



**DEBRECENI EGYETEM**

**Gazdaságtudományi Kar**



**EMBERI ERŐFORRÁS TANÁCSADÓ  
MESTERSZAK  
/LEVELEZŐ TAGOZAT/  
TEMATIKA  
2017/18.**

*Megjegyzés: Az oktatók a változtatás jogát fenntartják a tematikák vonatkozásában!*

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Társadalomkutatás módszertana, kvantitatív, kvalitatív módszerek</b>				Kódja:	GT_MEEL003-17	
	angolul:	<b>Social research methodology, quantitative and qualitative methods</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		nincs				Kódja:	–	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali	<b>nem</b>	Heti	–	Heti	–	Gyakorlati jegy	<b>5</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>igen</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>5</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Kun András István</b>			beosztása:	<b>docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:	–			beosztása	–	
<b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b>								
<p>A tantárgy célja betekintést nyújtani a tudományos kutatómunka (kutatásmódszertan) elméletébe és gyakorlatába. Az órák során ismertetésre kerülnek a tudományos gondolkodás és a tudományos vizsgálati módszer alapvető elméletei. A szemináriumok további alkalmi során az egyéni vagy csoportos kutatómunkához szükséges gyakorlati ismeretek kerülnek átadásra. A kurzus átfogó képet nyújt a szakirodalom-elemzés, a kvalitatív és kvantitatív empirikus módszerek a tudományos közlemények, prezentációk témakörében egyaránt.</p>								
<b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b>								
<i>Tudás:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Birtokában van a problémafelismerés, -megfogalmazás és -megoldás, az információgyűjtés és -feldolgozás korszerű, elméletileg is igényes matematikai-statisztikai, ökonometriai, modellezési módszereinek, ismeri azok korlátait is.</li> <li>- Érti a szervezetek működése során felmerülő problémák és új jelenségek megoldási módozatait, illetve a kritikus feldolgozására irányuló módszereket.</li> <li>- Elsajátította a képzésnek megfelelő területeken az alapvető (funkcionális) gyakorlati módszereket és megoldásokat, valamint ezek hasznosításának lehetőségeit.</li> </ul>								
<i>Képesség:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Önálló új következtetéseket, eredeti gondolatokat és megoldási módokat fogalmaz meg, képes az igényes elemzési, modellezési módszerek alkalmazására, komplex problémák megoldására irányuló stratégiák kialakítására, döntések meghozatalára, változó hazai és nemzetközi környezetben, illetve szervezeti kultúrában is.</li> <li>- Képes a vezetés-szervezés tudományágában a kutatások és azok eredményeinek kritikus értékelésére.</li> <li>- Képes tudása, képességei és készségei folyamatos, egy életen át tartó fejlesztésére.</li> </ul>								
<i>Attitűd:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kritikusan viszonyul saját, illetve a beosztottak munkájához és magatartásához, innovatív és proaktív magatartást tanúsít a gazdasági problémák kezelésében. Nyitott és befogadó a gazdaságtudomány és gyakorlat új eredményei iránt.</li> <li>- Kulturált, etikus és tárgyilagos értelmiségi hozzáállás jellemzi a személyekhez, illetve a társadalmi problémákhoz való viszonyulása során, munkájában figyel a szélesebb körű társadalmi, ágazati, regionális, nemzeti és európai értékekre (ide értve a társadalmi, szociális és ökológiai, fenntarthatósági szempontokat is).</li> <li>- Törekszik tudásának és munkakapcsolatainak fejlesztésére, erre munkatársait és beosztottait is ösztönzi, segíti, támogatja.</li> <li>- Elkötelezett a szakmája iránt, ismeri és vállalja annak alapvető értékeit és normáit, törekszik azok kritikai értelmezésére és fejlesztésére.</li> <li>- Szakmai munkája során a kíváncsiság, a tények és összefüggések megismerésének vágya hajtja.</li> </ul>								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Szervezetpolitikai, stratégiai, irányítási szempontból jelentős területeken is önállóan választja ki és alkalmazza a releváns problémamegoldási módszereket, önállóan lát el gazdasági elemző, döntés-előkészítő, tanácsadói feladatokat.</li> <li>- Vizsgálja, vállalja és kezeli annak felelősségét, hogy az elemzések és gyakorlatibb eljárások során kapott eredmények a választott módszertól is függenek.</li> <li>- Munkájára jellemző a szakmai kérdések megfogalmazásakor a gazdasági és gazdaságon kívüli következmények önálló és felelős végiggondolása és figyelembevétele.</li> </ul>								
<b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b>								

Tudományos és üzleti kutatás. Kutatási téma meghatározása. Irodalom-elemzés. Kutatási filozófia és az elmélet kialakításának megközelítései. Kutatástervezés. Kutatási etika. Mintavétel. Szekunder adatok használata. Primer adatgyűjtés: megfigyelés és kísérlet, interjúk és fókusz csoportok, kérdőívzés. Kvalitatív és kvantitatív adatelemzés. Az eredmények közzlése: írás és prezentáció.

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

Az elméleti háttér ismertetése az előadások során történik meg, melyet interaktív szemináriumok és hallgatói önálló kutatómunka egészít ki. A szemináriumok során az adott témakörrel kapcsolatos megbeszélésre, feladatmegoldásra kerül sor.

**Értékelés**

Írásbeli vizsga 100%.

**Kötelező szakirodalom:**

Babbie, E. R. (2003): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi, Budapest.

**Ajánlott szakirodalom:**

Babbie, E. R. (2003): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi, Budapest.

Babbie, Earl R. (2011): The Basics of Social Research, 5th edition. Nelson Education, Toronto.

