

TÉZISFÜZET

Hegedűs Henrik alezredes

TUDÁSMENEDZSELÉS, HUMÁNERŐFORRÁS-FEJLESZTÉS A MAGYAR HONVÉDSÉGBEN

Doktori (PhD) értekezés szerzői ismertetője

Témavezető: Dr. habil. Krizbai János ny. ezredes

Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem
Kossuth Lajos Hadtudományi Kar
Hadtudományi Doktori Iskola

Budapest, 2010.

A tudományos probléma megfogalmazása

A globális folyamatok, a gyors változások miatti kihívások mind a szervezetekkel, mind az egyénnel szemben igénylik a tudásbővítést, a folyamatos tudáskarbantartást, melynek nem csak társadalompolitikai és gazdaságirányítási vonatkozásai vannak. Ez több szempontból igaz a hadseregre is. Kiemelten kell tehát kezelni a védelmi szektorban is az oktatás, a képzés, a vezetőképzés kérdését. A modernizáció és az innováció elsődlegességének elfogadásához, az ellentmondások feloldásához a humán erőforrás fejlesztése érdekében több, alaposabb és átfogóbb ismeretre van szükségünk, a személyiség fejleszthetőségének lehetősége, illetve a fejleszthetőség korlátai tekintetében. A tudásmenedzselés középpontjába a személyiségnek azokat az ún. sikerkompetenciáit (soft kompetenciák) kell állítani, melyek fejlesztésével biztosítható az átjárhatóság a civil és a katonai szféra között.

Kutatási célok

1. Kutattam, hogy napjaink társadalmi, gazdasági folyamatai milyen kihívások elé állítják – figyelemmel arra, hogy átmeneti korban élünk – az állampolgárokat, a katonákat, mint munkavállalókat, és azokra milyen válasz adható. Bemutatom, hogy a tudásalapú társadalom megteremtésének nemzeti programja szempontjából is fontos az élethosszig tartó tanulás, a kreativitásnak, mint teljesítményképes tudásnak a fejlesztése, ennek egy egész életpályán keresztüli karbantartása a társadalom és az egyén, a katona érdeke is

2. Az előzőkkel összefüggésben vizsgáltam a Magyar Honvédség humán erőforrás fejlesztésének időszerű kérdéseit, a kihívásokat és azokra a katonai felsőoktatás átalakítása során adott válaszokat. Elkészítem a hivatásos és szerződéses, valamint külön a missziós állomány kompetenciamodelljének egy változatát a tisztek ún. sikerkompetencia modelljével együtt, melyet a jövőben egy komplex kutatás eredményeként kell teljessé tenni. .

A kutatandó témával kapcsolatos hipotéziseim:

Meggyőződésem szerint, szerint a humánbiztonság (munkabiztonság stb.), mint alapvető emberi szükséglet, erkölcsi értelemben a jövőtudat alapjául is szolgál, és mint ilyen, a társadalmi integrációnak és kohézióknak is az elősegítője. Munkavállalói oldalról és a katonák szempontjából is vizsgálom a problémát, figyelembe véve az egyén fejlődésének, a fejlődés iránti igényének dinamikáját is. Hipotézisem szerint eljött a tudásmunkások kora – a hadseregen belül is – csak más értelemben, mint a történelem során bármikor. A tudásalapú társadalom megteremtése, a felgyorsult technikai- technológiai fejlődés szorosan összefügg az élethosszig tartó tanulóssal, a tudás előállítással, bővítéssel, a tudáskarbantartással, a

tudásmenedzseléssel, a tehetséggondozással, a hozzáadott értékalapú tevékenységgel és ezt disszertációmban tételesen is szeretném bizonyítani. További hipotézisem, hogy a hadsereg esetében is igazolható ez, hiszen a tiszti állománynak szakértelmiségi, vezetői alapkompétenciákkal, speciális ismeretekkel, továbbá úgynevezett. sikerkompetenciákkal kell rendelkeznie, amely a megszerzést követően, a katonai pályafutás során folyamatos tudásgyarapítást, tudás megújítást, a kompetenciák fejlesztését, karbantartást igényel az érintettől. A témával összefüggésben, meghatározhatónak tartom a hivatásos tisztt, tiszthelyettes vezetői-, szakmai képességeinek és lényeges személyiségvonásainak, az egyén kompetencia- készletének folyamatos fejlesztését.

