



Pécsi Tudományegyetem
Közgazdaságtudományi Kar

HR STRATÉGIA 2026-2030

Dokumentumtörténet:

- Előterjesztette: Dr. habil. Ásványi Zsófia, HR tanácsadó (2026. feb.)
- Megtárgyalta: Vezetői Értekezlet (2026. feb.), Nemzetközi Tanácsadó Testület (2026. márc.), Kari Tanácsadó Testület (2026. máj.), Össz dolgozói Értekezlet (2026. máj.), Dékáni Tanács (2026. máj.)
- Jóváhagyta: Kari Tanács (2026. máj. 20.)
- Hatályos: 2026. júl. 1-től

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

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 2026-2030 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 esélyegyenlőségi törekvéseivel 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](#)

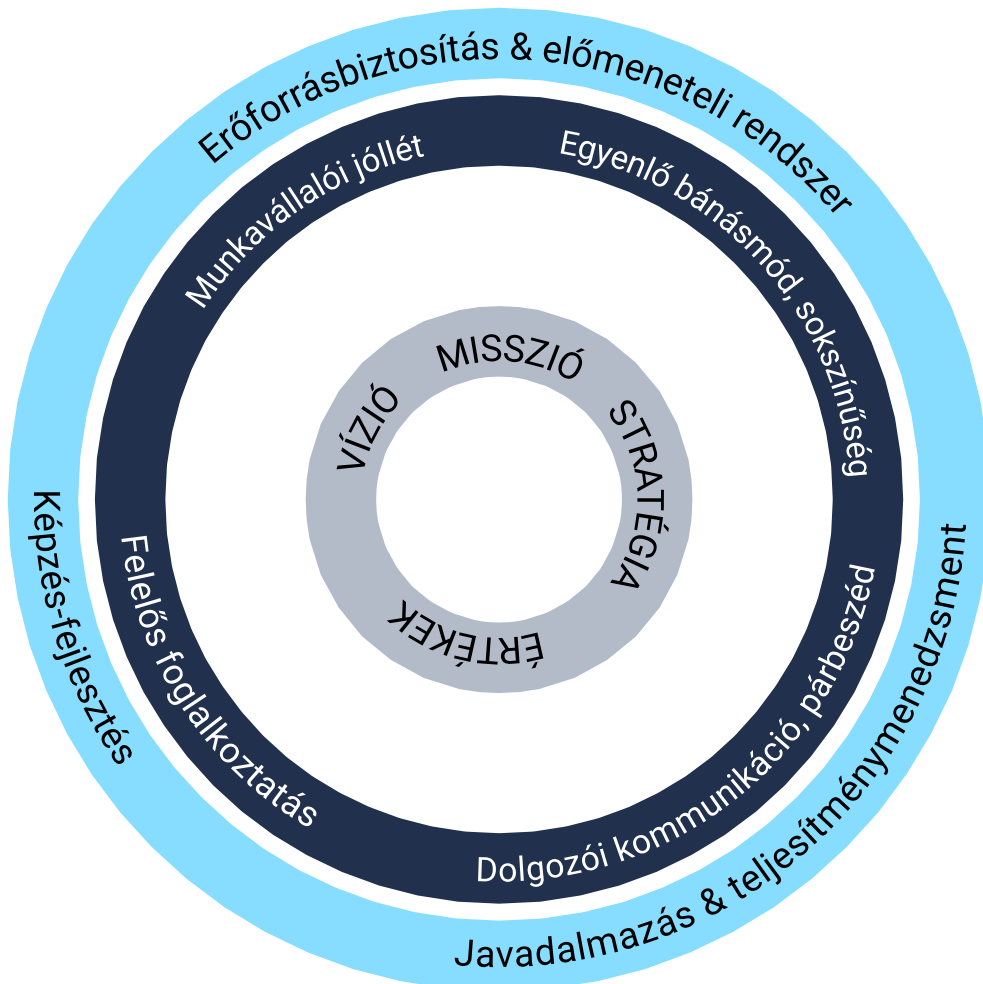
Alkalmazott HR rendszerek



1. Erőforrásbiztosítás és előmeneteli rendszer

2. Javadalmazás és teljesítménymenedzsment

3. Képzés és fejlesztés

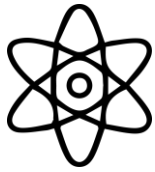


2. HR rendszerek hozzájárulása a 2026-2030 kari stratégiai célok megvalósításához

Kari stratégiai célok és KPI-ok / HR rendszerek	Erőforrásbiztosítás és előmeneteli rendszer	Javadalmazás és teljesítmény-menedzsment	Képzés és fejlesztés
1. Magas minőségű humánerőforrás fenntartása			
KPI 1: Az egyetemi tanári állomány létszámának fenntartása	X	X	X
2. Képzési portfólió és minőség javítása			
KPI 2: A végzős hallgatók körében végzett elégedettségmérés eredményének javítása			X
KPI 3: Online nemzetközi képzés meghirdetése			X
KPI 4: Magyar nyelvű távoktatásos szak meghirdetése			X
3. Kutatási kiválóság erősítése			
KPI 5: A kari összesített KÖR pontszám négyéves kumulált összegének emelése	X	X	X
KPI 6: A kari összesített MTMT+Scopus hivatkozások négyéves kumulált összegének emelése			X
KPI 7: A nem kari társszerzővel készült, KÖR-ben elismert publikációk arányának (azon belül a külföldi társszerzős munkák arányának) emelése		X	X
4. Nemzetközi láthatóság és elismertség javítása			
KPI 8: Intézményi akkreditáció (EQUIS, AACSB accredited) megszerzése	X	X	X
KPI 9: EFMD programakkreditációk (EFMD accredited BSc, EFMD accredited MSc) megtartása		X	X
5. Társadalmi hatás erősítése			
KPI 10: A Társadalmi Elkötelezettség és Elérés Index teljesítése legalább 100%-os szinten			X
KPI 11: A Kutatás- és Tudástranszfer Index teljesítése legalább 100%-os szinten			
KPI 12: A Felelős és Fenntartható Fejlesztés Hozzájárulási Index teljesítése legalább 100%-os szinten			X

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 Pécsiközzégaz 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.

Onboarding támogatása

Az újonnan belépő munkatársak szervezeti integrációját onboarding rendszerrel támogatjuk, elősegítve ezzel a gyors beilleszkedést, a teljesítményelvárásokhoz való igazodást és a hosszú távú elköteleződést.

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 elérésével, 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 szerződéskötéskor érvényes egyetemi tanárookra vonatkozó PTE oktatói bértábla szerinti alaplábér 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, jutalmazzuk.

