

Lesz-e felsőoktatás a papír-, csomagoló- és nyomdaipar sikeres működtetéséhez?

Dr. Koczor Zoltán*

1. Bevezetés

A felsőoktatás nagymértékű változása a körötte folyó folyamatok gyökeres átalakítását igényli.

„Az oktatás megváltozik. Alapjaiban, ...mert a társadalom és a gazdaság is megváltozik. A változás pedig internet sebességgel történik. Egy új oktatási iparág hajnalán vagyunk – ez a globális tanulás” (The New Education Ecomy 1999)

Az iparághoz rendelt szakmai tudományterületek, a szakmai alapú mérnöki tudás, és a hozzátartozó felsőoktatási terület átalakulása miatt gyors kiütkeresés szükséges. Ugyanakkor a szakma a bevált tapasztalatok alapján elfogult a már megismert tudásmodell mellett, nem tekintve a lehetséges többletértéket az új szerkezetű tudásban.

2. A felsőoktatás történeti jellemzői

Az egyetemek működési módja, a rájuk bízott társadalmi feladatok jelentősége miatt mindig középponti helyzetben volt. Jellegzetes tartalmi eltérést mutatott a „porosz”**, és az „angolszász” egyetem-filozófiai és módszertani modell. A két rendszer egymás mellett élése felvetette a tudások és kompetenciák „ekvivalencia”- kérdését. Ez tette aktuálissá az egységes értékelési rendet.

Az elmúlt évtizedekben beláthatóvá vált, hogy a kialakult egyetemi modellek több szempontból krízishelyzetbe kerültek. Ilyen problémaként vetődtek fel

- a tömegessé váló felsőoktatás finanszírozhatósága,
- a specializáció, a professzionalitás és a globalizáció ellentmondása,
- a változások sebességéhez illeszkedő oktatási rendszerváltozás.

*Budapesti Műszaki Főiskola

**Leegyszerűsítve a két modell közti különbséget: a „porosz” rendszerben szaktekintélyek állapítják meg a szükséges ismeretanyagot, és a hozzátartozó módszertant, az „angolszász” rendszerben a hallgatók saját belátásuk szerint alakítják ki tananyagukat, önálló metodikát és többféle (bár sokszor elnagyoltabb) végzettséget gyűjtve.

A történelmi áttekintéshez fontos hozzátennünk, hogy nálunk sajátos jelenségként jelentkezik, hogy az oktatási forradalom közvetlen kezdetére esett a **felsőoktatási intézmények integrációs szerkezetátalakítása** is, mely összességében sikeres volt, de természetesen hátrányai is megjelentek.

3. Mik a felsőoktatás számára adott lehetőségek?

Az intézmények vezetői leghamarabb a felsőoktatás gazdasági korlátjaival találkoznak, amelyben a normatívák és az egy oktatóra jutó hallgatók száma a legfontosabb paraméter. A felsőoktatás értékteremtő jellege miatt azonban nehéz gazdaságossági logikát rendelni a siker értékeléséhez. Hosszútávon az is megállapítható, hogy esetenként nem a nyereséges területeket jól becsülő országok a nyertesek, hanem a jó területen oktató felsőoktatás teremti meg a nyereséges gazdasági ágazatokat.

Számunkra talán leginkább a felsőoktatás szociológiai aspektusa segíthet a helyes értelmezéshez. Először a frissen végzettek diplomájának értéke a munkaerőpiac értékelésén mérhető. Ez a rövidtávra tekintő elvárás a felsőoktatásban a tudás korszerűségét, elmélyültségét várja el. A másik igény, hogy a hallgató számára a képzés ne csak a végzés pillanatában, hanem a teljes életciklusban szükséges tudásalapozást is elvégezze. Ez felveti azt a kérdést is, hogy a végzettek 40-45 éven keresztül a graduális képzés éve alatt szerzett tudása alapozza meg a későbbi ismereteit. Ez olyan igény, mely az oktatás eredményességét abban méri, hogy általános szemléletet és a felnőttképzés bementi elvárásait teljesíti-e. Sarkosan fogalmazva: mi ad erkölcsi alapot egy oktatónak arra, hogy azt oktassa, amit ő tud, miközben maga sem biztos abban, hogy az átadott szemléletre 10-15 év múlva bárki igényt tart? Meri valaki azt állítani a mai tudásnövekedési sebesség láttán, hogy „csatornaszerű” szakmai képzés szükséges annak a fiatalnak, akinek legfőbb problémája távol-keleti olcsó munkaerő (nyomdaipar) és a környezet-terhelés szabályozásától meghatározott papírpar?

A továbbtanulással kapcsolatban a hallgató szabadon dönt, mivel egyre inkább kínálati piac a felsőoktatás.

