

A VÁLLALKOZÁS OKTATÁSÁNAK ELMÉLETI ÖSSZEFÜGGÉSEI ÉS GYAKORLATI TAPASZTALATAI

A gazdasági útvésztkben történő eligazodás egyre nagyobb gondot jelent még a hozzáértő szakemberek számára is. Ezért fontos, hogy a gazdaságtudományban jártas, jól képzett, de mindenekelőtt vállalkozó szellemű emberek szálljanak harcba a saját jólétük és a társadalom jólétének növelése érdekében. Ehhez gondolathoz kíván csatlakozni ez a tanulmány, választ keresvén a következő főbb kérdéscsoportokra: a vállalkozó és a kisvállalat fogalma, a kisvállalat mint öntanuló szervezet, képzési kihívás, érvek pro és kontra, célkitűzések és programok.

Ki a vállalkozó? Mi a kisvállalat? A téma iránt megnyilvánuló megnövekedett érdeklődés jelzi, hogy ezeket a kérdéseket egyre gyakrabban teszik fel. Ennek ellenére jelenleg nincsen olyan, a vállalkozásra vonatkozó meghatározás, amit az irodalom egységesen elfogadna. A legtöbbet emlegetett jellemzők között a teljesítményre való törekvést, a kockázatvállalási készséget és a sikerre való törekvést találjuk. A továbbiak alapján *Hisrich* szélesebb értelmezésű definíciója fog szolgálni [9]: „A vállalkozó egy innovatív személy, aki valami változást hoz létre az értékben (hozza ad) időt és fáradságot szentelve erre, vállalva a... pénzügyi, pszichológiai és szociális kockázatot... egy tevékenységorientált perspektívában... és a pénzügyi és személyes viszonzásként elfogadja a létrejött jutalmakat (és büntetéseket)“.

A vállalkozó fogalomkörét tárgyalva szólnunk kell a *tipikus európai vállalkozó* jellemzőiről. Az *European Observatory* legújabb adatainak átlagolásából ez rajzolódik ki [16]: férfi, 35 éves, előzőleg szakmunkás vagy kis-középvállalati vezető volt, önmegvalósítás és függetlenség a fő célja, sikerének tényezői: vezetési tapasztalat, pozitív motiváció és hálózattal való együttműködés.

Ha arra keressük a választ, hogy mit nevezhetünk kisvállalatnak, akkor megállapíthatjuk, hogy a kisvállalatnak sincsen egységes elhatárolása, sem az elméletben, sem a nemzetközi gyakorlat-

ban. Hogy milyen vállalatot tekintünk kicsinek vagy közepes nagyságúnak nagyon eltérő lehet ágazatok szerint, történetileg, de egy-egy ország sajátos körülményei szerint is. A meghatározás alapját képezhetik mennyiségi és/vagy minőségi kritériumok. Ennek ellenére mind egy-egy országhoz, mind a nemzetközi összehasonlításához legegyszerűbben a mennyiségi kategóriák használhatók fel. E mutatók alapján az Európai Közösség a kis- és középvállalatokra vonatkozóan a következő kritériumokat jelöli meg [13]:

- 500 főnél nem nagyobb létszám,
- 75 millió ECU-nál nem nagyobb állóeszközérték (mintegy 10 MrdFt) és
- 1/3-nál nem nagyobb tőkeérdekeltség más vállalat részéről.

Az Európai Közösség a kisvállalatok körét száz főnél határolja el, ezen belül megkülönbözteti még az alkalmazott nélküli „önállókat“, és a kilenc főnél nem nagyobb létszámmal dolgozó „mikrovállalatokat“.

A kisvállalat mint öntanuló szervezet

A kisvállalatnak számos, *hatékonyan működő öntanuló szervezetre* jellemző karakterisztikája van. Ezért ha még hatékonyabbá akarjuk tenni működését, meg kell tudnunk, mit is takar ez valójában.

Mivel a tanulási elméletre nem csak egyetlen összefüggő meghatározás van, ezért nincs általános megegyezés abban, hogy mi képezi az *ön-tanuló* szervezetet még akkor sem, ha ez volt az egyik legtöbbet vitatott téma a nyugati emberi erőforrás kutatók között az utóbbi években. A számos újkeletű definíció között valószínű, hogy *Sengétől* [14] származik a legeredetibb, és pedig:

Az öntanuló szervezetben az emberek állandóan felfedezik, hogyan hozhatják létre, és hogyan változtathatják meg működési körülményeiket.

Ez a meghatározás kötődik ahhoz a jelenleg népszerű koncepcióhoz, mely szerint a versenyelőny a vállalat relatív öntanuló képességéből ered. (*De Geus* [5]) Ez a tanulás nemcsak az *adaptív tanulási folyamatot* jelenti a változásokra történő reagálás és a túlélés céljából, de egyben jelenti az úgynevezett *generatív tanulást* is, amely magában foglalja a *tapasztalatszerzést és -felhasználást* lehetőségét is. Ez vezethet a fogyasztói magatartás, valamint más érintettek megismeréséhez.