Kutatási módszerek

A vizsgált témát egy logikailag zárt rendszerben közelítettem meg. Kiindulásként a globális kihívásokat vizsgáltam, majd ezeknek a társadalomra, a gazdaságra, a katonai szervezetre és a katonára, mint munkavállalókra gyakorolt hatását elemeztem. A továbbiakban a kihívásokra adott válaszként, az értekezésem középpontjába magát a tudást, specifikusan a katonai tudást, a tudásmenedzselés, a tehetséggondozás nemzeti programjait állítottam, amely alapjaiban befolyásolja azt is, hogy milyen legyen a jövő nemzeti hadereje, az adott szövetség keretei között merre tartson – a szervezeti kultúraváltást, az innovációt illetően – modernizálási folyamata, mit értsünk a tiszti, tiszthelyettesi és a szerződéses állomány professzionális felkészítésén és a vezetőképzs előtérbe helyezése alatt.

Vizsgáltam a katonai felsőoktatás helyzetét és fejlesztés fő irányait (az egyéni és szervezeti képességek oldaláról is). A tisztképzés átalakításának főbb tapasztalatait, 5 évet felölelve (2003-2008 között), külön elemeztem. Az egyetem minőségbiztosítási stratégiájának, illetve az Intézmény Fejlesztési Tervének alapján elkészítettem az egyetem Humánerőforrás Fejlesztési Tervét (lásd 7-as számú melléklet). Kutatásom – amely a NATO körvonalazódó új stratégiai koncepciójára, a XXI. századi hadviselés jellemzőire, a haderőfejlesztés koncepcionális hátterére, a francia és a lengyel haderő átalakításának modelljére, állomány arányainak, a külső és belső társadalmi környezet változásaira terjed ki – elméleti szempontból új és szélesebb összefüggésekbe rendezi a haderő humánerőforrás gazdálkodással és fejlesztéssel összefüggő NATO elvárásokat, nemzetközi tapasztalatokat. Az értekezés témáját érintette – a Magyar Honvédség missziós képességének további fejlesztését illetően – a ZMNE Társadalomtudományi Intézetének munkatársaival, illetve a hozzájuk kapcsolódó kutatókkal együtt kidolgozott kérdőív, amely a külszolgálatra vonatkozó

jelenségeket vizsgálta. Ezzel összefüggésben több változatban kidolgoztam az adott problémakör elemzésének humán kérdéseit.

A téma kidolgozása és kutatása során az *analízist, a szintézist, az induktív és deduktív*, valamint az *összehasonlító* vizsgálati módszereket választottam. Javaslataim kidolgozásánál az *adaptáció* módszerét használtam. Dokumentumelemzéssel, nemzetközi és a hazai szakirodalom tanulmányozásával vettem részt a ZMNE és más hazai egyetemek kutatásaiban, a közoktatás, a felsőoktatás és a felnőttképzés vonatkozó fejezeteinél elvégeztem ezen kutatások eredményeinek másodlagos elemzését. Disszertációm szakmai megalapozása során áttanulmányoztam és felhasználtam a hazai és a téma szempontjából releváns és elérhető honvédségi dokumentumokat és a haderő nemzetközi tapasztalatait. Folyamatosan konzultáltam több humán szakemberrel, részt vettem – a Humán Szakemberek Országos Szövetsége elnökségi tagjaként – a szövetség által rendezett konferenciákon. Kutatásaim részeredményeit tanulmányokban és publikációkban jelentettem meg. Következtetéseimről több esetben beszámoltam gyakorlati szakemberek felkészítésein, szakmai konferenciákon és oktatói munkám során a felsőoktatásban és a felnőttképzésben.

Az értekezés felépítése

A disszertáció egy érdekes aktuális témát helyez új megvilágításba. A szerző szándéka szerint a szigorúan vett biztonságpolitikai alapelvek érvényesülése mellett a téma humán vonatkozásait is bemutatja. Általános ismertetőben részletesen taglalja a biztonság fogalmának tágabb és szűkebb értelmezését. Aktuális a probléma felvetése, mivel napjainkban a gazdaság globalizálódik, a biztonságpolitika pedig regionalizálódik, miközben a gyors technika fejlődés, az információ robbanás egyre nagyobb hatást gyakorol mindennapjainkra.