A munkaerőpiac igénye csak áttételesen hat, ha az adott munkaerő-piaci szegmentum a hallgató számára érzékelhető oktatástámogatást, a munkakezdéstől fogva pedig jelentős perspektívát kínál.

A felsőoktatás kínálati logikája miatt csak a **biztonságos, jelentős elágazási lehetőségeket biztosító képzések adnak megfelelő perspektívát** a felvételizőknek. Ezt egészítheti ki, ha a szakmaterület a továbbképzési lehetőségek folytonosságát, magas jövedelmet tud kínálni, valamint a szakma várható konjunktúráját és a végzendő munkafolyamatok presztízsét megalapozottan képes igéni.

A hallgató biztonságát a **nyitott oktatási modell** jelenti. Ez ütközik az elmélyültséggel és a specializációs, valamint a „gyakorlatban és azonnal” igényekkel. Az oktatási rendszer eredményét ezeknek az igényeknek a kompromisszumaként kell tudni létrehozni. A korábbi prioritás, melyet a munkaerő-piaci igények határoztak meg, hátrébb sorolódtak, s a hallgatók karrierterve vált döntővé.

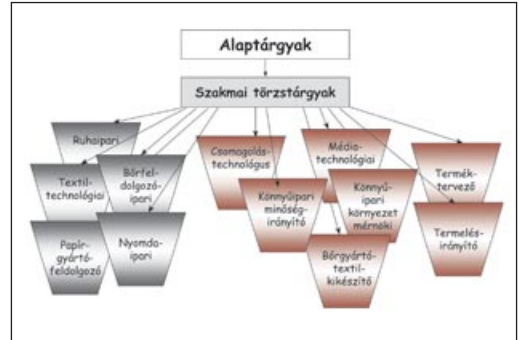
4. A jelenlegi válaszok, a változások jelenlegi tendenciái

Az elvárásokra a gyakorlati életben innovatív folyamatok reflektálnak. Ezek közül az EU-n belüli nemzetközi szervezést igénylő, a napi gyakorlatunkban megjelent fontosabb területek (Bologna 1999):

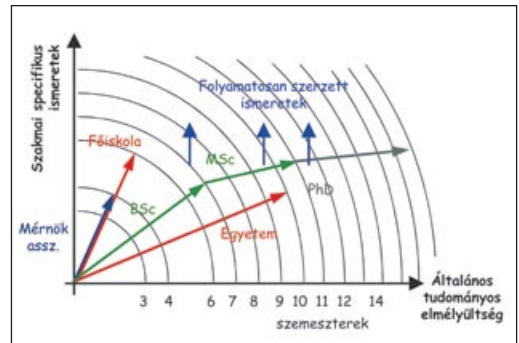
- LMD (Licence, Master, Doctorat) a lineáris képzési modell,
- Az ECTS (European Credit Transfer System, 1989),
- a hallgatók és a tanárok mobilitása,
- együttműködés az oktatás-minőségbiztosítás vonatkozásában és
- az élethossziglan tanulási modell kialakítása.

A korábbi oktatási modell a könnyűipar területén az egyetemi és a főiskolai oktatás eltérő kimenetbe torkollik, bár léteznek keresztirányú kapcsolódások is. A főiskolai oktatás hároméves, jelentős szakmai specializációt, újabb és újabb területkorszerűsítést igényelt. Ha a Könnyűipari Műszaki Főiskola múltjára tekintünk, láthatjuk, hogy az eredeti szakok (később szakirányok) nagymértékű változások mentek keresztül. (1. ábra)

A BSc-MSc-PhD képzés egymásra épültsége jól látható a 2. ábrán, ami egyben a szakirányú és az elméleti ismeretek jellemző irányja is feltüntetésre került. A korábbi és az új rendszer eltérése a belső tananyag strukturális változtatását is igényli.



1. ábra: Az oktatás korábbi szerkezete a könnyűipar területén



2. ábra: Az oktatási szerkezet és tartalom változása az lineáris képzés határára (a folyamatos tört vonal jelöli az új képzési struktúra jelleggörbéjét) (BSc=felsőfokú alapképzés, MSc=mesterképzés)

4.1.A könnyűipari BSc dilemmái

A BSc elveinek megvalósítása a munkaerő-piac képviselőinél jelentős ellenkezésbe ütközött, mivel a szakma és a tudomány természetes igénye, hogy minél hamarabb a nagyhagyományú specializált ismeretek kerüljenek az oktatás homlokterébe. Ez ellentmondásban van a folytatásra nyitott alapozás elvével. A Főiskola a kor igényrendszerét feldolgozva az alábbi szakirány-struktúrát dolgozta ki.

A négy szakirány eltérő jellegű memóriai alapokat nyújt, s jelentős része a szakmákban rejlő közös elvek és megközelítési lehetőségek integrálásán alapszik. A közös szakterületi lehetőségek a tárgyak valamennyi szakmaterületen arányosan megosztó esettanulmányokat használnak. Az egyes szakirányokhoz a szakmai specialitásokat a választható blokk elemek közül választhatja a hallgató (alsó sor szerint) (3. ábra).