A generatív tanulás kapcsolatos azzal a jelenleg divatos nézettel, amely szerint *mostanában egyre több szervezet fedezi fel, hogy piaci pozíciójuk attól függ, hogyan menedzselik interdependenciális kapcsolataikat a különböző érintettekkel. A szervezetnek már nem csak termelési funkciója van, amely belső hatékonyságra törekszik.*

Sokkal inkább egy csomópont a gazdasági kapcsolatok, a kölcsönös függőségek és a közös kötelezettségek komplex hálózatában.

Bár az interdependenciális kapcsolatok hálózatának ezek a koncepciói viszonylag újak lehetnek nagyvállalattal kapcsolatban, mégis tény, hogy a nagyvállalatok hozták létre a túlélés és növekedés alapszabályát a kisvállalat számára.

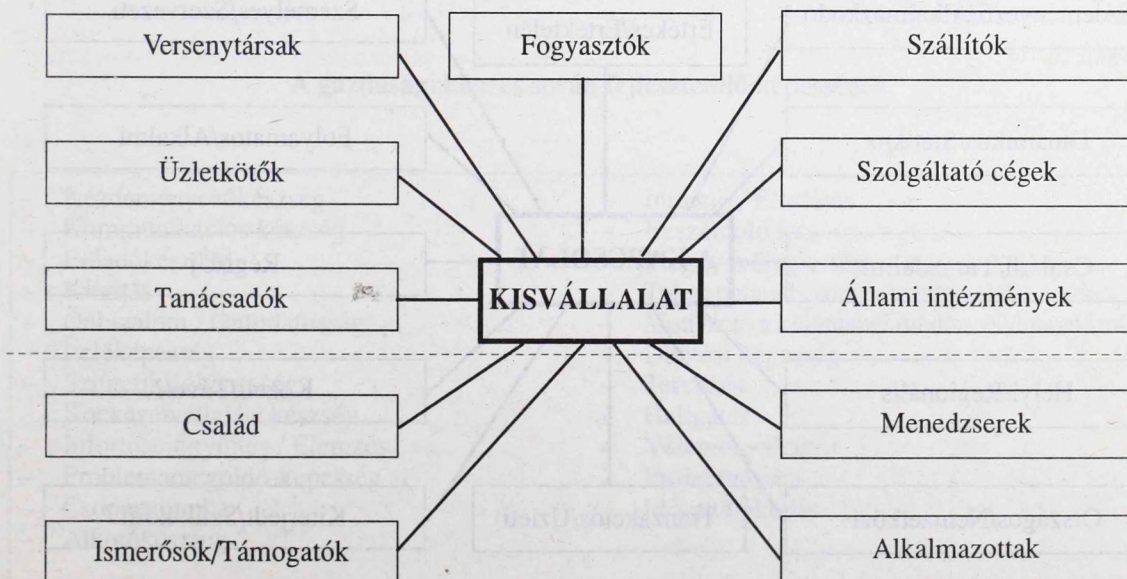
A kisvállalat tranzakciós és üzleti kapcsolatai

Minden kisvállalat túlélésében jelentős szerepe van annak, hogyan menedzseli tranzakciós és üzleti kapcsolatait a versenytársak, a fogyasztók, a szállítók stb. (külső kapcsolat), valamint a menedzserek, az alkalmazottak, a családtagok stb. hálózatában (belső kapcsolatok). Ezt a kapcsolathálózatot mutatja az 1. ábra.

Könnyen belátható, hogy a kisvállalat sikere attól függ hogyan menedzseli és fejleszti interdependenciális kapcsolatainak hálózatát bizonytalan körülmények között. A kisvállalat, annak tudatában, hogy a piacon domináns tényező, (rendszerint) megpróbálja a bizonytalansággal összefüggő kockázatot csökkenteni úgy, hogy kölcsönös bizalomra épülő személyes kapcsolatot hoz létre a vállalkozás fontosabb érintettjeivel. A túlélési képességét az határozza meg, hogy képes-e tanulni ezektől az érintettektől, tudja-e

1. ábra

A kisvállalat tranzakciós és üzleti kapcsolatainak hálózata



tanítani ezeket, képes-e megbízható kapcsolatot kialakítani velük, és tudja-e használni ezeket arra, hogy feltárják a szélesebb üzleti környezetet.

A közelmúltban egy Sydneyben rendezett konferencián egy kínai vállalkozóval azonos szekcióban szerepeltem, aki tökéletes összefoglalását adta a fentieknek. Vállalkozását – más erőforrások hiányában – csak saját ötleteivel kezdte, körülbelül tizenöt évvel ezelőtt, és azóta nagy üzleti birodalmat épített ki. Amikor arról kérdeztük, hogy mi a titka ennek a nagy teljesítménynek, a következőket mondta: „*Jó kapcsolatok teremtése, a kapcsolatok átalakítása ismeretessé, az ismeretség átalakítása üzleti partnerséggé, az üzleti partnerség átalakítása barátsággá, és a barátság átalakítása családi kapcsolattá.*” (Bun-Chiang [2])