Ennek érdekében értekezésemet a következő rendben építettem fel:

Az I. fejezetben összefoglaltam hogy a dolgok napjainkban gyakrabban változnak mint ahogyan azt mi magunk gondolnánk. A matematikai képlet szinte megoldhatatlan, hiszen ebben az egyenletben egyetlen állandó maga a változó. A körülöttünk lévő világ tehát gyorsan, gyakran és gyökeresen változik. A kereskedelmi korlátok lebomlása a kommunikációs forradalom és a tudásgazdagság jelentős globális és virtuális munkaerő-piaci változásokat idéz elő. Ahogy egyre inkább bekapcsolódunk a globalizált világ vérkeringésébe, annál sokszínűbbek, önállóbbak és jobban képzettek a munkavállalók. A változásokat mélységükben is elemezve a munkaadók is felismerték a helyzet bonyolultságát és egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak a tudásmenedzselésnek, illetve a tehetséggondozásnak.

Ez stratégiai kérdés ma már számukra. A karriertervezés, a szervezeten belüli előmenetel, napjainkban a vezetés kiemelt feladatává vált.

A II. *fejezetben* a disszertáció a rendszerek, eljárások bemutatásával - amelyeket a mai szervezetek e kérdésben alkalmaznak - rögzíti a versenyképességet és az üzleti sikert befolyásoló humán tényezőket. A szerző az élethosszig tartó tanulást, mint valamennyiünk túlélési stratégiáját elemzi és mutatja be az egyén, a katona szempontjából fontos sikertényezőket. A szerző rámutat arra, hogy munkát keresni, nem csupán annyit jelent, hogy állást keresek vagy megélhetést, hiszen ezt nevezi a munkaerőpiac megélhetési munkavállalóknak. Ezt követően a téma aktualitásain keresztül taglalja, a nagymesterré válás ismérveit, és annak bonyolult folyamatát, a karrier építés lehetőségének számbavételével együtt. A szerző kiemeli, hogy a tehetséggondozás a munka világában annyit jelent, hogy az egyén meglévő képességeihez igazodva alakítunk ki olyan készségeket, amelyek az egyén túlélőképességét növelik, illetve szakmájukban kompetenssé, hitelessé teszi őket.

A III. *fejezetben* a bemutatam, hogy az egyén, a katona személyiség- fejlesztése során – amely egyébiránt nem korfüggő – fel kell tárnunk az erősségeket és ezekre építve folyamatában kell a gyengeségére is – a lehetőségek függvényében – figyelmet szentelnünk azokat is szelektív módon fejlesztve. A tehetséggondozás középpontjába az egészséget, a harmonikus, minden oldalúan fejlett, kiegyensúlyozott személyiségmodellt kell állítanunk. Egészségesnek tekinthető az a katona, akinek képességei összhangban vannak teljesítményével, fejlett adaptációs képességgel rendelkezik a beilleszkedést illetően. Életvitelét a mértékletesség, az „arany középút” szabályrendszerének belátása és betartása jellemzi. Kommunikatív egyén aki kész és képes a külvilág történéseit érzékelni, a szépet és a jót is észrevenni, érzelem-gazdag, pozitív életszemléletű személyiség. Továbbá az előzőekből következő módon empátiával, beleérző képességgel rendelkezik. Mindezek közül bármelyik tulajdonság hiánya sikertelenséget eredményezhet, mely az emberi szervezet egyensúlyi állapotának felborulásához vezethet, kompenzációra kényszerítve a pszichét és akár betegséget is előidézhet.

A IV. *fejezetben* a disszertáció szerzőjeként a katonai felsőoktatás átalakításának folyamatát és ennek következményeit vizsgáltam. melyet táblázatokkal, diagramokkal tettem szemléletessé.

