

„HÁROM FŐ VEZÉRLŐ ELV, AMI MINDEN EGYES TEVÉKENYSÉGBEN MEG KELL, HOGY JELENJEN: A VÁLLALATI KAPCSOLÓDÁS, A MÁSODIK AZ ETIKA ERŐSÍTÉSE, A FELELŐSSÉG, A FENNTARTHATÓSÁG ÉS A HARMADIK A NEMZETKÖZIESEDÉS.”¹

INTERJÚ ZOLTAYNÉ PAPRIKA ZITA DÉKÁNNAL, EGYETEMI TANÁRRAL ÉS MATOLAY RÉKA EGYETEMI DOCENSSEL

2018. december 14-én a Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástudományi Kara megszerezte az EQUIS akkreditációt! Az EFMD akkreditációs szervezet kedden azon üzleti iskolák sorába választotta a kart, amelyek az EQUIS szigorú nemzetközi minőségi szabványának megfelelnek. Magyarországon egyedülként jogosult erre a címre, amit világszerte is csupán 176 kiemelkedő üzleti iskolának ítéltek oda. Mindezt egy több éves fejlesztési és önértékelési folyamat eredményeként érte el a kar, amelynek a végén ősszel négy tagú nemzetközi bizottság is látogatást tett az intézménynél. Ennek apropóján készített interjút a Köz-Gazdaság az üzleti képzés fejlesztési irányáról, lehetőségeiről Zoltayné Paprika Zita dékánnal, egyetemi tanárral és Matolay Réka egyetemi docenssel, aki az akkreditációs folyamat minőségbiztosításáért felelt.

Katona Márton – Trautmann László: Miért fontos a nemzetközi akkreditáció az üzleti képzési területen?

Zoltayné Paprika Zita: Mi körülbelül 10 éve jöttünk rá két dologra. Az egyik, hogy a nemzetközi versenyben három dolog számít – és ez már 10 éve is nagyjából igaz volt –: először, hogy kinek milyen akkreditációja van, másodsor, hogy milyen a rangsor-pozíciója, illetve a harmadik szempont, hogy milyen hálózatokhoz tartozik. Ezért kezdtük el az egész folyamatot. 2006-ban léptünk be az EFMD-be. Az elején azt gondoltuk, hogy ide nekünk az oroszánt is, mindjárt megyünk... Most itt nem mennék bele a részletekbe, de így utólag azt tudom mondani, hogy tényleg nem voltunk érettek az EQUIS akkreditációra még 2006-2009 környékén. Ezért született az a döntés, hogy egy program-akkreditációval kezdtünk, az EPAS-sal. Ami azért volt nagyon érdekes, mert – számunkra is érdekes módon – egyből öt évre kaptuk meg az akkreditációt a business and management angol nyelvű programunkra, majd 2014-ben újra öt évre. Most jön az újabb, harmadik, reméljük, hogy szintén öt éves ciklus. Ez a folyamat nagyon jó volt nekünk arra, hogy beletanultunk az akkreditációkba, és elkezdtünk mozogni ebben a világban. Az egyik előnye, hogy átment a szervezet egy eléggé szigorú szűrőn, és ezzel együtt bekerült egy olyan közösségbe, ahol rengeteget lehet tanulni. Nekünk ez a 10 év tanulási folyamat rendkívül fontos volt. Próbáltunk egyébként jó diákok lenni, mert ezen belül nagyon sok mindent vállaltunk, amiből még többet tanultunk. Például pilot-projektként belevágtunk a Business School Impact System Labelingbe, ami szintén Réka érdeme. Ez nem egy akkreditáció, de lényegét, keménység-