A rendszer átalakulása egy vegyes modell eredményezett, mely azt jelenti, hogy a Nyomatott média és a Csomagoló és papírgyártó szakirányon is meghatározó mértékű oktatási rendszerváltás történt. A vegyes modell problémái ellenére egy olyan kísérleti helyzet adódott,



3. ábra: Az elfogadott szakirányszerkezet a BMF RKK könnyűipari mérnök szakán

mely a két logika egymás mellett élésével a hatékonyság és eredményesség mérését jól biztosítja.

4.2. A rendszerben rejlő potenciális lehetőségek

Mivel az iparterület, melyen az oktatásunk folyik, nem nevezhető teljes körben sikerághoz, szükséges lehet, hogy az oktatás legyen a terület „driver”-e. Ez azt jelenti, hogy a megfelelően választott módszertani eszközök és a tudásközpont funkció hatékony betöltésén keresztül adjon esélyt egyes szakmák megfelelő szintű túlélésére. Ehhez a tapasztalatok alapján az alábbi elemek válhatnak a tervezés során meghatározóvá:

- a tudás személyre szabása az elágazási lehetőségek és kapcsolódási logikák rugalmassá tételével,

- a felnőttoktatási rendszer magas szintű integrációja a saját képzésünkbe,
- a korszerű oktatás-módszertani eszközök széleskörű bevonása az oktatási gyakorlatba,
- a szakembert váró iparterületek támogatási lehetőségeinek beteretése az oktatás finanszírozásába.

Köszönetnyilvánítás

Köszönetemet fejezem ki munkatársamnak Paulics Anitának a rendszer kidolgozása során nyújtott segítségéért.

Irodalomjegyzék

- [1] Dr. Koczor Zoltán: Akkreditáció, BSc, MSc az ISO 9001 (9004)-es rendszer támogatásával, Bologna szeminárium, Budapest 2005.
- [2] Tóth Tamás: Az európai egyetemek és a modern filozófiák, Az európai egyetem funkcióváltozásai: Felsőoktatás-történeti tanulmányok www.fil.hu/tudrend!Tt/egy-kot/toth1.htm
- [3] <http://www.eurydice.org/Documents/FocHe/de/FrameSet.htm>
- [4] Dr. Koczor Zoltán: BSc, MSc, felnőttképzés, a képzettség minősége IN-TECH-ED Budapest 2005.

Az emberi erőforrásról gondolkodva, egy kicsit másképpen

Zsoldos Benő

Az emberi tényező fontossága

Az üzleti siker egyik legfontosabb tényezője az ember és az emberek irányítása. Az irodalom szerint a vállalati sikeren sokáig a vállalati nyereséget értették. A siker azonban ma már mind kevésbé azonosítható kizárólag a nyereséggel. A pénzügyi eredményen túl egyenrangú fontossággal jelenik meg a vállalat dolgozóinak elégedettsége, és ezen belül a munkahelyi viszonyok helyzete, különböző szociális juttatások színvonala. A vállalatok jelentős részének

ma már nemcsak az a legfontosabb célja, hogy minimális költségráfordítással működjön és közben rövid távon is maximális hasznot érjen el, hanem egyre szélesebb körben válik ismertté, hogy a vállalati siker egyik legfőbb letéteményese maga az ember. Más szóval az emberi tényező fontossága a vállalati sikerekben ma már felértékelődik [1]. Ennek egyik jele, hogy a korábbi személyzeti osztályt a világ egyre nagyobb hányadában felváltja a humán-erőforrás (HR) osztály, amelynek azonban a korábbi, megszokott tevékenysége napjainkban

fokozatosan visszaszorul és előtérbe kerülnek speciális szolgáltatás jellegű tevékenységek, mint a munkaerő-gazdálkodás, jutalmazás, karriertervezés, a dolgozókkal való megfelelő bánásmód, gondoskodás, felhatalmazás, széleskörű bevonás a vállalati tervezés és célkitűzés munkáiba. Mindez stratégiai fontosságúvá emelte a HR tevékenységet [2., 3., 4.].

A hatékony humánerőforrás menedzsment (HRM) kedvezően befolyásolja a dolgozók magatartását, ami növekvő teljesítményhez vezet. Ha folyamatosan gondoskodunk a dolgozókról, törődünk velük a munkatevékenységükön túl is, akkor nő az elégedettségük és hatékonyabban dolgoznak [5].