Babbie, Earl R. (2011): The Practice of Social Research, 14th edition. Cengage Learning, Boston, MA.

Bár, Siegfried (2003): Professzorok és alattvalók. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Bár, Siegfried (2005): A céh. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Mérő László (2003): Új észjárások: a racionális gondolkodás ereje és korlátai. Tercium, Budapest.

Popper, K. R. (1997): A tudományos kutatás logikája. Európa, Budapest.

Sajtos László – Mitev Ariel (2009): SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv. Alinea Kiadó, Budapest.

Saunders, Mark. – Lewis, Philip – Thornhill, Adrian (2016): *Research Methods for Business Students*. 7th edition.

Pearson, Harlow.

Székelyi Mária – Barna Ildikó (2005): Túlélőkészlet az SPSS-hez. Typotex Kiadó, Budapest.

Taylor B. – Sinha G. – Ghoshal T. (2006): *Research Methodology: A Guide For Researchers In Management And Social Sciences*. Prentice Hall of India, New Delhi.

Heti bontott tematika	
	Kutatómunka az üzleti és a tudományos világban. TE*: A hallgatók megismerik a tudományos és az üzleti kutatások alapjait.
	Kutatási téma meghatározása. TE. A hallgatók képessé válnak az a kutatási téma meghatározására.
	Irodalom-elemzés. TE. A hallgatók elsajátítják a kritikai irodalom-elemzéshez szükséges ismereteket.
	Kutatási filozófia és az elmélet kialakításának megközelítései. TE: A hallgatók megismerkednek a kutatási filozófiákkal és megközelítésekkel, képessé válnak a saját kutatásukhoz megfelelő megközelítésmód kiválasztására.
	Kutatástervezés. TE: Konceptualizáció, operacionalizáció, kutatási terv készítése.
	Kutatási etika. TE: A hallgatók megismerkednek a kutatás során szükséges etikai normákkal, elvárásokkal.
	Mintavétel. TE: A hallgatók megismerkednek a mintavétel típusaival és a minta jellemzőivel,
	Szekunder adatok használata. TE: A hallgatók megismerkednek a megfigyelés és kísérlet módszereivel.
	Megfigyelés és kísérlet TE: A hallgatók megismerkednek az emberierőforrás-fejlesztés stratégiai szintű feladataival, módszereivel.
	Interjúk és fókusz csoportok. TE: A hallgatók megismerkednek az interjúzás és a fókuszcsoportos kutatás módszereivel.
	Kérdőívzés TE: A hallgatók megismerkednek a kérdőívesmódszerrel.
	Kvantitatív adatelemzés TE: A hallgatók megismerkednek a kvantitatív adatelemzés módszereivel.

	Kvalitatív adatelemzés
	TE: A hallgatók megismerkednek a kvalitatív adatelemzés módszereivel.
	Az eredmények közzlése: írás és prezentáció.
	TE A hallgatók megismerkednek a tudományos közzlési módok alapvető fajtáival, ezek elvárásaival.

\*TE tanulási eredmények

26	magyarul:	<b>Emberi erőforrás gazdálkodás</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL026-17</b>	
	angolul:	<b>Human Resource Management</b>						
Felelős oktatási egység:		VEZETÉS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET						
Kötelező előtanulmány neve:						Kódja:		
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>kollokvium</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>L</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>0</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		<b>Dr. Dajnoki Krisztina</b>		beosztása:	<b>intézetigazgató, egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p><b>A kurzus célja,</b> hogy a hallgatók megismerjék az ember (munkavállaló), mint tőke értékének növelése a szervezeti célok elérésének érdekében. A tantárgy értelmezi az emberi erőforrás stratégiaformáló, értékteremtő és versenyképesség meghatározó szerepét, feltárja a rendszerek és módszerek közötti kapcsolatokat, kölcsönhatásokat, amely kiegészülve gyakorlati példákkal alkalmassá teszi a hallgatót a humán erőforrás gazdálkodás integrált rendszerének értelmezésére hazai és nemzetközi környezetben.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> Mélyrehatóan ismeri az emberierőforrás-gazdálkodás feladatait és módszereit, a munkanélküliség és a szervezetek piaci alkalmazkodásának ok-okozati összefüggéseit, a munkaügyi kapcsolatok rendszerét. Átfogóan ismeri és érti a szervezetek működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket. Ismeri az erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri az emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos tudományos eredményeket, a kutatás módszereit, a HR terület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a toborzás, kiválasztás, ösztönzés emberierőforrás-gazdálkodási területeken. Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással. Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az emberi erőforrás menedzsment terén. Képes a tanácsadás és emberierőforrás-menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni. Képes a szervezetekben az emberi erőforrással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, cselekvési és ütemtervet készíteni a megoldásra.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi. Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg. Elkötelezett a minőségi munka iránt.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül. A sikeres munka érdekében kezdeményezi új szervezeti egységek létrehozását, felelősségteljesen részt vesz azok működésében. Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>Bevezetés az emberi erőforrás gazdálkodásba – a HR szerepe, jelentősége, kihívásai; Változási trendek a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben; A globalizáció hatásai az emberi erőforrás menedzsmentre; Stratégiai kérdések a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben; A szervezetek piaci értékének meghatározói – a humán tőke felértékelődése; Az EEM tervezési rendszere nemzetközi környezetben; Munkakörök kialakítása – fejlődési tendenciák; Az emberi erőforrások áramlása és fejlesztése - hazai és nemzetközi kihívások; Karriertervezés és tehetségmenedzsment; Ösztönzésmenedzsment – ösztönzési rendszerek, bérezési alapelvek;</p>								