A kisvállalati kapcsolatok tipológiája

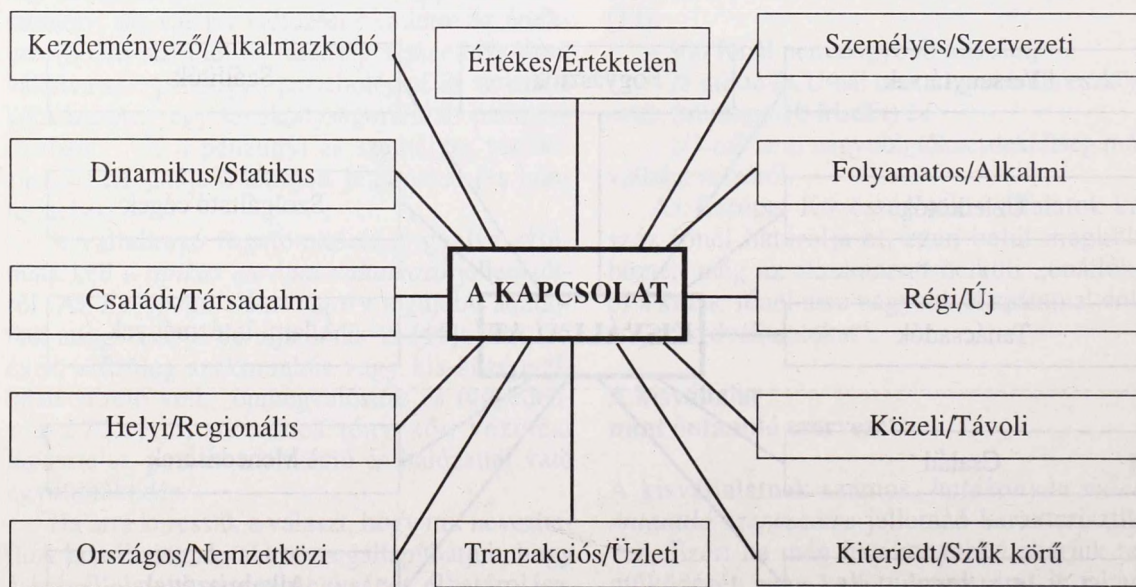
Az 1. ábrán szemléltetett hálózat elemei reprezentálják a tanulási környezetet a kisvállalat számára, amelyen belül különféle típusú kapcsolatok jöhetnek létre. A különböző típusú kapcsolatok integráltságának mértéke meghatározza a vállalat hatékonyságát. A 2. ábra azokat a szempontokat mutatja, amelyek szerint a hálózati kapcsolatok osztályozhatók. Ezek alapján értékelhetők és szisztematikusan továbbfejleszthetők a hálózati

kapcsolatok, amelyek révén tanulhatnak a vállalatok. Például a fontos tranzakciós kapcsolatok társadalmi kapcsolattá való átalakításából, vagy olyan személyekkel való közeli kapcsolat kiépítéséből, akiknek már kiterjedt kapcsolatbázisuk van és így tovább. (2. ábra)

Ezek a kapcsolatok és a velük járó környezeti hatások, valamint a tulajdonos által menedzselt kisvállalat néhány fontos jellemzője, úgymint az autonómia, az önellenőrzés, a tulajdonlás és a fogyasztótól való függőség képezik a vállalkozói tanulási folyamat alapját. A túlnyomórészt a környezeti összefüggéseken alapuló tanulási módszert és ezt a környezetet nevezzük másképpen széles körű (holisztikus) feladatstruktúrában való gazdálkodásnak, másoktól való tanulásnak, munka közbeni tanulásnak, a fogyasztók és a szállítók visszajelzéséből való tanulásnak, alkotó utánpótlásból való tanulásnak, tapasztalatok útján való tanulásnak, problémamegoldásból és lehetőségkihasználásból való tanulásnak, és hibákból való tanulásnak. Ez a tanulási összefüggés *szubjektív tudást* hoz létre, éles ellentétben az *objektív tanulási környezettel*, amit leginkább az oktató nyújt. A szubjektív tanulás annak a folyamatnak az összefüggéseiben zajlik le, amelynek során a vállalkozás alkalmazkodni, túlélni és növekedni akar. Szükséges, hogy a vállalkozás mindig tudja, mit kell megta-

2. ábra

A kisvállalati hálózati kapcsolatok osztályozása



nulnia és hogyan, kitől tanulható ez meg. Az oktató számára a kihívás abban áll, hogy ily módon, tapasztalatait felhasználva segítse a menedzsert a tanulásban és abban, hogy ne tévessze szem elől a menedzser tapasztalatainak jelentését. Ehhez szükséges megérteni a tanulási folyamat valós összefüggéseit, az üzleti kultúrát és ezeknek megfelelően alkalmazni pedagógiai módszereinket.