Elaine Fear [6], aki a HR angliai történetének szakaszait elemzi, megállapítja, hogy a Homo sapiens egy komplex, érzésekkel és érzelmekkel teli lény. Nem kell feltételeznünk, hogy ez a komplexitás kívül marad a munkahelyeken. Az emberek nem pusztán száraz logikájukkal és gépszerű munkára is képes testi erejükkel vannak jelen a vállalatnál. Az érzelmek, a hangulatok, a félelmek, a közérzet, az egészség, a betegségek miatti fájdalmak ugyanúgy jelen vannak a munkahelyeken, mint a racionalitás, a logika, a fizikai erő. Az új mérce a megfelelő intellektuális képességet és a szakértelmet adottnak veszi és ezek helyett olyan személyes tulajdonságokra helyezi a hangsúlyt, mint a kezdeményezőkézség, az empátia, az alkalmazkodás és a meggyőzés képessége.

A munkatársak szükségletei

A HR valódi szakemberei – akik nemcsak mondják magukat annak, hanem ténylegesen specialistái a HR keretébe tartozó interdiszciplináris tudományoknak – mindig lelkes követői voltak a HR témákkal foglalkozó nemzetközi irodalomnak, és lelkesen kipróbálták az új irányzatok által sugallt módszereket. Ők meghallják azokat az egyre erősödő hangokat, amelyek az egyensúlyra szólítanak fel, ahol az ember fontosabb, mint a nyereség [7]. Ha egy cég nem törődik a dolgozók igényeivel, a munkatársak elidegenednek a szervezetektől és a feladatai-

kat éppen csak a minimálisan szükséges szinten látják el. Ilyen esetben a vezetők túlhangsúlyozzák a szervezet működésének gazdasági aspektusait. Miután pedig a nyereségnövelést sokkal fontosabbnak tartják, mint a munkatársak szükségleteit, ezért a költségcsökkentésre irányuló folyamatos erőfeszítéseiknek kedvezőtlen hatása lesz a dolgozók munkahelyi közérzetére. Káros, ha a szervezeti kultúrából hiányzik a gondoskodás és a törődés aspektusa, amely akkor áll elő, ha a vezetők nem rendelkeznek a szükséges készséggel az emberek irányítása terén.

A jó közérzetet kiváltó elemek

A munkahely, amelynek naponta részesei vagyunk, hangulati szempontból lehet békés, nyugodt sziget, vagy izgalmas aréna, rossz esetben nézeteltérésekből fakadó veszekedések hadszíntere. Lehet menedékhely, ahol esetleg a külső emberi kapcsolatokból eredő feszültségeket, családi konfliktusokat kiheverjük. Annyiban második otthonunk, hogy életünk nagy részét itt töltjük. Lehet azonban új gondolatok, ötletek vagy olyan izgalmas kihívások színtere, ahol próbára tehetjük erőnket.

A munkahelyi közérzetünk azzal is mérhető, hogy feltesszük magunknak azt a kérdést, hogy milyen gyakran fordult elő, hogy vidáman, jó kedvvel megyünk munkába? Vagy azzal a kellemetlen érzéssel ébredtünk, hogy semmi kedvünk dolgozni menni? Volt-e úgy, hogy valaki még aludni sem tudott jól, mert az izgatta, hogy valamely feladatot másnap hogyan tud megoldani? Vagy újabb és újabb ötlete támadt, és alig várta a reggelt ezek megvalósításának indításához? Érezzük-e, hogy a munkahelyi légkört a túlzott stressz és az elégedetlenség helyett a szakértelem, a kreativitás, egymás munkájának megbecsülése és elismerése, a hatékonyság jellemzi?

Az ilyen szervezet könnyebben éri el céljait – azaz kiváló értéket nyújt a vevőknek, jóval hatékonyabban működik, a dolgozók fejlődnek, és nagyobb elégedettséget nyújtó, teljesebb életet élnek – sokkal inkább, mint más szervezetek. Amikor a munkatársak használják a tudásukat és képességeiket, és fokozottan

koncentrálnak tevékenységükre, ez azzal jár, hogy belemerülnek a tevékenységbe, eggyé válnak azzal, amit csinálnak, és emiatt nem érzik erőfeszítésnek, amit tesznek; miközben megkeresik a leghatékonyabb módszereket a cél eléréséhez. Ez a céltudatosság a legmagasabb minőség megteremtésére tesz képessé mindannyiunkat. Csak olyan munkatárs lehet hosszú távon is motivált és hatékony, aki szívesen, jókedvvel, derűsen dolgozik.