Teljesítménymenedzsment - modellek, filozófiák, nemzetközi aspektusok; Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment gyakorlata; A humán controlling vizsgálatok – az emberi erőforrások költségtervezése, elemzése
<b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b> Ismeretátadó interaktív előadás. A foglalkozásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint
<b>Értékelés</b> Kollokvium
<b>Kötelező szakirodalom:</b> KAROLINY M-NÉ – POÓR J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010. POÓR J. – KAROLINY M-NÉ – BERDE CS. – TAKÁCS S. (szerk.): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2012. POÓR J. (szerk.): Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2009. DESSLER, G. (2013): „HUMAN RESOURCE MANAGEMENT” PEARSON EDUCATION, PRENTICE HALL, 692.P. ARMSTRONG, M. (2006): „A HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE” KOGAN PAGE PUBLISHERS, LONDON AND PHILADELPHIA, 982.P. + előadás anyag
<b>Ajánlott szakirodalom:</b> BOUDREAU, J.W.: HR újratöltve. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2012. POÓR J. – BÓDAY P. – KISPÁL-VITAY ZS. (szerk.): Trendek és tendenciák a kelet-európai emberierőforrás-menedzsmentben. Gondolat Kiadó, Budapest, 2011. BERDE CS. – DAJNOKI K. (szerk.) (2007): „EsélyEgyenlőségi Emberi erőforrás menedzsment”, CAMPUS KIADÓ, DEBRECEN, 2007. LOSEY, M. – ULRICH, D. – MEISINGER, S. (SZERK.): A HR JÖVŐJE – AZ EMBERIERŐFORRÁS-MENEDZSMENT perspektívái. HVG Kiadói Zrt., Budapest, 2006. BRATTON, J. – GOLD, J. (2004): „HUMAN RESOURCE MANAGEMENT – THEORY AND PRACTICE, ROUTLEDGE”, 2004. ARMSTRONG, M. (2003): „A HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE” Kogan Page Publishers, 2003. <i>Szakmai folyóiratok:</i> Munkaügyi Szemle, Személyügyi Hírlevél, Humánpolitikai Szemle

bontott tematika – 2 konzultáció	
1.	Bevezetés az emberi erőforrás gazdálkodásba – a HR szerepe, jelentősége
	TE* A hallgató megismeri az emberi erőforrás gazdálkodás integrált rendszerrét, a HR szerepét, kapcsolatát a vezetéssel
	Kihívások a humán erőforrás gazdálkodásban
	TE* A hallgató megismeri a jövőbeli HR kihívásokat, változásokat a HR szemléletmódjában
	Változási trendek a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben I.
	TE A hallgató megismeri a humán erőforrás gazdálkodás fejlődését nemzetközi környezetben, az Amerikai fejlődés sajátosságait, modelljeit
	Változási trendek a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben II.
	TE A hallgató megismeri a humán erőforrás gazdálkodás fejlődését nemzetközi környezetben, az Távol-keleti, a nyugat-európai és a kelet-európai fejlődés sajátosságait
	A globalizáció hatásai az emberi erőforrás menedzsmentre
	TE A hallgató megismeri a globalizáció hatásait a HR tevékenységre, a kulturális irányzatokat, a nemzetközi menedzsment sajátosságait.
	Stratégiai kérdések a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben.
	TE A hallgató megismeri a stratégiai tervezés nemzetközi korlátait, a nemzetközi HR stratégiai tipológiákat
	A szervezetek piaci értékének meghatározói – a humán tőke felértékelődése
	TE A hallgató megismeri a HR értékelés szemléletmód váltásait, a szervezetek értékének szemléletmódját, a piaci érték összetevőit, a humán erőforrás értékének meghatározását.
2.	Az EEM tervezési rendszere nemzetközi környezetben
	TE A hallgató megismeri az EEM tervezés nemzetközi sajátosságait.
	Munkakörök kialakítása – fejlődési tendenciák

	TE A hallgató megismeri a munkakör értékelés szisztematikus rendszerét, folyamatát, módszereit. Megismeri a munkakör tervezés módszereit, alternatív munkaidő rendszereit, valamint a munkakör értékelés módszereit, a Hay módszer sajátosságait, új irányait
	Az emberi erőforrások áramlása és fejlesztése - hazai és nemzetközi kihívások
	TE A hallgató megismeri a fejlesztést meghatározó tendenciákat, a befolyásoló tényezőket, a vállalati személyzetfejlesztés modelljét, a személyzetfejlesztés nemzetközi sajátosságait
	Karriertervezés
	TE A hallgató megismeri a karriert meghatározó tényezőket, felfogásokat, karriertervezési rendszereket, a karriertervezés jelentőségét, folyamatát, a karrierterv és a fejlesztési terv közötti összefüggéseket
	Ösztönzésmenedzsment – ösztönzési rendszerek, bérezési alapelvek
	TE A hallgató megismeri az ösztönzési rendszerek célját, az ösztönzésmenedzsment fő elemeit, alapelveit, modelljét, a bérezési alapelveket és ösztönzési rendszereket
	Teljesítménymenedzsment - modellek, filozófiák, nemzetközi aspektusok
	TE A hallgató megismeri a teljesítményértékelés és teljesítménymenedzsment közötti különbséget, a TM ciklusát, a TM filozófiákat, a sikeres TM rendszer bevezetésének feltételeit
	A humán controlling vizsgálatok – az emberi erőforrások költségtervezése, elemzése
	TE A hallgató megismeri a személyügyi controlling feladatait, rendszereit, a humán controlling beszámoló tartalmát, mutatószámait, HR funkciók szerinti bontását, a globális HR mutatókat