Kihívás az egyetemi képzés számára

Az egyetemek és gazdasági főiskolák mint oktatási és tanácsadási lehetőséget biztosító intézmények közvetlen hatással vannak a kis- és középvállalatokra. Szélesebb körű oktatási programjaikkal hatnak a társadalmi kultúrára is: kutatási tevékenységükkel befolyásolják a *verseny színvonalát*. Tehát nagy a felelősségük, és nem kétséges, hogy az ezekben az intézményekben felhalmozódott elméleti ismeretek és gyakorlati tapasztalatok egyaránt fontosak.

A gazdasági képzés során fejlesztendő képességek

A múlt év végén Tamperében tartott vállalkozáskutatási szeminárium [3] többségében egyetemi oktató és kutató résztvevője számára az volt az első kérdés, hogy a közgazdász hallgatók milyen képességeit, és milyen szinten kívánjuk tudatosan fejleszteni. Az 1. táblázat az erre a kérdésre adott válaszok listáját tartalmazza – az oktatandó tárgyak megnevezése nélkül.

A képességfejlesztést elősegítő tanulási folyamatok

A 2. táblázat azokat a releváns pedagógiai megközelítéseket tekinti át, amelyek alkalmazhatóak ezeknek a képességeknek a szisztematikus fejlesztésére.

A közgazdászok képzés programjait sok kritika éri – hazánkban és külföldön egyaránt. (Szirmai [15], Porter – McGibbon [12]) Ezeket figyelembe vesszük, de a válasz néhány eset kivételével sokat késik. Úgy tűnik, hogy kevesebbet tanulunk, mint amennyit lehetne a fentiekben említett néhány fontos dologból. Például abból, hogy a vállalkozók hogyan tanulnak üzleti partnereiktől, és hogy a partnereknek mit és miért kell megtanulni a vállalkozóktól. Továbbá, elég keveset tudunk arról, hogy mi történik az üzlet kezdeti turbulens éveiben, amely alatt a vállalkozás sokat tanul. Következésképpen nem tudjuk pontosan, hogyan lehetne ezt a tanulási folyamatot elősegíteni. Tanítjuk az üzleti tervezést, azonban gyakran keveset tudunk a kis- és középvállalatok gyakorlati tevékenységéről. Tanítunk vállalkozáselméletet, de keveset tudunk arról, hogyan kell az elméleti koncepciókat átültetni a gyakorlatba. Ily módon ez a tárgy nehezen illeszthető oktatási módszereinkhez. Ezért azok az oktatási intézmények, amelyek nem reagálnak ezekre az észrevételekre, valószínű, hogy nem a legmegfelelőbb helyek a tanulásra, legalábbis a kis- és középvállalatok számára.

1. táblázat

A gazdasági képzés során fejlesztendő képességek

- | | |
|-------------------------------|--|
| – Kezdeményezőképeség | – Intuíció / Éleslátás |
| – Kommunikációs készség | – Beszámoló írás |
| – Előadókészség | – Meggyőzőképesség |
| – Kitartás | – Tolerancia a bizonytalansággal szemben |
| – Önbizalom / Öntudatosság | – Motiváció a különböző módon való tanulásra |
| – Ítélnőképesség | – Döntési képesség |
| – Szintetizálóképesség | – Tervezés |
| – Kockázatvállalási készség | – Hallgatás |
| – Információgyűjtés / Elemzés | – Véleményalkotás |
| – Problémamegoldó-képesség | – Projektmunka |
| – Csoportmunka | – Időgazdálkodás |
| – Alkotókészség | |

A képességfejlesztést elősegítő tanulási folyamatok

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Előadás szemlélető eszközök használatával: ábrák, képek, írásos anyagok, videó - Kritikai elemzések - Külső szakértők előadása - Valós problémák megoldása - Viták - Kritikus problémák meghatározása - Projektum alapú tanulás - Tapasztalat útján való tanulás (valós helyzetek szimulációja) - Ötletrohamból való tanulás - Interaktív videó / Információtechnológiai eszközök | <ul style="list-style-type: none"> - Szemináriumok - Gyakorlati foglalkozások: kérdésekhez kapcsolódóan / csoportos megbeszélés - Kiselőadások - Külső szakértők tanácsadása (egyéni és csoportosan) - Szimulált problémamegoldás - Esettanulmányok - Szerepjáték - Tanácsadási gyakorlatok - Egyéni vagy csoportos osztályozás - Helyzetvizsgálat (helyzetfeltárás) alapján való tanulás |
|--|---|

Az üzleti vállalkozás oktatása mellett és ellen szóló érvek

Tekintettel a fentiekben említett különféle problémákra nyilvánvaló, hogy az üzleti vállalkozás oktatása nehéz feladat. Ennek ellenére a vállalkozás oktatásának már vannak bizonyos előzményei a *Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Karán*. A *Vállalkozástan*, illetve a *Kisvállalati gazdálkodás* című tárgyakat három éve oktatjuk a gazdálkodási szakos, valamint a PhD-hallgatók számára. Jelenleg az oktatási rendszerünk átalakítása folyik, amelynek legfőbb célja a szakirányú képzés bevezetése. Ezt megelőzően felmérést készítettünk a kar oktatói és hallgatói körében. Olyan kérdésekre kerestük a választ mint:

- Melyek a vállalkozási szakirány indítása mellett és ellen szóló érvek?
- Mik a szakirány képzési céljai?
- Mit tartalmazzon a tanterv és a tantárgyprogram?
- Melyek a releváns oktatási módszerek?
- Milyen problémák merülhetnek fel a szakirány beindításakor?
- Mik a problémák megoldási lehetőségei?