Ha egy vezető pozitív érzelmeket kelt, akkor mindenki a tudása és lényé legjavát adja. Az ilyen helyzetet rezonanciának nevezzük. A rezonáns vezetési stílus meghatározó a munkahelyi légkör szempontjából csakúgy, mint a munkakörülmények vagy a fizetés. Más részről kutatási eredmények igazolják, hogy pozitív összefüggés van egy munkahely légköre és teljesítménye között. Természetesen a légkör önmagában még nem garantálja az üzleti sikert, de az erre vonatkozó vizsgálatok azt mutatták, hogy a munkahelyi légkör – vagyis az, hogyan érzik magukat a dolgozók munkájuk közben – általában az üzleti teljesítmény 20-30%-áért felelős. Kimutatták, hogy az alkalmazottak munkahelyi közérzetét 50-70%-ban a vezetőjük alakítja. A főnök az, aki döntően felelős azokért a körülményekért, amelyek közvetlen hatással vannak a dolgozók munkakedvére és munkaképességére [8].

Egészségünk védelmében

Ahhoz hogy feladatainkat magas színvonalon teljesítsük a munkahelyen, ahol napjaink több mint egyharmadát töltjük – jó közérzetűnek kell lennünk. A jó közérzet, a kiegyensúlyozottság, optimista, pozitív gondolkodás csak akkor biztosítható, ha egészségünk rendben van. Ha a dolgozók jól érzik magukat, a tőlük telhető legjobb teljesítményt nyújtják. A jó közérzet serkenti a szellemi képességeinket, nevezetesen az információkat magasabb szinten tudjuk megérteni, döntéseink helyes ítéleteken alapulnak, gondolkodásmódunk rugalmasabbá válik. A dolgozókról való gondoskodás az egészségvédelmet is jelenti. Túl azon, amit az egyes szervezetek e tekintetben a dolgozóik részére biztosítanak (általános és szakorvosi

ellátás), egymást is segítjük észrevételeinkkel, tanácsainkkal, tapasztalataink átadásával (**1. melléklet**). Az egészség védelme, vagy a megromlott egészség javítása ill. a teljes egészség visszaállítása nem független a munkahelytől. Egy szervezet jó és eredményes működéséhez szükséges, de nem elégséges feltétel a dolgozók egészsége. Magának a vállalati szervezetnek is egészségesnek kell lennie. Egy egészséges szervezetben ugyanis az emberek eredményesen dolgoznak, és munkájukat nem jellemzi az állandó rohanás, kapkodás, idegeskedés, stressz-állapot. Az egészséges szervezetben nem tapasztalható állandó idegeskedés, komor, borús hangulat, szünni nem akaró káros feszültség, csak eustressz van, vagyis a „jó stressz”, ami motiválttá tesz bennünket. Ha ugyanis túl kevés a feszültség, akkor leverték leszünk, ha viszont túl sok, akkor szervezetünket nagymértékben károsítja, ezért kerülnünk kell. Az izgalmak révén kiválasztott stresszhormonok hatása csak órákkal később szűnik meg, vagyis a rossz közérzet tartóssá válik. Azok között érezzük jól magunkat, akik pozitív érzelmeket sugároznak. A negatív érzelmeik – különösen a személyek közötti feszültség, tartós neheztelés, a szorongás, vagy a munkahelyi feleslegesség érzete – rendkívül rossz hatással van a munkavégzésre és eltereli a figyelmet a lényeges dolgokról [9]. A túlzott mértékű szorongás pedig aláássa a szellemi képességeket.

Összefoglalva

Az egészséges vállalati szervezetnek egyensúlyt kell tartania a vevők, a dolgozók és a szervezet gazdasági szükséglete között. Ha e célok közül bármelyiket, vagy bármelyik kettőt együtt túlhangsúlyozzák a másik rovására, ez a szervezetet egy lefelé tartó negatív spirálba sodorja. Megbomlik az egyensúly és ezért csökken a szervezet teljesítőképessége. Jelen cikkben a három közül a munkatársak szükségleteivel foglalkoztunk. Ebben a témakörben szem előtt kell tartanunk, hogy a fizetés, amit a munka ellenértékéért kapunk, csak igényeink egy részének kielégítésére elégséges. Az ember, mint társas lény, egy sor olyan társadalmi igénnyel is ren-

delkezik, amely önmagában pénzzel nem vásárolható meg és amely nélkül nem lehetséges egészséges, megelégedett, örömteli életet élni. Az egészséges vállalatban az alkalmazottak nem egy nagy gépezetnek az alkatelemei, amely kiszolgálja a vevőket és értéket termel a vállalatnak, hanem olyan munkatársak, aki igénylik, hogy érezzék fontosságukat a szervezetben, legyen autonómiájuk, tudjanak azonosulni a vállalat kultúrájának alapját képező értékekkel. Az elmondottak hiánya jelentős kárt okozhat a vállalatoknak. Példa erre a Gallup 2002. évi felmérése, amely szerint Németországban a munkavállalók 69%-át a legkevésbé sem érdekli a munkája. Ennek az általános motiválatlanságnak ára van: A Der Spiegel szerint a német vállalati szférát évente 220 milliárd euró kár éri.