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Munkajog</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL014-17</b>	
	angolul:	<b>Labor Law</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Világgazdasági és Nemzetközi Kapcsolatok Intézet</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>V</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	+	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>0</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr. Törő Emese</b>			beosztása:	<b>egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p><b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b>  megismerkedjenek a versenyszférában létesíthető foglalkoztatási jogviszonyok fajtáival és tartalmi sajátosságaival, különös tekintettel az individuális munkajog jellemzőire. A tipikus munkaviszony jellemzői mellett a hallgatók betekintést nyernek az atipikus munkaviszonyok speciális jogi szabályozásába is.</p> <p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i>  A hallgató olyan alapvető munkajogi ismereteket sajátít el, melyek révén képes eligazodni a különböző foglalkoztatási jogviszonyok alapvető sajátosságai között. A kurzus előadásai három fő tématerület köré fókuszálódnak: 1. A versenyszféra foglalkoztatási jogviszonyainak rendszere, foglalkoztatási formák elhatárolási szempontjai. 2. A munkaviszony tipikus szabályai. 3. Az atipikus munkaviszony formái és jelentőségük.</p> <p><i>Képesség:</i>  Legyen tisztában a különböző foglalkoztatási formákra jellemző speciális sajátosságokkal, ismerje azok tartalmi sajátosságait.  Tudja elhelyezni a munkavégzési formák között a tanult jogviszonyokat, ismerje az elhatárolási szempontjaikat.  Legyen képes az adott foglalkoztatási jogviszony – elsősorban a munkaviszony - esetén a létesítésére, a tartalmi sajátosságaira és a megszüntetésére vonatkozó alapvető szabályok felismerésére, illetve meghatározására.  Tudja alkalmazni a gyakorlatban, pl. munkába lépése esetén a létesítendő foglalkoztatási jogviszony tekintetében a tantárgy tanulásakor megszerzett ismereteket.</p> <p><i>Attitűd:</i>  A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató megfelelő munkajogi tudás birtokában átlássa és elkülönítse a gazdasági szféra foglalkoztatási jogviszonyainak típusait, a munkája során felmerülő alapvető jogintézményeket (munkaszerződés, tanulmányi szerződés, versenytilalmi megállapodás kötése, munkaviszony módosítása, megszüntetése esetén) magabiztosan és szakmailag megfelelően értelmezni és értékelni tudja, a jogi ismereteit folyamatosan gyarapítsa.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i>  A kurzus hozzásegíti a hallgatót ahhoz, hogy a munkajog intézményei körében az általános információkhoz képest egy magasabb szakmai szinten jogilag megalapozottan és felelősséggel formáljon véleményt a foglalkoztatási jogviszony formáit érintő kérdésekben.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A munkajog rendszere, tagozódása. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok fajtái és rendszere a verseny- és közszférában. Az egyéni és a társas vállalkozás keretében végzett munka jogi sajátosságai. A munkaviszony létesítése, alanyi köre. A munkaszerződés tartalmi elemei. A munkáltató és munkavállaló jogai és kötelezettségei. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetőségei (átírányítás, kiküldetés, kirendelés). A munkaidő szabályozása. A pihenőidő fajtái és jellemzői. A munka díjazásának szabályai. A cafeteria munka- és adójogi szabályai. A munkajogi kártérítési felelősség. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. Atipikus munkaviszonyok.</p>								



<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b> előadás, igény szerint konzultáció, joggyakorlat megismerése jogesetek bemutatásán keresztül</p>
<p><b>Értékelés</b> Írásbeli kollokvium, melynek értékelése ötfokozatú. 2-es (elégséges) érdemjegy megszerzése a maximálisan elérhető pontok 50 %-ától.</p>
<p><b>Kötelező szakirodalom:</b> Károlyi-Prugberger-Törő: Munkajog és társadalombiztosítás, 2017. Bíbor Kiadó, Miskolc.</p>
<p><b>Ajánlott szakirodalom:</b> Prugberger-Nádas: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. Prugberger Tamás: Magyar munkajogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc, 2013.</p>