Ez a felmérés csak szűk körű volt, azonban a válaszok jól tükrözik a vállalkozásoktatás jelenlegi hazai helyzetét is.

Az üzleti vállalkozás nem önálló szakirány keretében történő oktatásának indokai

Annak általános okai, hogy az üzleti vállalkozást ne önálló szakirányként oktassuk – elkülönítve a

marketing, a számviteli és pénzügyi, a szervezési vagy a humán erőforrás-gazdálkodási szakiránytól – a következőkre vezethetők vissza:

- A vállalkozási ismeretek szerves részét képezik a marketing, a számviteli és pénzügyi, a szervezési vagy a humán erőforrás-gazdálkodási szakirányok tantervének
- Nincsen hely a tantervben a vállalkozási ismeretek bővítésére – a Vállalatgazdaságtan című tárgy tematikája magában foglalja a vállalkozással kapcsolatos tananyagot is
- Adminisztratív vagy személyi problémák meggátolják a vállalkozási szakirány beindítását

Az önálló vállalkozási szakirány indításának okai

Az „önálló“ vállalkozási szakirány indításának indokai a következők:

- A gazdaságnak szüksége van diplomás vállalkozókra
- A munkanélküliség arra kényszeríti a diplomásokat, hogy saját vállalkozásba fogjanak
- A vállalkozási ismeretek a közgazdász képzés tananyagainak jól elhatárolható részét képezik
- Szükség van a nagyvállalati gondolkodásmód kisvállalati központúvá alakítására, több munkahely teremtése érdekében
- Elő kell segíteni a vállalkozási tudat és alkotó-képesség fejlődését
- Lehetőséget kell biztosítani az elméletnek a gyakorlatban való kipróbálására

Úgy gondolom, hogy ezzel a felsorolással egyetérthetünk. A szakirány sikerének mindazonáltal fontos feltétele a képzési célok pontos meghatározása és a célok elérését elősegítő oktatási módszerek alkalmazása. Eltérően más szakirányok/tárgyak hagyományos módszereitől itt olyan oktatási módszerekre van szükség, amelyek lehetővé teszik a hallgató számára, hogy munka közben tanuljon.

A vállalkozási szakirány képzési célkitűzései

A vállalkozási szakirány *képzési célja*, hogy a legújabb kutatási eredményekre és a hazai kisvállalatok tapasztalataira építve átfogó képet adjon a kisvállalatról, s megpróbálja a gazdálkodás főbb funkcionális területeiről és feladatairól elsősorban gyakorlati, de alapvető ismereteket adni.

A szakirány képzési célkitűzéseinek meghatározásánál *egyrészt* abból indultunk ki, hogy a működő, illetve az újonnan létrejövő vállalkozások, azaz a munkaerőpiac olyan szakemberek iránt érdeklődik, akik rendelkeznek a vállalkozások közgazdasági gyakorlati ismereteivel és az egyetem elvégzése után azonnal megfelelnek ezeknek az elvárásoknak.

Másrészt azt tapasztaljuk, hogy az egyetemi hallgatók is gyakorlati problémák iránt érdeklődnek, különös tekintettel a vállalkozások irányítására és a vállalkozási tanácsadásra.

A szakirány képzési céljainak ismeretében tisztázhatók, hogy valójában mit kellene elérni az üzleti vállalkozás oktatása során. A szakmai körökben hangoztatott vélemények gyakorisági sorrendben a következők voltak:

Mit kellene elérni az üzleti vállalkozás oktatása során?

- Ösztönözni a gazdasági növekedést
- Előmozdítani az újonnan létrejövő kisvállalatok számának gyarapodását és a már működő vállalkozások növekedését
- Hozzájárulni a vállalkozási kultúra színvonalának növeléséhez
- Hozzájárulni a hallgatók önfejlesztéséhez és előrelépéséhez
- Kifejleszteni az egyéni teljesítményen és lehetőségen alapuló öntudatot a kihívásokkal teli környezetben
- Kifejleszteni a hallgatók vállalkozói tudatosságát és alkotóképességét; felkészíteni a hallgatókat a vállalkozói (tanácsadási) feladatokra
- Több hallgatót bevonni a gyakorlatorientált oktatásba
- Elősegíteni a fiatal oktatók/kutatók fejlődését

A vállalkozási szakirány tanterve és programja

A fentiekben ismertetett képzési célokat a tantárgyak alábbi rendszere révén kívánjuk elérni. (l. 54. old. cím alatt táblázatot)

A vállalkozási szakirány tantervét a *Vállalatgazdaságtani Tanszék* munkatársaink közreműködésével a speciális piaci igények figyelembevételével állítottuk össze. A struktúra kialakítása során arra törekedtünk, hogy biztosítsuk a törzstárgyak, a szaktárgyak és a szabadon választható tárgyak megfelelő arányát. A tantervbe sorolt tárgyak az ezen a szakterületen alapvetően szükséges komplex témaköröket tartalmazzák.