¹ DOI: 10.14267/RETP2019.01.08

gét, komolyságát, munkaigényét tekintve felér azzal. Itt szintén nagyon-nagyon sokat tudtunk tanulni és profitálni abból, hogy tulajdonképpen egy rendszer kialakításának lehettünk a részei. Nagyon fontos volt, hogy bekerültünk a klubba és láttuk a szinergiát az akkreditációs törekvések és a rangsor-pozíciók között, mert elkezdtek ismerni a nevünket. Ott voltunk a konferenciákon, egyáltalán elkezdtek figyelni a Corvinust. Amikor Corvinus Business School lettünk, akkor egyértelműsítettük, hogy mi ezen a piacon akarunk nemzetközileg mozogni. Hatalmas dolognak tekintem azt is, hogy '96-ban bekerültünk a CEMS-be. Amíg nem volt semmilyen akkreditáció, tulajdonképpen bennünket az kötött ebbe a hálózatba, hogy CEMS-tagok vagyunk. Így összeállt ez a három oldalról meg támogatott nemzetközi reputáció, felkerültünk a Financial Times Rankingba is, aminek nyilván köze volt ahhoz, hogy elkezdtünk forogni az akkreditációkban, és innentől kezdve a folyamatok egymást erősítették. Így működik ez a világ. Egy friss adatot tudok mondani, McKinsey szerint 16536 business school van, és ebből 180-nak van – most már velünk együtt – EQUIS akkreditációja. Ez azt mutatja, hogy ez egy nagyon jó mérce ahhoz, hogy hova szeretne az egyetem eljutni. Erre szoktuk mi azt mondani, hogy mi már benne vagyunk a legjobb 200-ban. Pont a 180-as sorszámat húztuk és hát ennek borzasztóan örülünk, mert az a hír járja, és ez alighanem igaz is, hogy ez a legerősebb intézményi akkreditáció nemzetközileg. És tényleg kemény.

Matolay Réka: Az a része a folyamatnak erőteljesen érzékelhető, hogy ez egy nemzetközi tudásbázis, amire rá lehetett kapcsolódni, ide illik az a kifejezés, hogy ez a „community and practice”. A legutóbbi nemzetközi dékáni konferencián Sanghajban például nagyon pregnánsan fogalmazták meg a business schoolok előtti irányokat. Nekem hasonló élményem két éve volt, amikor nálunk volt ez a konferencia. Az akkreditációval kapcsolatban voltak fenntartásaim, benne vagyok a Critical Management Studies Society-ben, ahol vizsgálják „critical management” szempontból a felsőoktatást is. Ott mindig ostromozzák az akkreditációt azzal, hogy az teszi tönkre a felsőoktatást, mert annyira standardizált, onnan jön a Public and ... és hasonlók. De azt megtapasztalni a dékáni konferencián, hogy a dékánok milyen kritikai módon beszélnek maguk is az intézményről, és milyen sokféle álláspontnak ad teret még egy akkreditációs szervezet is, nagyon-nagyon izgalmas volt. Tapintható volt a „community and practice”, amit ez az akkreditáció erősít. Meg kell említeni azt is, hogy a dékáni konferencia mellett más konferenciák, workshopok is vannak, és a kari vezetés nagyon erős hangsúlyt fektetett arra, hogy becsatornázza a kar egyéb vezető és nem vezető kollégáit is ezekre.

Zoltayné Paprika Zita: Eleve maga az akkreditáció is hozott egy új gondolkodást nálunk. Egy posztot szüntettem meg a menedzsmentben, a nemzetközi dékánhelyettesit, mert az volt a koncepcióm, hogy mindenkinek, aki valamilyen vezetői poszton van a karon, el kell látni a munkája nemzetközi dimenzióját is. Ez lehetőséget adott arra, hogy mindenki bekapcsolódjon ezekbe a nemzetközi rendezvényekbe, fórumokba, konferenciákba, és a releváns személyek kötődni tudtak ahhoz a közösséghez, ahol el tudták lesni a legjobb gyakorlatokat. Például a kutatási igazgató vagy a vállalati kapcsolatok igazgató számára a gyakorlatorientáltság vált érzékelhetővé.

Matolay Réka: Nekem személyesen még az volt nagy élmény, hogy nagyon sokszor láttam visszaköszönni azokat a területeket, amiket én „talpas” docensként fontosnak tartok, pl. felelős döntéshozatal és még sorolhatnám. Ezekhez akár oktatóként is lehet kapcsolódni, ami megerősít a házon belül a fejlesztések kapcsán.

Katona Márton – Trautmann László: Az üzleti képzési ágban vagy területen hogy látjátok, mennyire globalizálódnak a képzések, vagy mennyire fontos a helyi sajátosságok megőrzése?