bontott tematika	
1-5 óra	<p><b>A munkajog rendszere, tagozódása:</b> kollektív és az individuális munkajog rendszere. <b>A munkavégzésre irányuló jogviszonyok fajtái:</b> A foglalkoztatási viszonyok a versenyszférában. A munkaviszony és a polgári jogi jogviszony elhatárolási szempontjai. Egyéni vállalkozó és társas vállalkozó munkavégzése. <b>A munkaviszony létesítése, alanyi köre:</b> A munkáltató és a munkavállaló személye. A munkaszerződés alaki és tartami követelménye. <b>A munkáltató és munkavállaló jogai és kötelezettségei:</b> A munkaviszony tartami sajátosságai, a feleket megillető jogok és terhelő kötelezettségek rendszere a munkajogi alapelvek és a tételes szabályozás alapján. <b>A munkaidő szabályozása:</b> A munkaidővel kapcsolatos alapfogalmak. A teljes munkaidő, a munkaidő beosztás szabályai. A rendkívüli munkavégzés elrendelése és díjazása. <b>A pihenőidő fajtái és jellemzői:</b> A munkaközi szünet, a napi pihenőidő, a heti pihenőidő és a szabadság kiadásának jogszerűségi kritériumai.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a munkajog rendszerszintű tagozódását, az egyéni és a kollektív munkajog szabályozási körét a versenyszféra és a közszféra tekintetében. Ismeri a köz- és versenyszférában létesíthető munkavégzési jogviszonyok fajtáit, elhatárolási szempontjait. Ismeri, hogy ki és milyen feltételekkel létesíthet munkaviszonyt, s a munkaszerződésnek milyen szükségképpen, kötelező és lehetséges tartalmi elemei vannak. Részletes ismeretekkel bír a napi, heti munkaidő mértékéről és beosztásáról, az általános, egyenlőtlen, rugalmas, kötetlen és osztott napi munkaidőről, valamint a munkaidőkeret alkalmazásának céljáról.</p>
6-10 óra	<p><b>A munka díjazásának szabályai:</b> A munkabér fajtái (időbér, teljesítménybér, kombinált bér) és elemei. Az alapbér és a bérpótlékok szabályai, a nem rendszeres juttatások fajtái. <b>A cafetéria munka- és adójogi szabályai:</b> A béren kívüli juttatások rendszere, a cafetéria alkalmazási feltételei, elemei. Az adómentes, a kedvezményes és általános adózású juttatások köre, a rekreációs keret. <b>A munkaviszony megszűnése és megszüntetése:</b> A munkaviszony automatikus megszűnésének esetei. A felek jognyilatkozata általi megszüntetési formák: közös megegyezés, felmondás, azonnali hatályú felmondás jogszerűségi kritériumai. <b>Atipikus munkaviszonyok formái:</b> A vezető állású alkalmazottak köre és jogállása, a határozott idejű munkaviszony, távmunka, bedolgozói jogviszony, egyszerűsített foglalkoztatás, munkavégzés behívás alapján, munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony sajátosságai.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a munkabér megállapításának lehetőségeit és szabályait, a munkabér részeként kifizetésre kerülő eseti juttatások formáit (jutalom, jutalék, prémium). Ismeri a felmondási jog feltételeit, okait, a felmondási idő, felmentési idő és végkielégítés alkalmazásának szabályait, az indoklás nélküli és a szankciós azonnali hatályú felmondás gyakorlásának</p>

	jogszerűségi kritériumait. Ismeri az atipikus munkaviszony fogalmát, formáit és speciális szabályait.
--	---



A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Vezetés és szervezetelmélet</b>	Kódja:	<b>GT_MEEL104-17</b>
	angolul:	<b>Management and organization theory</b>		

Felelős oktatási egység:	<b>DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet</b>
--------------------------	--

Kötelező előtanulmány neve:	-	Kódja:	
-----------------------------	---	--------	--

Típus	Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve	
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali	<b>X</b>	Heti	<b>2</b>	Heti	<b>2</b>	<b>kollokvium</b>	<b>5</b>	<b>magyar</b>
Levelező		Féléves		Féléves				

Tantárgyfelelős oktató	neve:	<b>Dr. Berde Csaba</b>	beosztása:	<b>egyetemi tanárs</b>
------------------------	-------	------------------------	------------	------------------------

Tantárgy oktatásába bevont oktató	neve:		beosztása:	
-----------------------------------	-------	--	------------	--

**A kurzus célja,** hogy a hallgatók

Tantárgy oktatásának fő célkitűzése: a szervezet elméleti alapfogalmak, a szervezeti jellemzők, valamint a szervezeti formák megismerése és a szervezet menedzselésével kapcsolatos vezetési feladatokra való felkészítés. A tárgy lehallgatásával a hallgatók megismerik a legfontosabb szervezet típusokat és azok vezetési sajátosságait. Elsajátítják a szervezettervezés, építés és fejlesztés elméleti módszereit és azok megvalósításának folyamatát is. Bizonyos vezetési témákból olyan ismeretanyag megszerzése, amely kiegészülve gyakorlati tapasztalatokkal alkalmassá teszi a végzett hallgatókat a szervezettel kapcsolatos tényleges vezetési problémák és feladatok megoldására beletartozik a szervezet fogalma, értelmezései: definíciók, paradigmák, szervezeti megközelítések a vezetéselméletben, életciklus modellek. Strukturális jellemzők: munkamegosztás, hatáskör szabályozás, koordináció, konfiguráció, mint szervezetformáló tényezők. Hatalom és függőség: hatalmi struktúra a szervezetben és az azt befolyásoló tényezők.

**Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul**

*Tudás:*

- Átfogóan ismeri és érti a szervezetek működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket.
- Érti a vállalkozások struktúráját, működését és kapcsolatrendszerét, a vállalkozások viselkedését meghatározó környezeti tényezőket, a gazdasági döntések információs és motivációs tényezőit.
- Széleskörű vezetési és szervezési ismeretekkel rendelkezik

*Képesség:*

- Önálló új következtetéseket, eredeti gondolatokat és megoldási módokat fogalmaz meg, képes az igényes elemzési, modellezési módszerek alkalmazására, komplex problémák megoldására irányuló stratégiák kialakítására, döntések meghozatalára, változó hazai és nemzetközi környezetben, illetve szervezeti kultúrában is.
- A munkaköri feladatok ellátásán túl a gyakorlati tudás, tapasztalatok megszerzését követően képes vállalkozást vezetni, összetett gazdálkodási folyamatokat tervezni, irányítani, az erőforrásokkal gazdálkodni.
- Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással.

*Attitűd:*

- Kritikusan viszonyul saját, illetve a beosztottak munkájához és magatartásához, innovatív és proaktív magatartást tanúsít a gazdasági problémák kezelésében.
- Nyitott és befogadó a gazdaságtudomány és gyakorlat új eredményei iránt.
- A társadalmi elvárásokat, a szervezeti ismereteket és az egyéni lehetőségeket értékelő megállapításaiban nem csak a racionális, hanem humanisztikus viszonyulás is jellemzi.