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 jogcímenek 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 bérkiegészítésekkel anyagilag is elismeri a kollégák akadémiai előrehaladását:
 - a) az egyetemi tanári kinevezés egyszeri bérkiegészítése a kinevezéskor érvényes PTE oktatói bértáblában meghatározott egyetemi tanári havi bér háromszorosának megfelelő összeg,
 - b) az MTA doktori cím megszerzéséért járó bérkiegészítés a cím odaítélésekor érvényes PTE oktatói bértáblában meghatározott egyetemi tanári havi bér ötszörösének megfelelő összeg,
 - c) sikeres habilitációért járó bérkiegészítés a cím odaítélésekor érvényes PTE oktatói bértáblában meghatározott egyetemi tanári havi bérnek megfelelő összeg,
 - d) sikeres PhD fokozatszerzésért járó bérkiegészítés a fokozat odaítélésekor érvényes PTE oktatói bértáblában meghatározott egyetemi tanári havi bér felének megfelelő összeg.

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; 4. doktori iskolai tevékenység.
4. A teljesítményértékelésben az oktatás minőségét jelző szorzószámként jelenítjük meg a hallgatói Feedback eredményét is.
5. A Kar adminisztratív állományába tartozó munkavállalók teljesítményének értékelése tíz kompetenciát mérő szempontrendszer szerint történik.

Cél 3: Stratégiához illeszkedő, egyénre szabott képzés-fejlesztési rendszer működtetése



Alkalmazott HR rendszer: Képzés és fejlesztés

Karunk elkötelezett a tudás megszerzése és folyamatos fejlesztése mellett. Az egyetem tanuló szervezetként működik, ahol nemcsak hallgatóink, hanem oktatóink, kutatóink, vezetőink, valamint az adminisztratív területeken dolgozó munkatársaink is rendszeresen fejlesztik tudásukat és készségeiket. Képzési és fejlesztési rendszereink kialakítása során kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy az egyes programok miként illeszkednek a kari stratégiai célokhoz, milyen mértékben járulnak hozzá az egyéni és szervezeti teljesítmény növeléséhez, valamint hogyan kapcsolódnak az egyéni szakmai motivációkhoz és karrierutakhoz.

A 2026-2030 közötti stratégiai ciklusban e törekvések rendszerszintű megerősítése érdekében a Kar bevezeti a munkatársak számára kialakított Egyéni Fejlesztési Terv (EFT, angolul: *Personal Development Plan, PDP*) rendszerét. Az Egyéni Fejlesztési Tervek különösen az alábbi területeket ölelhetik fel:

- Oktatásmódszertan és pedagógiai kompetenciák,
- Tudományos előmenetelhez kapcsolódó kompetenciák,
- Személyes és vezetői kompetenciák,
- Szakmai ismeretek,
- Nemzetköziesítéshez kapcsolódó kompetenciák,
- Digitális ismeretek és mesterséges intelligenciához kapcsolódó kompetenciák,
- Innovációhoz és tudástranszferhez kapcsolódó kompetenciák,
- ESG/ERS szemlélethez kapcsolódó kompetenciák.

A PDP rendszer szervesen kapcsolódik a Kar teljesítményértékelési rendszeréhez, annak fejlesztési dimenzióját erősítve. Irányultságát tekintve kettős: támogatja a jelenlegi munkakörben nyújtott teljesítmény fejlesztését, valamint a tudományos előmenetelt és jövőbeni karrierlépésekre való tudatos felkészülést.