Az V. *fejezetében* rámutattam arra, hogy posztmodern társadalmunkban egyre inkább előtérbe kerül az egyén, mint individuum. Ezt követően a téma aktualitásain keresztül taglaltam az embernek, mint legfontosabb erőforrásnak a felértékelődését, a karrierépítés, az életpálya tervezés szükségességének számbavételével együtt. A disszertáció záró részében

kiemeltem, hogy a katonának a meglévő képességeihez igazodva kell kialakítanunk olyan készségeket, amelyek növelik túlélőképességüket és szakmájukban kompetenssé, hitelessé teszi őket .építve professzionalizmusukra, testületi szellemükre és bajtársiasságukra.

Táblázatösszesítő

1. számú táblázat: Vállalati és HR stratégia	21. oldal
2. számú táblázat: A hivatásos, a szerződéses és az önkéntes állománykategória 2008-an	42. oldal
3. számú táblázat: Közoktatás helyzete Magyarország és az OECD esetében	69. oldal
4. számú táblázat: A magyarországi felnőttképzés bemutatása és értékelése a SWOT- analízis segítségével	85. oldal
5. számú táblázat: Létszámcsökkenés a vizsgált időszakban	119. oldal
6. számú táblázat: Oktató kiszolgáló állomány arány	119. oldal
7. számú táblázat: Oktató állomány korfája	120. oldal
8. számú táblázat: Az Egyetem állomány-összetétele a következőképpen alakult 2007-ben	121. oldal

Mellékletek

1. számú melléklet. Munkanélküliség eloszlása Magyarországon
2. számú melléklet: A tiszt- és a tiszthelyettes kompetencia modellje
3. számú melléklet: A katonai vezető sikerkompetenciái
4. számú melléklet: A szerződéses állomány kompetencia modellje
5. számú melléklet: A katona állomány missziós kompetencia modellje
6. számú melléklet: A ZMNE 2008. évi létszámviszonyai
7. számú melléklet: A ZMNE Humán erőforrás fejlesztési terve

Következtetések

A humánerőforrás-fejlesztéssel összefüggésben kiemelten kutattam a tehetséggondozás és tudásmenedzselés kérdését, össztársadalmi szinten és a haderő vonatkozásában, bizonyítva, hogy a mindez a fegyveres erőt illetően a társadalmi integrativitás alapjául szolgálhat. A kihívások adottak, a folyamatok egy része ismert, de a nagyobb része egyáltalán nem látható és maximum csak prognosztizálható. A globalizációval kapcsolatos nézetek eltérőek, a szakemberek három alapvető felfogás mögé sorakoznak fel, melyet kutatásom során megismerhettem.

Magyarország esetében a jövő nagy kérdése, hogy meg tudja-e valósítani a „tudásalapú társadalom” egyelőre túl idealistának tűnő eszményképét, vagy tovább sodródunk a periféria irányába. A gazdaságban megjelenik-e a „hozzáadott érték alapú termelés”, vagy tovább folyik a munkavállalók tömegeinek infantilizálódása.

Új tudományos eredmények

Értekezésemben, kutatásom alapján új tudományos eredménynek tartjuk:

1. Bizonyítottam, hogy a létező világrend átmeneti jellegű. A munkabiztonság megteremtésével, illetve az erre tett erőfeszítéssel vissza kell juttatni az egyént egyensúlyi állapotába, mivel csak így válhat „Maslow-i” értelemben is önmegvalósítóvá. Bizonyítottam, hogy a világ hadseregei, a társadalmi változások igen intenzív és egyre növekvő nyomása alatt keresik helyüket, szerepüket az egyelőre még csak körvonalazódó új világban. Ennek figyelembe vételével elemeztem a humán szakma paradigmaváltásának szükségességét, megjelöltem a változtatás fő irányait, közös pontokat keresve a verseny- és a nonprofit szféra korszerű „Stratégiai Emberi Erőforrás Menedzselése” között.

2. A tanulási folyamat élethosszig tartó kihívására rámutatva, a tudásmenedzselés, a tehetséggondozás fontosságát hangsúlyozva megállapítottam, hogy a katonai szervezet megújuló képessége szempontjából a haderőn belül is a kompetenciaalapú képzés egy életpályán át tartó folyamatossá tételében látom a megoldást. Részletesen elemeztem az alapvető tudás, a továbbfejlesztett- és az innovatív tudás katonai értelmezésének rendező elveit, és azok megszerzésének lehetőségeit is bemutatattam. A tudás felértékelődésének ismételt előtérbe kerülésének szükségességét tételesen indokoltam, a globális és nemzet állami kihívások mentén, a haderő fejlesztési irányjaival kapcsolatosan is. A minőségközpontú- és a szabálykövető magatartásnak, mint személyes kompetenciák tartalmi elemeinek, a katonai szervezet hatékony működésére gyakorolt hatását is bemutattam.