Talán remélhetjük, hogy a humánerőforrás fogalom körébe nem túl hosszú idő elteltével az emberi tehetség, az ember értékeinek kiteljesítése, a harmonikus személyiség-fejlődés elősegítése is majd beletartozik.

1. melléklet

Egészségünk megóvásának, megromlott egészségi állapotunk javításának lehetségei gyógyhatású készítményekkel, eljárásokkal

Q 10

A koenzim Q10-nek az a szerepe, hogy a sejtbe bejutott zsírt, szénhidrátot és fehérjét energia-hordozóvá (ATP-vé) alakítsa. Amikor pedig a sejteknek energiára van szükségük, akkor lebontják az ATP-t és ezzel felszabadul a korábban megkötött energia.

A szervezet hiányzó Q10 szintjének pótlásával felerősödik a szervezet energiatermelése. Energiára pedig nagy szükségünk van minden testi funkcióhoz: a légzéshez, az izommunkához, az immuntevékenységhez, a szellemi tevékenységhez stb.

A Q10 koenzim fokozza a szervezet ellenállóképességét és különösen a keringési rendellenességek megelőzésére ajánlott. A Q10 hiánya miatt a szívizom, a vese, a lép, a tüdő és a máj sejtei halmozottan károsodhatnak és regenerálódásuk nagymértékben lelassul.

Az energiahányos állapot miatt levertség, erőtlenség, leromlott ellenálló képesség, tartós Q10 hiánynál pedig szervi elváltozások keletkeznek.

Az étrendkiegészítőként gyógyszertárakban és gyógynövényboltokban kapható Q10 szedése több energiát ad szervezetünknek, megelőzve sok betegség bekövetkezését, illetve segít a gyors felépülésben.

Búzafehérje

A búzafehérje regenerálja a sejteket, ezáltal lassítja az öregedést és véd a túlzott kifáradástól. Legyengült állapotban igen jó roboráló, tavaszi fáradtság esetén nagyon jó hatású. Erősíti az immunrendszert, ezáltal véd a káros sejtelfajulás ellen (pl. daganat), miközben serkenti a szervezet daganatsejtekkel szembeni küzdelmét. Véd a krónikus gyulladások kialakulásától, fertőzésektől. Gyorsítja a gyógyulási folyamatokat, serkenti a vérképzést, segíti a méregtelenítést.

Lecitin

A Lecitin (L) 60% linolsavarány miatt érelmeszesedést (arterioszklerózist) megelőző hatása különösen nagy jelentőségű. Az epefolyadékot stabilizálja, ezáltal véd az epekő kialakulásától.

Az emlékezőképességhez hírvívó anyagokra (neurotranszmitterekre) van szükség, amelyek a L-ből származó kolin hatására működnek. A L hiánya tanulási és emlékezeti zavarokat okozhat. Az agynak a tanuláshoz és a tudás tárolásához elsősorban L-re van szüksége.

A L-nek különösen kedvező hatása van a tüdő oxigénfelvételére és a használt levegő leadására. Emiatt a fizikai teljesítőképesség a L-nel javul. Az életkor előrehaladtával a sejtek L szintje csökken, ezért pótlásáról kell gondoskodni.

Az egészséges állapot fenntartására naponként 3 g L-re van szükség, amely stabilizálja az immunrendszert, biztosítja az erős idegrendszert, a szellemi aktivitást, a kívánt fizikai teljesítményt.

Glukozamin

A glukozamin természetes anyag, amely a szervezetben az egészséges ízületi szövet képzésében és megóvásában játszik szerepet. Tartós hiánya ízületi elváltozásokhoz és azt követő mozgáskorlátozottsághoz vezethet.

A glukozamin gátolja a nem gyulladós ízületi betegségben (artrózisban) szenvedő betegeknél a porc lebomlását, másrésztől gyulladásgátló, a folyamatban résztvevő enzimek gátlásán keresztül. Különösen fontos az idősebbek, az aktív sportolók számára, akiknek az ízületei a sok évi fizikai terhelés miatt hajlamosak a kopásra, degenerálódásra, vagy akiknél olyan gyulladós folyamat játszódik le, amely a porcszövet elvékonyodásához vezet.

Szelén

Az immunvédelem fenntartásában a szelén (Se) jelentős szerepet játszik, nevezetesen:

- A Se csökkenti a belélegzett levegővel vagy táplálékkal bejutó károsító anyagok hatását
- A Se az allergiát okozó anyagokkal szemben is hatásos
- Se csökkenti az UV sugárzás veszélyeit
- A Se segít, ha túl sok megterhelő ételt fogyasztunk
- Erősíti és védi a májat, a szervezetünk méregtelenítő laboratóriumát,
- A rák keletkezésekor és a betegség idején a Se-nek elhárító és védő funkciója van
- Védő hatása van a reumás és ízületi gyulladásos megbetegedésekkel szemben is
- A Se megvéd
 - ◊ az idő előtti öregedéstől
 - ◊ genetikai anyagunk károsodásától
 - ◊ a rák keletkezésétől

A napi minimális Se szükséglet 1 µg /test-tömeg kg.