Az üzleti vállalkozás I-II. tantárgyprogramja

Az üzleti vállalkozás oktatásának *első félévében* a következő témakörök szerepelnek:

• Az üzleti vállalkozás I. programja

1. Az üzleti vállalkozás elméleti alapjai
 - 1.1. A vállalkozó és a vállalkozás fogalmának meghatározása
 - 1.2. A vállalkozó szerepe a kisvállalat fejlesztésében
 - 1.3. A vállalkozás szerepe a gazdaságban
2. Az új vállalkozás indítása és az üzlet felfuttatása
 - 2.1. Az üzleti vállalkozás létrehozása: új vállalkozás alapítása, vállalatfelvásárlás és közös vállalkozás
 - 2.2. Az üzleti terv kidolgozása és bevezetése
3. A működő vállalkozás gazdálkodási területei és feladatai
 - 3.1. Piacelemzés és piactervezés
 - 3.2. Költség- és árkiakítás
 - 3.3. Pénzügyi tervezés
 - 3.4. Adózás
 - 3.5. Készletgazdálkodás
 - 3.6. Termelésirányítás
 - 3.7. Szervezeti struktúra kialakítása és koordináció
4. A vállalkozás befejezése
 - 4.1. A csőd figyelmeztető jelei
 - 4.2. Felszámolás
 - 4.3. Az újrakezdés és az utódlás a vállalkozásban
5. Az üzleti vállalkozás sajátos témakörei
 - 5.1. A vállalat jogi formái
 - 5.2. Franchise
 - 5.3. A vállalati stratégia kialakítása
 - 5.4. Az üzleti vállalkozás etikája

A táblázatban felsorolt témakörök fontosságával kapcsolatosan az oktatók véleménye megegyezett az irodalmi ajánlásokkal (*Gibb* [8], *Hisrich* [9], *Mugler* [10]), amelyek szerint a programban célszerű az elemzőkészséget fejlesztő és a módszertani ismereteket adó témakörök kombinációját kialakítani. A pénzügyi tervezés kivételének a gazdálkodás többi funkcionális területeire kisebb hangsúlyt kell helyezni. Ez általában azzal indokolható, hogy a vonatkozó témakörök szerepelnek más tárgyak, például a *Vállalatgazdaságtan* vagy a *Szervezés* tematikájában is.

• Az üzleti vállalkozás II. programja

A második félévben a hallgatók először megismerkednek a vállalkozási tanácsadás problémaköreivel az alábbi tagolás szerint:

- A vállalkozási tanácsadás általános jellemzői
- A tanácsadás célja és feladatai
- A tanácsadó és az ügyfél kapcsolata, a tanácsadó felelőssége
- A tanácsadás típusai, folyamata és módszerei
- A tanácsadó kapcsolatrendszere, az üzleti vállalkozás infrastruktúrája

A program második részében a hallgatók oktatói irányítás mellett jelenlegi vagy jövőbeli vállalkozások számára tanácsadói szolgáltatást nyújtanak. Ennek során a vállalkozók által meghatározott problémákat oldanak meg, amelynek lépéseiről beszámolót készítenek. Ily módon a hallgatók lehetőséget kapnak, hogy felmérjék elméleti tudásukat és problémamegoldó készségüket a gyakorlatban, míg a vállalkozók szakszerű tanácsadói szolgáltatást és technikai segítséget vehetnek igénybe.

A vállalkozási szakirány tanterve

Heti óraszám	7. félév	8. félév	9. félév	10. félév
1	Külgazdaságtan	Finanszírozás-gazdaságtan I. 2+0	Finanszírozás-gazdaságtan II. 2+0	Nemzetközi ökonómia 2+0
2	2+0	Vállalati stratégia	Gazdasági és pénzügyi ellenőrzés 2+0	Regionális gazdaságtan 2+1
3	Statisztika III.	és tervezés	Közgazdasági elméletek története 2+0	Üzleti etika 2+0
4	1+1	2+1	Racionalizálási eljárások 1+1	Regionális stratégia és politika 2+0
5	Világ gazdaságtan	Gazdaságstatisztika 2+1	Válságkezelés 2+2	<i>Szabadon választott tárgyak</i>
6	2+0	2+1	Konjunktúraoktatás 2+0	
7	Információmenedzsment	Ágazati gazdaságtan II. 2+1	Számvetési információs rendszerek kialakítása és fejlesztése 0+2	
8	2+1	Üzleti vállalkozás II. 0+2	<i>Szabadon választott tárgyak</i>	
9	Humán erőforrás gazdálkodás II.	Vállalkozások jogi szabályozása 2+0		
10	2+0			
11	Ágazati gazdaságtan			
12	2+0			
13	Üzleti vállalkozás I.			
14	2+1			
15	Adóügy	<i>Szabadon választott tárgyak</i>		
16	0+2			
17	<i>Szabadon választott tárgyak</i>			
18				
19				
20				
21				
22				
Heti óratelhelés	13 E + 6 Gy + 3 Sz	10 E + 5 Gy + 7 Sz	11 E + 5 Gy + 6 Sz	8 E + 1 Gy + 3 Sz

Jelölés: Vékonyan szedett – Törzstárgy
Vastagon szedett – Szaktárgy
 Kurzívan szedett – Szabadon választott tárgy

E = Előadás
 Gy = Gyakorlati foglalkozás
 Sz = Szabadon választott tárgy

Hogyan kellene oktatni az üzleti vállalkozást?