3. Bizonyítottam, hogy a Magyar Honvédség munkaerőpiaci helyzete a katonai szervezet ott elért – jónak mondható – pozíciójának megőrzése alapvető szervezeti érdek, amely megköveteli a katonai szervezeti szintjén is, az élethosszig tartó tanulás folyamatába történő integrálódást. Tételesen bizonyítottam, hogy a tudásalapú társadalom működése és a szervezet innovációs képessége, a hozzáadott érték alapú tevékenység a hadsereg esetében is együttesen jelentik a modernizációs kihívásokra adható választ. Kidolgoztam a katona állomány megtartó képességének és személyzetfejlesztésének szervezeti feladataival összefüggésben az egyes állománykategóriák kompetenciamodelljét egy változatban.

Ajánlások és javaslatok az értekezés gyakorlati felhasználására

1. Tovább kell folytatni az MH humánerőforrás – kiemelten a szerződéses állomány – biztosítása teljes problémakörének vizsgálatát, a meglévő kutatási eredmények hasznosításával együtt. Hatékonyabban kell reagálni a folyamatosan átalakuló polgári- és katonai szféra viszonyának kiegyensúlyozására és a problémák rendezésére, a társadalom és a védelem intézményrendszerének továbbfejlesztésével kapcsolatosan prioritásokat és törekvéseket megfogalmazva, ezek lényeges elemeire disszertációmban is kitértem. A fentiekkel együtt, az önkéntes tartalékos rendszer működési feltételeinek megteremtésére kell a nagyobb hangsúlyt helyezni, az érintett állomány továbbképzésének, tudáskarbantartásának, a szükséges kompetenciák fejlesztésének szervezeti kereteit megteremtve a katonai felsőoktatáson belül.

2. A Nemzeti Katonai Stratégia alapján – figyelembe véve a gyorsan változó társadalmi, gazdasági környezetet – szükséges egy teljesen új humánstratégiát kidolgozni, mely magába foglalja az értekezésemben felvázolt paradigmaváltás alapján a humán intézményrendszer megújítását is.

3. Ismételten elemezni kell a munkaköröket, és ki kell alakítani azok munkaköri kompetenciaregiszterét. A cél a katonai szervezet tudástérképének a létrehozása, munkaköri követelményprofil kidolgozása azoknak a kompetenciáknak mentén, melyeket kutatásom eredményeként egy változatban meghatároztam. Át kell dolgozni a teljesítményértékelés egész rendszerét annak szellemében, hogy jobban szolgálja a teljesítményelvűséget, a feladatközpontúságot, az előmenetelt, a differenciált bérezési forma bevezetését.

4. Az eddigiekhez képest sokkal nagyobb jelentőséget kell tulajdonítani a szervezeti kontroll erősítésének, a katonai szervezetek belső légkörének, kohéziójának javítására, kiemelten a katonai szervezetek szervezeti kultúrájának fejlesztésére, a bajtársiasság, a

testületi szellem erősítésére. A korábbi kutatások eredményei erre jó kiindulási alapul szolgálhatnak