Zoltayné Paprika Zita: Sokat beszélnek mostanában a koncentrációról, ami bizonyos értelemben nem jó hír. Ezt a digitalizációs folyamat erősíti, várhatóan kevesebb „tudásbiztosító” lesz a piacon. Ugyanakkor meg fognak jelenni új szereplők, izgalmas kísérletek. Muszáj, hogy a két tendencia együtt mozogjon, mert amit most mondogatnak, hogy az elmélet és a gyakorlat legyen a business képzés alapja, az elmélet gyakorlatba ültetése a lényege az üzleti képzéseknek, azt nem lehet globálisan csinálni. Csak lokálisan lehet a gyakorlatba ültetni az elméletet. Lehet, hogy egy globális vállalatnál egyébként van más szemlélet is, de akkor is fizikailag kötődik valahova, és ez megjelenik a gyakorlatában. Úgyhogy én azt gondolom, hogy ez együtt fog létezni a jövőben is.

Matolay Réka: Ráadásul ez az akkreditációs keretrendszer mindig azt hangsúlyozza, hogy nagyon fontosak a helyi sajátosságok. Soha nem akar uniformizálni, ezt mindig világossá teszi, hanem azt próbálja tetten érni, hogy mennyire gondolkodik stratégiaileg a saját fejével egy üzleti iskola, és mennyire konzekvensen hajtja végre ezt a stratégiát. Legyen az szinte bármi, mert mindig saját magához méri az iskolát, még ha vannak is stratégiai ötletei.

Katona Márton – Trautmann László: A versenyben mi a BCE komparatív előnye az üzleti képzésekben, és ezt az akkreditáció visszaigazolta-e? Hogyan lehetne erősíteni ezt az előnyt?

Zoltayné Paprika Zita: Ezt meg is kellett határoznunk a stratégiaalkotásban. Számunkra történelmileg adott, hogy a CEMS másik két közép-kelet-európai partnere a legfőbb benchmarkunk: Prága és Varsó. Piaci szempontból ezzel szemben az abszolút benchmark a bécsi Wirtschaftsuniversität, eléggé komoly elszívó hatása is van. További versenytárs a Ljubjanai Egyetem, amely a térségben az első háromkoronás intézmény, ez egyébként a mi célunk is, mi is háromkoronások szeretnénk lenni. Ami a mi egyetemünk előnyét illeti, ebben a pillanatban mi állami egyetemként a legmagasabb értéket tudjuk biztosítani azért a pénzért, amit a hallgatóink fizetnek. Mi például a Financial Times rangsorában e szerint a kritérium szerint hatodikak vagyunk. Nem vagyunk drágák és a minőség magas. Hozzá kell tennem, hogy a fiatalok szeretik ezt a várost, Budapest egy népszerű, nemzetközileg nagyon jó hely és nem tagadjuk, hogy jó helyen van az egyetem. Ezek mind nagyon-nagyon segítő tényezők. Azt gondolom, hogy a „nulladik” elvárás a jó minőségű képzés, különben szóba sem jöhetünk. Ha már ez megvan, utána jönnek a további faktorok: jó hely, kellemes környezet, nem túl drága, nemzetközi atmoszféra, nem utolsósorban biztonságos. Ez utóbbi manapság már elég fontos, de elmondható, hogy úgy vagyunk nyilvánvalóan, hogy ez egy biztonságos hely. Külföldi hallgatóinkat rendszeresen megkérdezzük, hogy miért bennünket választottak. Nagyon sok hallgató jön amiatt, mert barátja vagy rokona itt volt, itt tanult. Egyébként mi nagyon keveset hirdetünk pénzért, maximum online hirdetgetünk. Ezen az alacsony marketing költségvetésen meg is döbrentek egyébként, de úgy gondoljuk, hogy ezek az eredményeink, a nemzetközi rangsor-pozícióink, az akkreditációs eredmények, a hazai rangsor-pozícióink eladják a képzéseinket.

Matolay Réka: A külföldi hallgatók vonzása mellett a magyar hallgatók számára fontos előny jelentenek az alkalmazási adataink, viszonylag magas béren és nagyon gyorsan találnak állást hallgatóink. Hazai vonatkozásban még az is vonzó, nagyon sokan azért jönnek ide, mert a tőlünk kapott diploma magában rejt egy nemzetközi karrier lehetőségét is akár, ami sokféle lehet. A BCE-n kapott fokozattal külföldi mesterprogramra tud bekerülni, illetve itthon tud dolgozni például multinacionális vállalatnál, vagy saját céget alapít stb.

