HR rendszerek	Erőforrásbiztosítás és előmeneteli rendszer	Javadalmazás és teljesítmény-menedzsment	Képzés és fejlesztés
<b>1. Oktatóállomány fejlesztése</b>			
KPI 1-2-3: a docensek / egyetemi tanárok / az MTA doktori címmel rendelkező és aktív állományban lévő professzorok számának növelése	D	D	D
<b>2. Hallgatóállomány minőségének javítása</b>			
KPI 4: az általános felvételi eljárásban a nappali alapképzések állami ösztöndíjas átlagos felvételi ponthatárának emelése			
KPI 5: az általános felvételi eljárásban a nappali alapképzésekre felvett összes hallgató felvételi átlagpontszámának emelése			
KPI 6: a mesterképzéses hallgatók összes alap- és mesterképzéses létszámhoz viszonyított arányának növelése	I	I	I
<b>3. Nemzetközi programok fejlesztése</b>			
KPI 7: a nemzetközi programok teljes alap- és mesterképzéses hallgatói létszámhoz viszonyított létszám-arányának megtartása	I	I	I
KPI 8: a nemzetközi alap- és mesterképzésekre jelentkező külföldi hallgatók felvételi átlagpontszámának növelése			
KPI 9: egy angol nyelvű mesterképzés nemzetközi akkreditációjának megindítása	D	D	D
<b>4. Tudományos kiválóság növelése</b>			
KPI 10: a Q1/Q2, azon belül a D1 minősítésű publikációk éves számának növelése	D	D	I
KPI 11: a THE gazdaságtudományi rangsor szempontjából releváns kari szerzőségű publikációk ötéves kumulált mennyiségének növelése legalább 50%-kal	D	D	I
<b>5. Vállalati és alumni kapcsolatok erősítése</b>			
KPI 12: az együttműködő vállalati partnerek számának növelése	D	D	
KPI 13: az alumni szervezet taglétszámának növelése	D	D	
KPI 14: a szakirányú továbbképzések hallgatói létszámának növelése	D	D	

### 3. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar emberierőforrás-gazdálkodási céljai és a megvalósításukat támogató HR rendszerek

Cél 1: Elkötelezett, kiemelkedő teljesítményt nyújtó és tehetséges oktatók, kutatók és szakértők felkutatása, kiválasztása és hosszútávú foglalkoztatása



#### Alkalmazott HR rendszerek: Erőforrásbiztosítás és előmeneteli rendszer

A foglalkoztatás szakszerű és alapos emberierőforrás-tervezéssel kezdődik. Minden kari létszámfelvétel a rendelkezésre álló lehetőségek teljes körű mérlegelése után történik. Olyan személyeket toborzunk és választunk ki, akik megfelelő értékekkel, készségekkel, tudással, tapasztalattal és motivációval rendelkeznek ahhoz, hogy segítsék a Kart céljai elérésében. A toborzási és kiválasztási eljárások során törekszünk arra, hogy valamennyi pályázó számára (akár állásba kerül hozzánk, akár nem) pozitív jelölti élményt kínáljunk szakszerű, pontos és megfelelő időben történő kommunikációval.

Az egyetemi működésből fakad Karunkon a tudományos és a szervezeti előmenetel kettőssége. Az oktatói-kutatói tudományos előmenetel, valamint az intézménymenedzsmentben való előmenetel a [PTE Foglalkoztatási Követelményrendszerében](#) (továbbiakban: PTE Fkr.) rögzített feltételek teljesülésén túl a kari teljesítménymenedzsment rendszerben kimutatott eredményességgel is összefügg. A méltányos és kiszámítható előmenetel Karunk kiemelt erőforrásbiztosítási rendszere, az egyes pozíciók betöltésekor elsődlegesen, de nem kizárólagosan jelenlegi munkavállalók előléptetésére építünk. Az előmeneteli rendszer kiszámíthatósága céljából szükségesnek tartjuk a transzparens szabályozást a pályájuk elején, közepén és végén járó munkavállalóink számára egyaránt.

#### Toborzás

1. Folyamatosan keressük a magas szaktudással rendelkező szakértőket és az akadémiai pálya felé nyitott, tehetséges hallgatókat, támogatjuk tudományos előmenetelüket.
2. Munkaerőpiaci aktivitásaink során erősítjük a Pécsiközgáz munkáltatói márkáját.
3. Törekszünk neves külföldi oktatók, kutatók, nemzetközi tehetségek felkutatására, velük történő szakmai együttműködés kialakítására.