Hegedűs Henrik alezredes publikációi az adott témakörben

Cikkek

1. A honvédségi és a civil munkaerőpiac összefüggései, avagy a személyügyi munka korszerűsítése. Humán Szemle, XIV évfolyam, 3. sz. 1998.
2. A globalizáció és a humántőke gazdasági felértékelődése. Humán Szemle, XXI évfolyam, 4. sz. 2005.
3. Gondolatok a HR-szakemberek és hallgatók II. Országos konferenciájáról. (Humán Szemle, XXII. évfolyam, 3. sz. 2006.
4. Érzelmi intelligencia a munkahelyen: Egy könyv, amit érdemes többször elolvasni. Új Honvédségi Szemle, LXI évfolyam, 3. sz. 2007.
5. A HR-szakma útkeresése: Szemelvények a 2007. évi országos HR-konferencia programjából. Új Honvédségi Szemle, LXI évfolyam, 8. sz. 2007.
6. Integrálódni az élethosszig tartó tanulás folyamatába (Hadtudomány, XVIII. évfolyam, 1-2 sz. 2008.
7. Monopoly – with talent, ergo how to become a grand master? Hadtudományi Szemle, on-line folyóirat, 2. sz. 2008.
8. Teljesítményértékelés és tudásmenedzselés dilemmái. Honvédségi Szemle, 63. évfolyam, 1. sz. 2009.
9. Emberi értékek és spiritualitás a gazdasági és katonai cselekedetekben. Társdalom és Honvédelem, 1. sz. 2009.
10. A biztonság fogalmának tágabb és szűkebb értelmezése, a humánbiztonság, avagy egy konferencia tanulságai. Hadtudományi Szemle, on-line folyóirat, 2. évf. 1. sz. 2009.
11. A humánpolitikai munka néhány aktuális kérdése. Honvédségi Szemle, 63. évfolyam, 5. sz. 2009.
12. A globalizáció és a humántőke gazdasági felértékelődése, a HR-szakma útkeresése. (tanulmány, lektorált). A Magyar Hadtudományi Társaság pályázati kiírására, 2008.

Konferenciák:

1. 10 ÉV NATO: 10 ÉV Biztonság: Konferencia, 2009. 03. 26.
2. 125 éves az MTA Hadtudományi Bizottsága, 200 éves a magyar hadtudomány iskolája. MHTT konferencia, ZMNE 2007. november 15. A Honvédelmi Minisztérium Személyzeti Főosztályán „A haderő átalakítás”-sal kapcsolatos jelentése
3. A katonai felsőoktatás jövőképe. Konferencia, ZMNE 2007. október 10.
4. Humán Stratégia a Magyar Honvédségben. Konferencia a HM szervezésében, ZMNE, 2008. február 14.
5. Országos Humánpolitikai konferencia, 2006. június 08-09, 2007. május 10-11, 2008. október 16-17

6. Humán Szakemberek Országos Szövetségének (a továbbiakban HSZOSZ) szakmai konferenciái, szimpóziumai 2009. január 29, 2009. szeptember 30, 2009. november 04, 2010. február 17. A HSZOSZ budapesti régiójának rendezvényén tartott előadásom a kutatási témámmal kapcsolatosan, 2009. április 02.
7. „Personal Hungary” – Emberi erőforrás-menedzsment Szakkiállítás és előadássorozat, 2006. november 15-16, 2007. november 14-15, 2008. november 19-20., 2009. október 27-28
8. IBM Business Consulting Services, szeminárium: A felsővezetői munka támogatása, e-learning szerepe az oktatásban illetve a vezetőképzésben, 2007. március 09.
9. IBM Business Consulting Services, konferencia: Munkaerő mobilitás Magyarországon, 2006. május 12.
10. A stratégiai gondolkodás és a sakk. Konferencia, ZMNE, 2007. november 21.
11. Tréningörkép HR- szemmel. Konferencia, PTE, 2006. május 02-03.
12. ELTE Innovációs Nap. Konferencia, ELTE TPIK, 2008. február 05.
13. „Testvérvárosok biztonságpercepciója” konferencia, Székesfehérvár 2009. szeptember 25.
14. Hadtudományi Doktori Fórum. ZMNE 2009. október 15.
15. Nemzetközi terrorizmus, konferencia. ZMNE 2007. november 06.