Az akkreditációs folyamatban nagyon mély benyomást tett az akkreditációs bizottságra a vállalati kapcsolatok gazdagsága, szerteágazó jellege, magas szintje, elkötelezettsége az egyetem és a kar iránt. Úgy fogalmaztak, hogy mindenkinek ilyen vállalati kapcsolatrendszer és alumnit kívánnak.

Nagyon jó benyomást tettek rájuk a hallgatók lelkesedése is. Kiemelték a vezetés konzultatív és stratégiai gondolkodását is, a barátságos és kooperatív atmoszférát, amit nagyon sokszor nem látnak más iskolákban. Egyébként mi is azt tapasztaltuk, hogy nagyon kooperatív volt mindenki, és maximálisan képviselték a kar és az egyetem feladatait és érdekeit.

Katona Márton – Trautmann László: Melyik területen vagyunk lemaradásban, és az akkreditációs eljárás folyamán érkezett-e javaslat ennek fejlesztésére?

Zoltayné Paprika Zita: Négy konkrét javaslatot kaptunk, ebből egy eleve az egyik fő szempontja az EQUIS-nek, és ez a nemzetköziesítés (internationalization). Ott javasolják elsősorban azt, hogy a külföldi oktatók és kutatók számát növeljük, most ebbe az irányba megyünk. Erre nézve konkrét stratégiát dolgozunk ki. Egyébként a nemzetközi hallgatói statisztikánk elég jó, bár ott is a reguláris hallgatóink száma lehetne magasabb, de mi nagyon ügyelünk arra, hogy csak azért ne vegyünk fel külföldi hallgatót, hogy nagyobb legyen a külföldi diákok száma, a bevétel növelése sem abszolút cél, nagyon erősen szelektáljuk a külföldi hallgatókat is a minőség alapján. Ugyanakkor az oktatók és kutatók esetében az egyetemi átalakulástól áttörést várunk. Azt reméljük, hogy olyan fizetések lehetnek belátható időn belül, amivel ide lehet vonzani külföldi oktatókat. Sajnos még nem ez a helyzet. Most még olyanok tanítanak nálunk, akiknek a felesége, férje stb. magyar volt, lesz... Rövid időt tölt itt, mert ide helyezték a házastársát stb. A nemzetköziesítés része a kar vagy az egyetem tanácsadó testületeiben a külföldiek arányának növelése is. E tekintetben azonnal léptünk is, négy külföldi kollégát be tudtunk vonni, és ők örömmel vesznek részt a tanácsadó testületben.

Katona Márton – Trautmann László: Milyen hatással volt a szervezeti kultúrára az akkreditációs eljárás?

Zoltayné Paprika Zita: Egy ilyen látogatás során általában nem egy irányba mutatnak a megnyilvánulások, ezzel szemben nálunk egy irányba mutatott minden. Ezt fontosnak tartom az egyetem előtt álló átalakulás szempontjából is. A kart egyberántotta az akkreditáció, és szerintem ez nagyon fontos előnye a folyamatnak. Nemcsak edukáljuk magunkat, hanem össze tudjuk kövacsolni a közösséget is. Ez egy klasszikus vezetési eszköz is, egy ilyen nagyon nagy formátumú cél nagyon össze tud hozni egy közösséget. És én azt gondolom, hogy ez itt sikerült. Volt még egy nagyon fontos célja ennek az egész fölkészülésnek és a csapat összehozásának. Nagyon sok embert ki lehetett próbálni kisebb feladatokban, és többségük nagyon-nagyon jól helyt állt ezekben. Ami azért fontos, mert elég nagy szakadék van a kar korstruktúrájában, és beért egy generáció, megfogta őket a nemzetközi szinten való gondolkodás. Nekem ez a legpozitívabb élményem a folyamatról.

Matolay Réka: Ehhez annyit tennék hozzá, hogy ennyire szisztematikusan soha nem néztünk vissza, és soha nem néztünk előre. Nekem a legfontosabb az volt, amikor összeállt másfél évvel ezelőtt az az Excel tábla, ami az előző három év összes tevékenységét stratégiai szempontból, stratégiai célokhoz rendelve mutatta. És nem gondoltam volna, hogy így lehet egy Excel táblá-

tól valaha libabőrözni... Ez onnantól kezdett izgalmas is lenni, hogy ezt hogyan lehet a jövőre lefordítani.