#### Kiválasztási gyakorlatok

1. Szofisztikált kiválasztási eljárásokat alkalmazunk valamennyi betöltendő munkakör esetében.
2. Oktatói és tudományos kutatói munkakörök esetében a PTE Fkr-ben meghatározott bemeneti követelményeken túlmenően fokozottan vizsgáljuk a jelöltek angol nyelvű oktatási- és publikációs képességét. A nemzetközi akkreditációs törekvéseinkre tekintettel az adminisztratív munkakörök esetében a kiválasztás során kiemelten mérjük a jelöltek angol nyelvtudását.
3. A kiválasztás során valamennyi munkakör esetében különös hangsúlyt fektetünk az egyenlő bánásmód elvének alkalmazására és a sérülékeny munkavállalói csoportok speciális foglalkoztatásai igényeinek figyelembevételére.
4. A pályázati anyagok adatainak tárolása és kezelése során a jogszabályoknak megfelelően biztosítjuk a jelöltek személyes adatainak védelmét.

#### Előmeneteli rendszer szabályai

1. A doktoranduszok az ösztöndíjas hallgatói jogviszonyuk lejártát (8. félév) követő szeptember 1-től tanársegédi munkakörben foglalkoztathatók két évre szóló határozott idejű munkaszerződéssel, amely idő alatt elvárt a fokozatszerzés.
2. Karunkon a PhD fokozatszerzés, illetve habilitáció után az adjunktusi, illetve docensi előrelépés legkorábban a fokozatszerzés vagy habilitáció megszerzésének félévét követő második félév első napjától lehetséges.
3. Az oktató, kutató munkakörben foglalkoztatottak munkaviszonya a kari gyakorlattal összhangban a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréseivel, míg az egyetemi tanárok munkaviszonya legkésőbb a 70. életévük betöltésének napján szűnik meg.
4. A PTE Fkr. rendelkezéseivel összhangban az oktató, kutató munkakörben foglalkoztatottak számára a munkaviszony megszűnését követően az intézetigazgatók felterjesztése nyomán cím adományozható. Az egyetemi tanárokkal a PTE Fkr. 98. § alapján Professzor Emeritus/Emerita cím mellett legfeljebb öt évre szóló és egy alkalommal meghosszabbítható megállapodás létesíthető, a szerződésalkötéskor érvényes egyetemi tanárookra vonatkozó PTE oktatói bértábla szerinti alpbér 30%-a mellett. Ezen szerződés hosszát a felek szándékán túl a mögöttes feladatmennyiség befolyásolja

## Cél 2: Méltányos és teljesítményhez kötött javadalmazási rendszerek működtetése a Kar valamennyi munkavállalója számára



### Alkalmazott HR rendszerek: Javadalmazás és teljesítménymenedzsment

Hiszünk abban, hogy kiváló teljesítményt csak kompetens és motivált munkavállalókkal érhetünk el. Míg a kompetens munkavállalókat az erőforrásbiztosítás és/vagy a képzés-fejlesztés révén biztosítjuk, a megfelelő motivációt a piacon versenyképes pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzők megfelelő kombinációjával érjük el. Szükség esetén új és költséghatékony javadalmazási megközelítéseket is alkalmazunk, amelyek ténylegesen ösztönzőleg hatnak munkavállalóinkra. A gyenge teljesítményt azonosítjuk és lehetőség szerint támogatjuk a fejlesztést, míg a kiváló teljesítményt értékeljük, jutalmazuk.