Szakmai életrajz

Személyi adatok:

Születési hely, idő: Szolnok, 1961. október 19.
 Munkahely: Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem
 Rendfokozat: alezredes
 Beosztás: kiemelt főtiszt
 Lakcím: 1132 Budapest, Visegrádi utca 62. 2/2
 Telefon: 06-30/515-5343
 E-mail: hegedus.henrik@zmne.hu

Nyelvismeret:

Angol államilag elismert ARMA katonai szaknyelvi középfokú komplex „C” típusú nyelvvizsga (STANAG 2.3.2.2.) (E-231 1288/1999),
 Orosz államilag elismert ARMA katonai szaknyelvi alafokú komplex „C” típusú (1205349) nyelvvizsga

Szakképzettség:

1992-1995 Kossuth Lajos Katonai Főiskola, Kollégiumi nevelőtanár
 1997-2000 BKE Vezetőképző Intézet, humánmenedzser szakértő
 2002-2005 ZMNE, biztonság-és védelempolitikai szakértő
 2007-2010 ZMNE Hadtudományi Doktori Iskola PhD hallgató

Szakmai pályafutás:

1983 2001 Beosztott tiszt, kiképző tiszt, személyügyi tiszt, személyügyi és munkaügyi osztályvezető- helyettes, személyügyi és munkaügyi osztályvezető, személyügyi és munkaügyi alosztályvezető

2001- ZMNE személyügyi osztályvezető- helyettes, kiemelt főtiszt
 Katonai pályafutás:
 1986: hivatásos tiszt
 Kitüntetés:
 1988: Haza Szolgálatáért Érdemérem bronz fokozat
 1994 Szolgálati Jel III osztály
 1998 Szolgálati Jel II osztály
 2002 Szolgálati érdemjel „arany”
 2007 Babérkoszorúval Ékesített Szolgálati Érdemjel

Tudományos társasági tagság: 2007 - Magyar Hadtudományi Társaság

Szakmai önéletrajz

1983-tól teljesítek katonai szolgálatot a Magyar Honvédség állományában. 1989-től dolgozom személyügyi területen, jelenleg a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Emberi Erőforrás Osztályán, kiemelt főtiszt munkakörben. Személyügyi főtiszt, illetve osztályvezető-helyettesi beosztás követően 1997-ben neveztek ki személy- és munkaügyi osztályvezető beosztásba az egyetem Szolnoki Repülőtiszti Főiskolai Karán.

Az integrációt követően előbb alosztályvezetővé, majd 2001-től ismét osztályvezető-helyetessé neveztek ki immáron az egyetem budapesti kampuszán. A felsőoktatási törvény módosítását követően- a vezetői létszám csökkentésének eredményeként- helyeztek át jelenlegi beosztásomba.

A felnőttképzésben 2000 decemberétől dolgozom, de oktatok humán erőforrás gazdálkodást, főiskolai képzésben is, egyetemünk szervezésében. Több hallgató konzulenseként közreműködtem szakdolgozatok elkészítésében.

Pedagógusi (kollégiumi nevelőtanári) diploma megszerzését követően okl. humán menedzser szakértői, majd okl. biztonság- és védelempolitikai szakértői- egyetemi végzettséget szereztem.

Angol nyelvből középfokú „C” típusú, orosz nyelvből alacsony fokú „C” típusú – katonai szakmaival bővített-nyelvvizsgálóval rendelkezem. Fél évet töltöttem Kanadában nyelvtanfolyamon.

A tömeges létszámleépítések idején az Amerikai Munkaügyi Minisztérium „Gyors Reagálás Project” keretében dolgoztam. Később két alkalommal elnöke voltam Szolnok helyőrségben a Munkába Helyezést Elősegítő Bizottságnak. Részt vettem a csoportos létszámleépítés törvényi keretekbe foglalásának előkészítésében, kodifikálásában .

Jelenleg vizsgálónői és szakértői feladatokat is ellátok- személyügyi ügyintéző és személyügyi gazdálkodó fejlesztő OKJ-s képzésben, melyet 2015-ig meghosszabbított az illetékes hatóság. Tagja voltam a Honvédelmi Minisztérium, a Magyar Honvédség Humán Stratégiáját átdolgozó bizottságnak

Rendszeresen részt veszek az Országos Humánpolitikai Konferenciákon, Humánpolitikai Szimpóziumokon. és publikációim is megjelentek több témában. Tagja vagyok a Magyar Hadtudományi Társaságnak és a Humán Szakemberek Országos Szövetsége, elnökségének.

2010. június 15-ével a doktori képzés zárásaként szereztem meg az abszolutóriumot és 2011. januárjában tervezem a doktori védésemet.

Budapest, 2010. október 25- én

Hegedűs Henrik alezredes sk.