Nem elhanyagolható szempont volt annak megtapasztalása, hogy az iskolánknak milyen hatása van. Természetesen sejtettük, hogy van valami hatásunk, de fogalmunk nem volt arról, hogy konkrétan ez miben nyilvánul meg. A BSIS kérdések nyomán sikerült pontosan dokumentálni, hogy mennyivel lenne más a világ itt Magyarországon, ha nem létezne a mi iskolánk. Attól kezdve, hogy ha a zsemle itt is áruljuk, akkor az a zsemleiparra milyen hatással van, egészen odáig, hogy a diákok, amikor már nagyobbak lettek, mit változtattak a világon. Ezt aztán lehetett számszerűsíteni is.

A folyamat legfontosabb üzenetének azt tartom, hogy el kell köteleződni egy stratégiai gondolkodás felé, és ezt nagyon nehéz szerintem egy olyan helyen, amit a hullámok jobbra-balra vetnek és a napi túlélés van előtérben. Ebből a szempontból az akkreditáció egy elég konkrét cél, még ha eszközszerű célnak is tűnik. Látszott, hogy azok a kollégák, akik ebben a mindennapi, csapkodós harcban teljesen le voltak kötve, sokkal kevésbé tudtak stratégiai módon gondolkodni. Benne voltak az operatív megkötöttségben, és mindig csak addig láttak, hogy ezt úgysem lehet megcsinálni... És egy felszabadulási folyamat volt a részvétel a stratégiában. Ez a stratégiai elköteleződés nagyon sokat tanított még az operatív küzdelemben is a kollégáknak. Én ezt éltem meg ebben az időszakban. Az akkreditációs cél kölcsönös bizalmat is teremtett a szervezet tagjai, a vezetők és a kollégák között. Nagyon jó mozgásteret adott ahhoz, hogy kitaláljunk dolgokat, és ne mindent a dékán vagy a dékáni vezetés csináljon, hanem a szervezetből is becsatlakozzanak ehhez. Különböző bizottságok és informális csoportok révén is jöttek be ötletek, cselekvések, amikből egész hamar döntések lettek. Tehát volt ennek egy bizonyos szintű bizalmi köre, ezek néhol elértek a falig, néhol mentek tovább. Csapda lett volna, hogy ha csak a dékán, vagy a szűk kari vezetés csinálja az egészet, úgy nem lett volna belőle semmi.

Ez a kultúrára is erősen visszahatott, beleértve a belső kommunikációt, Zita rendszeres látogatását intézeti értekezletekre, tájékoztatását a kari és az akkreditációs fejleményekről, a tervek-ről.

Katona Márton – Trautmann László: Az akkreditáció mindig komoly kihívás a szervezet számára, melyik területen volt a legnagyobb nehézség?

Matolay Réka: Az első másfél évben a legnagyobb kihívás az adatgyűjtés volt, annak kialakítása, hogy az egyetemről hogyan lehet összhangban lévő, konzekvens adatokat gyűjteni. Ezzel most is küzdünk. Fontos döntés volt a kutatási és az oktatási terület nemzetköziesítése a vezetésben, hiszen az EQUIS szeretné tudni, hogy a hallgatók megfelelnek-e a piaci követelményeknek, a vállalati felvevő közeg elégedett-e az egyetem és a kar működésével. Szintén tudni akarja, hogy a kutatási terület mennyire termékenyíti meg az oktatást, és mennyire tud visszaadni, akár gyakorlatorientált módon a közösségnek. Nemcsak az akadémiai világnak, hanem rögtön a vállalatinak is, akár egyéb szakpolitikai, kormányzati területen, akár a szélesebb társadalomnak. Ezt a szemléletet nehéz volt közvetíteni, de megérte.

Zoltayné Paprika Zita: Személy szerint akkor nem tartottam fontosnak, hogy részletes magyarázatot adjak a feladatok okáról. Szerintem mostanra mindenki megértette, hogy miért kellett bizonyos változtatásokat meglépni. És persze próbáltam nem elhasználdni azokban a csatákban. Az elején voltak olyan kérdések, hogy cél az akkreditáció vagy eszköz, és akkor is az volt az álláspontom, hogy ez természetlen vita. Csináljuk, aztán majd mindenkinek világos lesz,