#### Javadalmazásmenedzsment

1. A munkaköri feladatok ellátásáért munkavállalóinknak versenyképes bér jár. A munkaerőpiaci bérszínvonal folyamatos nyomon követése mellett oktatói és kutatói munkakörökben a bér szintjét következetesen az egyéni tudományos előmenetelhez és a teljesítménymenedzsment rendszerhez kötjük.
2. A munkaköri feladatokon felül elvégzett tevékenységeket egyéb jogcímenekén fizetjük ki, melyeket a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) és a PTE Fkr. részletesen szabályoznak.
3. Munkavállalóink mennyiségi és minőségi teljesítményét a PTE teljesítményértékelési rendszeréhez illeszkedő [kari Teljesítményértékelési Rendszerben](#) (TÉR) dokumentáljuk és ismerjük el.
4. Az egyéni munkabér (alapbér és teljesítményfüggő bérelem) mértékét az éves teljesítményértékelés során a dékán az intézetigazgatóval közösen állapítja meg. Ebből következően a bérek módosítása évente egy alkalommal az egyéni teljesítményértékeléskor lehet esedékes.
5. A Kar a megfogalmazott stratégiai célokkal összhangban támogatja és az alábbi egyszeri bértámogatásokkal anyagilag is elismeri a kollégák akadémiai előrehaladását:
  - a) az egyetemi tanári kinevezés egyszeri bértámogatása a kinevezéskor érvényes PTE oktatói bértáblában meghatározott egyetemi tanár bér 2,4-szeresének százezer forintra kerekített összege,
  - b) az MTA doktori cím megszerzéséért járó összeg az egyetemi tanári kinevezés bértámogatásának kétszerese,
  - c) sikeres habilitációért járó összeg az egyetemi tanári kinevezés bértámogatásának fele,
  - d) sikeres PhD fokozatszerzéséért járó összeg az egyetemi tanári kinevezés bértámogatásának negyede.

#### Teljesítménymenedzsment

1. Következetesen alkalmazzuk a kari teljesítményértékelési rendszert (TÉR) oktatói, kutatói és adminisztratív munkakörökben egyaránt.
2. A TÉR rendszerben mért teljesítménycélokat a kari stratégiai célokkal összhangban állapítjuk meg.
3. Oktatói és kutatói munkakörökben a teljesítmény fő összetevői: 1. oktatási tevékenység; 2. intézménymenedzsment és projekttevékenység; 3. kutatás- és tudományszervezés; valamint 4. doktori iskolai tevékenység.
4. A teljesítményértékelésben az oktatás minőségét jelző szorzószámként jelenítjük meg az Oktatói Munka Hallgatói Véleményezésének (OMHV) eredményét is.
5. A Kar adminisztratív állományába tartozó munkavállalók teljesítményének értékelése tíz kompetenciát mérő szempontrendszer szerint történik.

## Cél 3: Kollegáink folyamatos szakmai és oktatásmódszertani képzése, valamint személyes kompetenciáik fejlesztése



### Alkalmazott HR rendszer: Képzés és fejlesztés

Karunk elkötelezett a tudás megszerzése és fejlesztése iránt, ebben támogatjuk munkavállalóinkat. Az egyetem tanuló szervezet, ahol nemcsak a hallgatóink, de munkavállalóink és vezetőink is folyamatosan képzik magukat, fejlődnek. Képzési és fejlesztési rendszereink kialakítása során mindig szem előtt tartjuk azt, hogy az egyes képzési-fejlesztési programok miként illeszkednek a kari stratégiához, milyen mértékben járulnak hozzá az egyéni és szervezeti teljesítmény növeléséhez, valamint hogyan kapcsolódnak az egyéni motivációkhoz.

1. Oktatói munkakörökben a képzési és fejlesztési lehetőségekkel alapvetően az egyéni tudományos előmenetelt és az oktatási munka hatékonyságát kívánjuk támogatni. Előbbit például, de nem kizárólagosan, hazai és nemzetközi tudományos konferenciákon való részvétellel, utóbbit innovatív oktatásmódszertani képzésekkel.
2. Mivel a magasabb kari beosztásokat elsősorban belülről, saját munkavállalóinkkal töltjük be, kiemelten fontos a vezetőutánpótlás, amelyet vezetőfejlesztési programokkal támogatunk.
3. Támogatjuk munkavállalóink szakmai továbbképzését a Karunk által valamennyi képzési szinten kínált képzéseken.
4. Nemzetköziesítési törekvéseinkkel összhangban fontosnak tartjuk kollegáink idegen nyelvi képzését, a virtuális és fizikai nemzetközi mobilitás ösztönzésével pedig interkulturális képességek fejlesztése is célunk.
5. A kari stratégiához közvetlenül kapcsolódik nemzetközi programjaink fejlesztése, amelynek egyik fontos eleme a nemzetközi programakkreditációk megszerzése és megtartása. Az ehhez szükséges kompetenciák elsajátítását folyamatosan támogatjuk.
6. A [TehetségPont](#) szolgáltatásainak keretében valamennyi workshop és kompetenciafejlesztő tréning, valamint diplomás tréneres és business coach kollégákkal való konzultációs lehetőség elérhető munkavállalóink számára is.

*Jelen dokumentumot a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Kari Tanácsa 2023. június 7-i ülésén fogadta el. A HR Stratégia megvalósításáért a Kar dékánja felel.*