Arra a kérdésre, hogy hogyan kellene oktatni az üzleti vállalkozást, a következők javasolhatók:

- Interaktív szemléletmód alkalmazása
- Gyakorlati feladatok megoldása, melynek során a hallgatók beindíthatják saját vállalkozásukat
- Számítógépes szimuláció és szerepjáték
- Kiscsoportos projektek
- A fontos vállalkozói jellemzők és gazdálkodási funkciók ismertetése, majd ezek adaptálása és továbbfejlesztése
- Alkotóképesség fejlesztése
- Összpontosítás a kulcskérdésekre, például az üzleti tervre
- Az alapvető gazdálkodási módszerek ismertetése és kapcsolatépítés az üzleti szektorral közös projektek, illetve esettanulmányok révén

Mint azt saját tapasztalatomból is tudom, a vállalkozást hatékonyan oktatni nehéz feladat. Éppen ezért megkérdeztük a kollégák véleményét arról, hogy melyek a leghatékonyabb oktatási módszerek a hallgatók vállalkozói képességének fejlesztésére. Az oktatási módszereket *Likert*-

Oktatási módszerek

Sorrend	Oktatási módszerek	Átlagos pontszám
1-2.	Valós gyakorlati problémák megoldása	4,5
1-2.	Üzleti tervekészítés	4,5
3.	Esettanulmányírás	4,4
4.	Gyakorlati foglalkozások	4,0
5.	Videó filmek	3,8
6-8.	Alkotóképesség, innovációkészség és termékfejlesztési gyakorlat	3,7
6-8.	Csoportos feladatok	3,7
6-8.	Számítógépes szimuláció	3,7
9-13.	Vállalkozások csoportos látogatása	3,5
9-13.	Saját vállalkozási tapasztalat ismertetése	3,5
9-13.	Ellenőrzések, vizsga	3,5
9-13.	Tananyagolvasás és megbeszélés	3,5
9-13.	Esettanulmányok feldolgozása	3,5
14-15.	Vállalati szakmai gyakorlat	3,4
14-15.	Beszélgetések vállalkozókkal	3,4
16.	Előadás a tananyagból	3,3
17.	Tudományos publikációk feldolgozása	3,2
18-19.	Kiadott anyagok olvasása	3,1
18-19.	Könyvtári irodalomgyűjtés	3,1

skálán értékeltük. A nagyon hatékony módszerek 5 pontot, míg a teljesen hatástalanok 1 pontot kaptak. A válaszokból egyértelműen kiderül, hogy a legtöbben egyetértenek a vállalkozás-oktatás túlnyomórészt gyakorlati orientációjával, ami szintén megegyezik az irodalmi ajánlásokkal.

Az üzleti vállalkozás oktatás során felmerülő problémák

Az üzleti vállalkozás oktatása során felmerülő problémák a következők lehetnek:

- A gyakorlati orientáció megvalósításához szükséges vállalkozói szféra támogatásának hiánya
- Kevés szakmai gyakorlat lefolytatására alkalmas vállalkozás van a régióban
- A vállalkozói kultúra alacsony színvonala
- Hiteles vállalkozói modellek hiánya
- Kevés a hazai oktatási anyag
- Tankönyveket használnak a gyakorlati munka helyettesítésére
- Kevés idő és erőforrás áll rendelkezésre az *aktív tanulás* elősegítésére
- A vállalkozás mint funkcionális tárgy oktatásának tendenciája
- Bizonytalanság az új szakirány/tantárgy bevezetésével kapcsolatban, szükség van az oktatók felkészítésére

Megoldási lehetőségek

- Szoros kapcsolat kiépítése az üzleti szférával
- Vállalkozások rendszeres látogatása
- Vállalkozók felkérése oktatásra és díjtalan tanácsadásra
- Hazai példák gyűjtése és esettanulmányok írása
- Különböző oktatási módszerek kipróbálása
- Aktív tanulási lehetőségek biztosítása a hallgatók számára: üzleti tervkészítés, vállalkozásindítás és vezetés
- Egyéni és csoportos feladatok eredményeinek hasznosítása
- Vállalkozói gyakorlattal rendelkező oktatók megbízása
- Több előadó felkérése
- A vállalkozásoktatás kari/tanszéki tapasztalatainak értékelése
- Rendszeres tapasztalatcsere az egyetemek/tanszékek vállalkozásoktatói között; szemináriumok és bemutató tanítások
- Posztgraduális vállalkozási diploma/szak beindítása

Az említett problémákból és megoldási lehetőségekből kiderül, hogy nagyon hasonlóak a más országokban tapasztalt problémákhoz. A legtöbb probléma megoldására javaslatot tettünk, de nem mindegyikre. A javaslatok megvalósíthatóságát célszerű ellenőrizni, ami oktatási rendszerünk fejlesztésének jelenlegi szakaszában inkább kihívásnak, mint akadálnak tekinthető.