*Autonómia és felelősség:*

- Felelősséget érez csapatt munkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez.
- Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez, tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lehetőségét.
- Felelősséget vállal saját munkájáért, az általa irányított szervezetért, vállalkozásáért, az alkalmazottakért.
- Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízni tudásában és képességeiben.

**A kurzus rövid tartalma, témakörei**

<b>Előadás (téma)</b>	<b>Gyakorlat/szeminárium</b>
Bevezetés	Követelmények ismertetése, a menedzsment története
A szervezet fogalma, szervezet elméletek	Vezetői feladatok
Életpálya modellek	Vezetői szerepek I.
Szervezetformáló tényezők	Vezetői szerepek II:
Strukturális jellemzők	Vezetési iskolák
Közgazdasági szervezettipológia	Információmenedzsment
Mintzberg - féle szervezettipológia	Szervezeti kommunikáció
Csoportmenedzsment	A tervezés, mint vezetői funkció
Változásmenedzsment	Vezetői döntések
Szervezeti és vezetői kommunikáció	Rendelkezés
Szervezeti kultúra	Szervezés
Vezetési módszer	Ellenőrzés
Vezetési stílus	Munkahelyi légkör tényezői
Szervezetfejlesztés	Vezetői időgazdálkodás

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

A tantárgyhoz előadás tartozik, mely keretében interaktív módon dolgozzuk fel az egyes témaköröket.

**Értékelés**

Ötfokozatú skála:

elégtelen (1)

elégséges (2)

közepes (3)

jó (4)

jeles (5)

**Kötelező szakirodalom:**

Daft, R.L. (2010): Management. South Western, Cengage Learning, Mason. 700.p. ISBN: 978-0-324-59584-0.

Williams, B. – Kinicki, A. (2010): Management-a practical introduction. Mcgrow-Hill Companies, Inc.654.p. ISBN: 0077396626Előadás anyag

Elektronikus tananyag

Bácsné- Bába É.- Berde Cs.- Dajnoki K. (2015): A vezetés alapjai. (szerk: Berde Cs.), Debreceni Egyetem. Center-Print Nyomda, Debrecen

Berde Cs.- Lácay M (2005): Menedzsment. Nyíregyházi Főiskola Gazdasági és Társadalomtudományi Főiskolai Kar

**Ajánlott szakirodalom:**

Williams, C. (2011): Management. South Western, Cengage Learning, Mason. 852.p. ISBN: 0-538-74597-6.

Griffin, R. (2010): Management. South Western College Pub. 848.p.ISBN: 1439080992

Maxwell, J. C. (2007): A vezető 21 nélkülözhetetlen tulajdonsága. Bagolyvár Könyvkiadó. ISBN 9789639447950

Maxwell, J. C. (2004): Vezetés 101, amit minden vezetőnek tudnia kell. Bagolyvár Könyvkiadó. ISBN 9789639447400

Anderson, D.R. - Sweeney, D.J. - Williams, T.A. - Camm, J.D. - Cochran, J.J. (2014): An Introduction to Management Science: Quantitative Approaches to Decision Making 14th Edition. Cengage Learning. 877 pp ISBN-13: 978-1111823610

Heti bontott tematika	
1. alkalom	Bevezetés és fogalmak A szervezet fogalma, szervezet elméletek Életpálya modellek Szervezetformáló tényezők Strukturális jellemzők Közgazdasági szervezettipológia Mintzberg - féle szervezettipológia
	TE*: A követelmények megismerése, az elhangzott előadások anyagainak megértése, adaptálása
2. alkalom	Csoportmenedzsment Változásmenedzsment Szervezeti és vezetői kommunikáció Szervezeti kultúra Vezetési módszer Vezetési stílus Szervezetfejlesztés
	TE: A tanult anyagok elsajátítása
3. alkalom	Követelmények ismertetése, a menedzsment története, Vezetői feladatok, szerepek, vezetési iskolák, információmenedzsment, szervezeti kommunikáció, Tervezés,
	TE*: A tanultak elsajátítása
4. alkalom	vezetői döntések, rendelkezés, szervezés, ellenőrzés, munkahelyi légkör tényezői, vezetői időgazdálkodás
	TE: Az ismeretek elsajátítása

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>A pszichológia főbb területei</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL004-17</b>	
	angolul:	<b>The main fields of psychology</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:						Kódja:		
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>Kollokvium</b>	<b>4</b>	<b>magyar</b>
Levelező		Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>0</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr. Gergely Éva</b>			beosztása:	<b>adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b>								
A tantárgy oktatásának elsődleges célja az alapvető pszichológiai témakörök, problémák és lelki folyamatok bemutatása. Ezen ismeretek elengedhetetlenül szükségesek az emberekkel foglalkozó szakemberek számára. A tantárgy keretén belül a hallgatók ismereteket szereznek a megismerés, tanulás, motiváció, gondolkodás, érzelmek és személyiség területein belül. Bemutatásra kerülnek a pszichológia alapágai (általános-, fejlődés-, személyiség-és szociálpszichológia), alkalmazási lehetőségeik, a témákhoz kapcsolódó kutatási, kísérleti eredmények.								
<b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b>								
<i>Tudás:</i>								
Átfogóan ismeri és érti a személyiségfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeit.								
<i>Képesség:</i>								
Képes a személyközi és munkahelyi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására.								
Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az emberi erőforrás menedzsment terén.								
<i>Attitűd:</i>								
Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság.								
Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg.								
Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.								
<b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b>								
A tantárgy keretén belül a hallgatók ismereteket szereznek a megismerés, tanulás, motiváció, gondolkodás, érzelmek és személyiség területein belül. Bemutatásra kerülnek a pszichológia alapágai (általános-, fejlődés-, személyiség-és szociálpszichológia), alkalmazási lehetőségeik, a témákhoz kapcsolódó kutatási, kísérleti eredmények.								
<b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b>								
A hallgatók előadások keretien belül ismerik meg az egyes témákat.								
Az előadásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint.								
<b>Értékelés</b>								
Írásbeli vizsga, a dolgozat pontozásos értékelése.								
Érdemjegyek:								
0–60%		elégtelen (1)						
61–70%		elégséges (2)						
71–80%		közepes (3)						
81–90%		jó (4)						
91–100%		jeles (5)						