hogy miért csináljuk. Voltak ilyen jellegű problémák, de az elején nem volt nagy magyaráztkodás, hanem úgy volt eladva az egész, hogy most ez így lesz, kész, próbáljuk ki, csináljuk. Ennek eredményeként nagyon szépen kiépültek a szükséges struktúrák, ezt követően már önmagukért beszéltek, már nem kellett védeni őket. Feladat volt, hogy ezt a fajta összeszedett vissza- és előretéketést meg kell csinálni, de törekedtünk rá, hogy ne csak a riportot lássuk benne, hanem a tanulást és az önreflexiót is. Erre mindig emlékeztetni kellett magunkat is. Nem az a lényeg, hogy legyen 300 oldalunk, vagy 150+150 mellékletekkel együtt, hanem hogy annak eredményeként történjen is valami, ne önmagáért való legyen a jelentés, hanem változzon a karon a minőségbiztosítás vagy fejlesztés.

Katona Márton – Trautmann László: Az akkreditáció alapján milyen feltételeknek kell megfelelnie egy 21. századi egyetemnek, különösen a minőségbiztosítás területén?

Zoltayné Paprika Zita: Én csak a business schoolra tudok reflektálni, de abban a tekintetben egyetértek Rékával, hogy olyan végzettjeink legyenek, akik felelős vezetők lesznek. Úgy kerülnek be az üzleti gyakorlatba, hogy megtanítottuk nekik, hogy felelősen kell az üzleti világban boldogulni, törődnek a társadalom egészével, gondolkodó emberek lesznek. Nagyon fontos, hogy globális szemléletűek legyenek, nyitottak a világra. Ezt kellene valahogy elérni, amire vannak mindenféle technikák manapság, amiket igyekszünk beilleszteni az oktatásba és az oktatás-módszertanba

Matolay Réka: Ezt a célt az EQUIS úgy írja le, hogy van három fő vezérlő elv, ami minden egyes tevékenységben meg kell, hogy jelenjen: a vállalati kapcsolódás, amit már említettem, a nemzetközi jelleg az oktatásban, a kutatásban és a vezetésben, a harmadik pedig az etika erősítése, a felelősség és a fenntarthatóság biztosítása. Úgy hívják ezt, hogy transversal kritérium, és minden tevékenységet e szerint tesznek mérlegre: tényleg kapcsolódik-e a vállalati igényekhez, mennyire nemzetközi és a fent említett szempontokat – az etika, a felelősség és a fenntarthatóság – hogyan neveljük bele hallgatóinkba. Mit teszünk azért, hogy megfeleljünk ezeknek a kritériumoknak. E három transversal alapján lehet kijelenteni, hogy az a jó business school, ami ezeket képes teljesíteni. Egyébként a vállalati kapcsolatokhoz még annyit tennék hozzá, hogy nekem feszültséget okozott, hogy a business school célja-e a vállalati világ kiszolgálása. Az EQUIS és a nemzetközi közösség ezt azonban nem így értelmezi, nem vakon és minden feltétel nélkül kell kiszolgálni őket, hanem akár a vállalati igényeket is keretezve, változtatva, például etikusság irányába vagy más irányba elmozdulva. Persze mégis csak az üzleti világ a fölvevő piacunk. Az etikai szempontot sem úgy képzeljük el, mint elkülönült tárgyat, hanem úgy, hogy minden tárgynak legyen egy ilyen vetülete, és az ellentétes szempontok meg essenek ki. Az ügyesség és ügyeskedés különbsége és az ehhez hasonló dolgokat kell megvilágítani.

Zoltayné Paprika Zita: A jelenlegi fázisban egy koronát szereztünk meg, de célunk a másik a két korona megszerzése is. Ehhez szükség van a különböző stakeholder bevonására, főleg a hallgatókra fókuszálva. Ha a standardokat nézem, nyilván innovatívnak kell lenni pedagógiaiilag és kutatómódszertanilag, ezeken a területeken is fontos hatása van az akkreditációnak, nem l'art pour l'art csináljuk mindezt.

Katona Márton – Trautmann László: Ez a szervezeti tanulási folyamat, amin a kar végigment, mennyiben hasznosítható a többi karon, illetve a hazai felsőoktatás egészében?