• Összefoglalás

Tanulmányunk célja az volt, hogy meghatározzuk a kisvállalat mint öntanuló szervezet jellemzőit és a kisvállalati kapcsolatok típusait, amelyek alapján le lehet írni a vállalkozói tanulási folyamat lényegét. A túlnyomórészt partnerkapcsolatokon és környezeti hatásokon alapuló tanulási folyamat összefüggéseiből kiindulva határoztuk meg a vállalkozásoktatás céljait, programját és módszereit. Az ezekkel kapcsolatos megállapításaink és ajánlásaink a következők: a gazdaságnak szüksége van diplomás vállalkozókra, amelyeket célszerű önálló szakirány keretében képezni. E mellett szól az is, hogy a vállalkozási ismeretek jól elhatárolhatók a közgazdász képzés más funkcionális vagy módszertani tárgyainak tananyagaitól.

A vállalkozási szakirány alapvető célja a gyakorlati igényeknek megfelelő szakemberek képzése. Ez olyan tantervvel és tantárgyprogramokkal valósítható meg, amelyek hozzájárulnak az alkotóképesség kifejlesztéséhez, és lehetővé teszik az elméleti tudás és problémamegoldó készség gyakorlati felmérését.

A hatékony oktatási módszerek egész sora alkalmazható az üzleti tervkészítéstől a számítógépes szimulációig. Az oktatás során azonban felmerülhetnek bizonyos problémák is. Így például a vállalkozói szektor támogatásának hiánya, vagy a nem megfelelő vállalkozói kultúra jelenthet nehézséget. Szerencsére e problémák megoldására több lehetőség is kínálkozik, amelyek közül a vállalkozókkal való szorosabb kapcsolat kiépítése, illetve a vállalkozások rendszeres látogatása bizonyulhat a leghasznosabbnak.

Általában pozitív hozzáállást tapasztaltunk a társtanszékek részéről az üzleti vállalkozás oktatásával, illetve a várható nehézségek kiküszöbölésével kapcsolatosan. Úgy tűnik, hogy nagyobb anyagi támogatásra, hatékonyabb vállalati együttműködésre, felkészültebb oktatókra és több hazai oktatási anyagra van szükség. A különböző intézmények alkotóinak rendszeres tapasztalatcseréje alapvető fontosságú a vállalkozásoktatás sikere szempontjából.

Hivatkozott irodalom

- [1] *Bagó E.*: A nagy- és kisvállalatok kapcsolatai az iparban. Közgazdasági Szemle, 1991. 9. sz.
- [2] *Bun, C. K.–Chiang, C.*: Stepping Out. The Making of Chinese Entrepreneurs. Prentice Hall, Singapoure, 1994
- [3] Capabilities to Be Developed in Management Education. Workshop Held in the VIIIth RENT Conference, Tampere, 1994
- [4] *Czabán J.–Susánszky J.*: Adalékok a vállalati tanácsadó/tanácsadás profilváltásához. Vezetéstudomány, 1994. 7. sz.
- [5] *de Geus, A.*: Planning as Learning. Harvard Business Review, March/April. 1988
- [6] *Fülöp Gy.*: Kisvállalati gazdálkodás. Budapesti Közgazdasági Egyetem – AULA Kiadó, Budapest, 1994
- [7] *Fülöp Gy.*: Profile of Hungarian Entrepreneurs. Paper presented at the International Council for Small Business 40th World Conference, Sydney, 1995. June
- [8] *Gibb, A. A.*: Learning Skills for All the Key to Success in Small Business Development? Proceedings of the ICSB 40th World Conference, Sydney, 1995
- [9] *Hisrich, R. D.–Peters, M. P.*: Vállalkozás. Új vállalkozások indítása, fejlesztése és működtetése. Akadémiai Kiadó, Budapest, 1991

- [10] *Mugler, J.*: The Role of the Universities in Education for Entrepreneurship. Paper presented at the 18th European Small Business Seminar, Gent-Brussels, 1988
- [11] *O'Neill, R. C.*: Entrepreneurship As A Subject at University: The South African Experience. Proceedings of the 40th World Conference, Sydney, 1995
- [12] *Porter, L. W.-McGibbson, L. E.*: Management Education and Development: Drift or Thrust into the 21st Century? McGraw-Hill, New York, 1988
- [13] *Román Z.*: Vállalkozói sikereket – erős kisvállalatokat. Magyar Kisvállalati Társaság, Budapest, 1992
- [14] *Senge, P. M.*: The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organisation. Doubleday, USA 1990
- [15] *Szirmai P.*: A vállalkozások gazdaságtana. Tanári szakirány program. Budapesti Közgazdaságtudományi Egyetem, 1995