Tiszta víz

Az egészségünkkel kapcsolatos bajok elkerülésének egyik hatékony eszköze a természetes orvosság, azaz a természetes tiszta víz fogyasztása. Néhány kutató a hazai vezetékes vizek fogyasztását veszélyesnek nevezte. A hálózati ivóvízbe különböző szennyezőanyagok kerülhetnek be (rozsdá, homok, levált vízkődarabkák, baktérium-maradványok stb.). A szennyeződés jelentős lehet különösen elöregedett vízvezeték-hálózat, és/vagy csőtörés esetén. Az ivóvíz fertőtlenítésére klórt használnak, ami íz- és szagrontó tényező. A hazai szabvány 64 paraméter vizsgálatát írja elő, amelyeket nem mind mérik.

A tiszta víz fogyasztásakor a rendszeres folyadékpótláson túl részben így biztosítható a szükséges Ca, Mg, K, F vagy más, a szervezet számára szükséges elem. Szabályozott napi vízbevitellel (2,5 l/nap) az alábbi krónikus fájdalmak kezelhetők: reumatikus ízületi bántalmak, anginás, alhíti, migrénes fájdalmak, gyomorhurut, gyomorégés stb. Több esetben igazolt, hogy a 20 perc alatt elfogyasztott három pohár víz akut roszszullétek esetén jelentős megkönnyebbülést okoz.

Már 2% folyadékvesztés következtében 20% energia-vesztésünk lehet és rosszabb fizikai teljesítmény, bizonytalan közérzet, hányinger, csökkenő koncentrációképesség, keringési zavar alakul ki. Folyadékhiány esetén agyunk vérellátása romlik, aminek következménye a fejfájás. A testünkben lévő káros anyagok lassabban vagy egyáltalán nem távoznak el.

Az idősebb ember szomjúságérzete fokozatosan csökken, ezért kevesebb folyadékot isznak, ami miatt emésztési zavarok léphetnek fel, a vér besűrűsödik, növekszik a trombózis veszélye, felborul a szervezet elektrolit háztartása, kialakulhat az időskori cukor betegség.

Sok év kórházi tapasztalata azt mutatta, hogy a természetes vízben lévő deutérium (D) megvonásával megzavarható a daganatos sejtek anyagcseréje, szabályozási rendszere, ami a daganatos sejtek pusztulását eredményezi. Hazánkban ma már napi 4-5 tonna 25 és 105 ppm deutérium-tartalmú víz (D₂O) készül és kerül forgalomba.

Pulzáló mágneses erőtér

Számos kutató szerint a bio-mágneses terápiával jó eredménnyel gyógyíthatók a következő betegségek: fülzúgás (tinnitus), cukorbetegség (diabetes), agyi vérellátási zavar, az immunrendszer gyengesége, sportsérülések, mint pl. izomhúzódás, zúzódás, ütődés, sebgyógyulás/hegesedés, fog- és szájbetegségek, ízületi és reumatikus bántalmak.

Nemzetközi egyetemekkel és tudományos intézetekkel folytatott együttműködésnek köszönhetően bizonyított, hogy az alkalmazás kockázatmentes, és a terápiás eredmények nagyszámú vizsgálattal igazolhatók. Az orvosi eszközökre vonatkozó és a 93/42/EGK EU

irányelvnek megfelelő készüléket, amelyet a német INNOMED International AG gyárt és orvosi műszerként klinikailag teszteltek (CE 0125), 47 országban nagy sikerrel alkalmazták. Ezt a bio-mágneses terápiát Magyarországon 2001 óta számos kórház, magánklinika, orvos, terapeuta, alkalmazza.

Képernyő sugárzása elleni védelem

A televízió, a számítógép képernyőin pulzáló elektromágneses sugárzás (REMP) rövid távon felboríthatja az élő sejtek egyensúlyát, ami fáradtságot, neuro-pszichológiai zavarokat, munkahatékonyság csökkenést, koncentráció képesség és memória romlást, immunhiányos állapotot, fejfájást, stresszt, általános kimerültséget idézhet elő. Ezenkívül alvászavarokat, a nők menstruációs ciklusának zavarait, meddőségi problémákat okozhat. A káros biológiai hatásokat valamennyi típusú képernyőnél észlelték, a katódsugárcsőves, valamint a folyadék-kristályos (LCD) képernyőknél egyaránt, noha ez utóbbinál kisebb mértékben. A Bioshield® a ma ismert egyetlen olyan védőrendszer, amely az egész test védelmét biztosítja. A rendszer lényege hogy a képernyőre helyezett két kis gömb alakú tartályban lévő anyag a káros rezgésekkel azonos frekvenciájú és amplitúdójú, de ellentétes fázisú hullámokat bocsát ki, aminek eredménye, hogy a káros sugárzást kioltja. A védőeszköz alkalmazását követően 3-6 hét szükséges ahhoz, hogy a képernyősugárzás okozta biológiai károsodások megszűnjenek és a szervezet visszanyerje természetes egyensúlyát és vitalitását.