**Kötelező szakirodalom:**

- Oláh A. – Bugán A. (2001): Fejezetek a pszichológia alapterületeiből. ELTE Eötvös Kiadó

**Ajánlott szakirodalom:**

Czigler I. - Oláh, A. (2007): Találkozás a pszichológiával. Osiris Kiadó, Budapest

Atkinson R.L. - Atkinson R.C. - Smith E.E. - Bem D.J. (1994): Pszichológia. Osiris Kiadó, Budapest

Szokolszky Á. (2004): Kutatómunka a pszichológiában. Osiris Kiadó, Budapest

Heti bontott tematika	
1.	A tudományos pszichológia kialakulása(racionalista és empirista hagyomány, evolúcióelmélet, Wundt laboratóriuma, pszichoanalízis)
	TE A pszichológia főbb területeinek megismerése
	A XX. század nagy iskolái (pszichoanalízis, alklélektan, behaviourizmus, kognitívizmus), napjaink pszichológiája
	TE A pszichológiai iskolák főbb gondolatainak elsajátítása
	Az érzékelés és az észlelés
	TE Az érzékelés és észlelés folyamatainak megismerése
	Figyelem
	TE A figyelem hosszának, terjedelmének megismerése
	Emlékezet
	TE Az emlékezet működésének elsajátítása
	Képzelet
	TE A képzelet működésének megismerése
	Érzelem
	TE Az érzelem kialakulásának megismerése
2.	Tanulás
	TE Tanulási elméletek elsajátítása, kísérletek megismerése a témában
	Nyelv és kommunikáció
	TE A nyelv és kommunikáció alapismeretének elsajátítása
	Sigmund Freud pszichoanalitikus elmélete
	TE Freud elméletével való megismerkedés
	Jung és Rogers személyiségelmélete
	TE A személyiségelméletek megismerése
	Fejlődés lélektani ismeretek
	TE Tudásszerzés a fejlődéslélektan területén (kutatók, elméletek)
Személyiségelméletek	
TE A személyiség megismerése, elméletek tanulása	
Módszertani alapfogalmak a pszichológiai kutatásban	
TE Főbb pszichológiai módszerek elsajátítása	

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Szociálpszichológia</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL005-17</b>	
	angolul:	<b>Social Psychology</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:						Kódja:		
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>Kollokvium</b>	<b>5</b>	<b>magyar</b>
Levelező		Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>10</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		<b>Dr. Gergely Éva</b>		beosztása:	<b>adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
<b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b>								
A tantárgy megismerteti a hallgatókkal a szociálpszichológia alapjait, kapcsolódását a munka világához, a tanácsadási tevékenységben betöltött szerepét.								
<b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b>								
<i>Tudás:</i>								
Átfogóan ismeri a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatokat, a társas érintkezések és kölcsönhatások szerepét, az egyén és a csoport viszonyát, a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét. Átfogóan ismeri és érti a személyiségfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.								
<i>Képesség:</i>								
Képes a személyközi és munkahelyi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására. Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására, a vitában azok megvédésére.								
<i>Attitűd:</i>								
Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság. Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, törekszik a munka-magatartás tradícióinak megismerésére. Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg. Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi. Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez. Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.								
<b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b>								
A kurzus keretén belül a Hallgatók megismerkednek a szociálpszichológia alapfogalmaival, a legfontosabb tanácsadói kompetenciákkal, a szocializáció folyamatával, a személyészleléssel, értékekkel, attitűddel. Hangsúlyos területnek számít a csoport, a normaképződés, csoportközi viszonyok.								
<b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b>								
Az előadásokon elhangzott elméletre alapozva és ahhoz kapcsolódva a gyakorlatokon interaktív formában történik az egyes témák feldolgozása. A hallgatók a gyakorlatokon tréningeken vesznek részt, nagy hangsúlyt fektetve csoportmunkára.								

**Értékelés**

Írásbeli vizsga, a dolgozat pontozásos értékelése.

Érdemjegyek:

0–60%	elégtelen (1)
61–70%	elégséges (2)
71–80%	közepes (3)
81–90%	jó (4)
91–100%	jeles (5)

**Kötelező szakirodalom:**

Csepeli Gy.: Szociálpszichológia mindenkiben. Kossuth Kiadó, Budapest, 2014.

Dienesné K.E. – Berde Cs.: Vezetépszichológiai ismeretek . Debreceni Campus Kht. 2003.

**Ajánlott szakirodalom:**

Mészáros A. szerk. : A munkahely szociálpszichológiai jelenségvilága. Z-Press Kiadó Kft., 2006.

Csepeli Gy.:A szervezkedő ember - A szervezeti élet szociálpszichológiája, Kossuth Kiadó, Budapest, 2015.