Zoltayné Paprika Zita: Szerintem nagyon. Misszióink része, hogy a Közgáz adott esetben segítsen felépíteni más hazai intézményeket. Itt lehet gondolni a Pécsi Egyetemre, akiket most se-

gítünk az EPAS akkreditáció megszerzésében vagy a többi üzleti iskolára is. Én ebben soha nem láttam problémát, hiszen piacvezető szerepünket meg tudtuk őrizni, hegemón és nem monopol szerepet szerettünk volna elérni ezen a piacon. Ugyanez a helyzet az akkreditációs folyamattal, nagyon komolyan segítjük Pécsset, akik most kezdenek egy program-akkreditációba, Hofmeister Tóth Ágnes, korábbi dékánunk a mentoruk. Hasonlóképpen támogattuk a BME Gazdaságtudományi Karát abban, hogy felvegyék őket az EFMD-be. Van felelősségünk abban, hogyha ez egyszer nekünk sikerült, akkor terjedjen ki más hazai intézményre is, nem lenne jó monopolizálni ezt a kapcsolatot. Ez nyilvánvalóan igaz egyetemen belülről is. Az egyetemen belül még egy dologgal bonyolódik a helyzet. Azt kellett megértetni a nemzetközi közösséggel, ami elsőre nem is sikerült, hogy történelmileg úgy alakult a munkamegosztás az egyetemen belül, hogy ezer szálon kötődünk a Közgazdaságtudományi Karhoz, kicsivel kevesebb szálon a Társadalomtudományi és Nemzetközi Kapcsolatok Karhoz. Mi azonban mindig azt vallottuk, még Chikán Attila fogalmazta meg először, hogy módszertanilag jól megalapozott képzést adunk társadalomtudományi kitekintéssel. Tehát nem szakbarbár business cápákat és tőzsdegurukat nevelünk, hanem szeretnénk azt a lehetőséget kihasználni, ami a három kar együttállásából fakad. De ehhez, hogy ezt őszintén így is érezzük és csináljuk, nyilvánvalóan kooperációra van szükség. Meggyőződésünk, hogy ezek az akkreditációk jó fényt vetnek az egész egyetemre.

Matolay Réka: Összegyűjtöttük egyébként, hogy mi köszönhető az EQUIS-nek: 1, a karon az összes kutatás, beleértve, hogy a kollégák pályázhatnak, és mindenki ugyanazokkal az előjogokkal pályázhat azért, hogy külföldre, konferenciára menjen. Ez a faculty development programunk. 2, A HR-folyamatunk értelmezése. 3, A corporate connection intézményesítése, az ebből született hírlevél, hiszen ez segíti a tájékozódást. 4, Az alumni-mentorprogram, aminek keretében visszajöttek a régi diákok és mentoráltak új diákokat, ami ugyan nem közvetlenül kötődik az EQUIS-hez, de az, hogy felépült ennek az intézménye, már része lett az akkreditációs folyamatnak. 5, Nagyobb tere lett az esettanulmány versenyeknek, amin részt vehetnek a kollégák és a hallgatók. 6, Segített abban, hogy a költségeinket és a hasznot jobban vegyük számba. Például abban nagyon jó eligazítást ad, hogy az iskola láthatóságát lehet nagyon-nagyon kis költséggel, de nagy hatékonysággal növelni. Az esettanulmány versenyre elküldött hallgató, főleg ha helyezéssel ért el, sokkal többet ér, mint 25 hirdetés akár az Economistban. 7, Kialakultak még olyan intézmények, amelyek közösségi kultúra-erősítők, ilyen pl. a kari kutatási hét.

És még egy érdekesség, amit tulajdonképpen bármikor eljátszhatunk. Az alagsorban, a látogató térben összegyűjtöttük a kollégáktól a trófeákat, mindenkit megkértünk, hogy hozza el azt a kupát vagy oklevelet, amire a legbüszkébb. Annyi gyűlt össze, hogy kb. a negyedét tudtuk csak végül kiállítani. Nagyon lelkesen felcímkeztük ezeket, meg beírtuk, hogy ilyen is van. Felemelő volt egyben látni mindenkinek a trófeáit. Két nyári összepakolás és kiköltözés között ezt gyűjtötték a tanszékeken a kollégák, és még mindig kapok leveleket, hogy behozza-e, mert most nyert valamit. Ne – írok neki, majd csak amikor kérjük! És ez a fajta baseroom-feeling valahogy megint egy összekovácsolós dolog lett. Tehát van egy nagyon praktikus, meg egy nagyon elvi szintű része is ennek a kultúrateremtésnek.

Katona Márton – Trautmann László: Köszönjük a beszélgetést.