Amennyiben az ismertetett készítményekkel, eljárással kapcsolatban bővebb tájékoztatást igényel, készséggel állok rendelkezésre. Keressen meg az alábbi e-mail címen:

zsoldos.qualiservice@axelero.hu

Irodalom

- 1./ *Mabey, C., Salaman, G.*: Strategic Human Resource Management, Oxford, Blackwell 1995
- 2./ *Thornburg, L.*: HR leaders tell how they make their companies better, HR Magazine **38**. 47-57 (1993)
- 3./ *Morgan, G.*: Images of Organization Sage Publications, 1998
- 4./ *Prahald, C. K.*: How HR can help to win the future People Management, **1** (1), 34-36 (1995)
- 5./ *Henry, T.*: Bottom Line improvement – the Future of Human Resources, Topics, issue 1. (2001)
- 6./ *Fear, E.*: The Unfortunate Rhetoric of the HR specialist Topics, issue **1**. (2001)
- 7./ *Illés K., Szirmai P.*: Az emberi tőke átértékelésének szükségessége. Vezetéstudomány **33** (9) 28-38 (2002)
- 8./ *S. P. Kelner, Ch.A. Rivers, K. H. O'Connell*: Managerial Style as Behavioral Predictor of Organizational Climate McBer & Co, Boston, 1996.
- 9./ *J. Wood, A. Matthews*: Anxiety and Cognitive Inhibition Emotion, **1** (2) 166-181 (2001)

A szerkesztésért felelős: **Dr. Polyánszky Éva**

A szerkesztőség címe : 1027 Budapest, Fő utca 68. IV. em 416.

Postacím: 1371 Budapest, Pf. 433

Kiadja: a Papír- és Nyomdaipari Műszaki Egyesület

Telefon: 457-0633

Telefon/fax: 202-0256

E-mail: mail.pnyme@mtesz.hu

honlap: www.pnyme.hu

Felelős kiadó: **Fabián Endre** főtítká

Szedés, tördelés, nyomás:

MODOK ésTársas Kft., Kiskunhalas

Ügyvezető igazgató **Modok Balázs**

Terjeszti a PNYME

Előfizethető a PNYME titkárságán, közvetlenül vagy postautalványon

Előfizetési díj 2005. évre: 2200 Ft + ÁFA

Tájékoztatjuk Önöket, hogy a Papíripar további példányai hozzáférhetőek:

1 példány az egyesületben átvéve 300 Ft+ÁFA

1 példány postázva 500 Ft+ÁFA

A korábban megjelent lapszámok – korlátozott példányokban – kaphatók

1 példány az egyesületben átvéve 200 Ft+ÁFA

1 példány postázva 400 Ft+ÁFA

Külföldön terjeszti a Batthyány Kultúr-Press Kft.

1011 Budapest, Szilágyi Dezsó tér 6.

E-mail: batthyany@kulturpress.hu

Hirdetések felvétele: a Papír- és Nyomdaipari Műszaki Egyesület titkárságán

1027 Budapest, Fő utca 68. IV. em. 416.

Telefon: 457-0633

Telefon/fax: 202-0256

HU ISSN 0031-1448

*Kellemes karácsonyi ünnepeket
és
sikeres, boldog új évet kívánunk
minden kedves olvasónknak,*

*Egyben megköszönjük partnereinknek,
hogy hirdetésekkel
és adományaikkal
megtisztelték
lapunkat:*

*Album Rt
BD-EXPO Kft.
Birkner International Paper Wordl
CLB Packaging Csomagolótechnikai Kft.
Dunapack Papír- és Csomagolóanyag Rt.
ECCO Hungária Kft.
ÉMI-TÜV Bayern Kft.
Hungexpo Vásár és Reklám Kft.
Magyar United Rt.
MONDI Business Paper Rt
Papyrus Hungária Rt.
Snell Kereskedelmi Kft.*

A Szerkesztőség és a Nyomda

Melyikkel lehet jobb üzletet kötni?



IQ – a tökéletes papírmegoldás

A multifunkcionális IQ irodai papírok minden helyzetben ideális megoldást jelentenek. A széles termékpaletta különböző gramm súlyú papírokat, innovatív, korszerű és környezetbarát technológiák alkalmazását, valamint színárnyalatok átfogó választékát kínálja.

Más szóval: az IQ-val megéri üzletet kötni.

Lépjön kapcsolatba velünk: hungary.info@mondibp.com