Heti bontott tematika	
1.	<p><b>Előadás:</b> A szociálpszichológia tárgya, alapvető elvei. A szociálpszichológia fejlődése, külföldi, hazai képviselői. Kutatási, vizsgálati stratégiák a szociálpszichológiában, a szociometriai vizsgálatok. A szocializáció fogalma, a munkahelyi, szervezeti szocializáció folyamata. <b>Gyakorlat:</b> Self prezentáció. Tanácsadói kompetenciák, önismeret, problémamegoldás. Személyiség és szociabilitás.</p> <p>TE A szociálpszichológia területeinek megismerése. Ismeretszerzés a szociálpszichológia kialakulásával kapcsolatban. A szociometria módszerének elsajátítása. Tanácsadói kompetenciafejlesztés. A szervezeti szocializációs folyamat megismerése.</p>
2.	<p><b>Előadás:</b> Értékek fogalma, dimenziói, értékvizsgálatok, munkahelyi értékdimenziók, attitűdök. A self összetevői, forrásai, hatása, énvédő torzítások. Szociális megismerés, a személyészlelés meghatározói. Attribúció, attribúciós hibák, torzítások, attribúciós modellek. <b>Gyakorlat:</b> Értékek, értékpreferenciák Személyészlelési torzítások. Interperszonális kommunikáció.</p> <p>TE Értékfeltárás eszközeinek megismerése. Személyészlelés elméletének és gyakorlatának megismerése. Interperszonális kommunikáció fejlesztése.</p>
3.	<p><b>Előadás:</b> Társas hatás, az engedelmesség és a hatalom kérdései, mobbing. A segítő viselkedés fajtái, folyamata.. bántalmazás, agresszió, az agresszió csökkentése a társadalomban. A csoportok fogalma, típusai, alapvető funkciói, a csoportthatás folyamata. <b>Gyakorlat:</b> Frustráció A sikeres csoportműködés feltételei, csoportszerepek (Belbin)</p> <p>TE Ismeretszerzés a társas hatás területén. Együttműködés fejlesztése. Ismeretszerzés a csoportműködés területén, Belbin csoportszerepek megismerése.</p>
4.	<p><b>Előadás:</b> A csoportteljesítményt és a csoporttagok megelégedettségét befolyásoló fontosabb tényezők. A csoport rejtett hálózata, érték és normaképződés a csoportban. Csoportközi viszonyok, sztereotípiák, előítéletek <b>Gyakorlat:</b> Csoportos döntés Közösségek rejtett hálózata / szociometria /</p> <p>TE Csoportos döntéshozás területén történő fejlődés. A csoport működésének megismerése. Ismeretszerzés a sztereotípiák és előítéletek területén.</p>

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Alkalmazott pszichológia</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL008-17</b>	
	angolul:	<b>Applied psychology</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:						Kódja:		
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>Kollokvium</b>	<b>5</b>	<b>magyar</b>
Levelező		Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>10</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		<b>Dr. Gergely Éva</b>		beosztása:	<b>adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
<b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b>								
A tantárgy megismerteti a hallgatókkal az alkalmazott pszichológia alapjait, kapcsolódását a munka világához, a tanácsadási tevékenységben betöltött szerepét. A hallgatók megismerkednek a szervezeti kultúra és a vezetési stílus kapcsolatával, vezetési stílus modellekkel, a pszichológiai alkalmasság fogalmával. Ismereteket szereznek többek között a teljesítményértékelés módszereiről, problémáiról pszichológiai szemszögből.								
<b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b>								
<i>Tudás:</i>								
Átfogóan ismeri a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatokat, a társas érintkezések és kölcsönhatások szerepét, az egyén és a csoport viszonyát, a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét. Átfogóan ismeri és érti a személyiségfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.								
<i>Képesség:</i>								
Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a toborzás, kiválasztás, ösztönzés emberierőforrás-gazdálkodási területeken. Képes a személyközi és munkahelyi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására. Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására, a vitában azok megvédésére. Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az emberi erőforrás menedzsment terén.								
<i>Attitűd:</i>								
Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság. Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, törekszik a munka-magatartás tradícióinak megismerésére. Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg. Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi. Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez. Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.								
<b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b>								
A hallgatók megismerkednek a szervezeti kultúra és a vezetési stílus kapcsolatával, vezetési stílus modellekkel, a pszichológiai alkalmasság fogalmával. Ismereteket szereznek többek között a teljesítményértékelés módszereiről, problémáiról, a motivációról, fejlesztésről, munkaköréről a pszichológiai szemszögből. A témák között szerepel továbbá a munkahelyi környezet, stressz hatása a munkavégzésre, és a tréningrendszerű képzések.								

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

Az előadásokon elhangzott elméletre alapozva és ahhoz kapcsolódva a gyakorlatokon interaktív formában történik az egyes témák feldolgozása. A hallgatók a gyakorlatokon tréningeken vesznek részt, nagy hangsúlyt fektetve csoportmunkára.

**Értékelés**

Írásbeli vizsga, a dolgozat pontozásos értékelése.

Érdemjegyek:

0–60%	elégtelen (1)
61–70%	elégséges (2)
71–80%	közepes (3)
81–90%	jó (4)
91–100%	jeles (5)

**Kötelező szakirodalom:**

Bagdy E. – Klein S.: Alkalmazott pszichológia . Edge 2000 Kiadó , Budapest , 2006.

Dienesné K.E. – Berde Cs.: Vezetépszichológiai ismeretek . Debreceni Campus Kht. 2003.

**Ajánlott szakirodalom:**

Klein B. – Klein S.: A szervezet lelke. SHL Könyvek, 2012.

Antalovits M.- Dienes E.-Kovács Z.: A munka – és szervezetpszichológia szakmai protokollja . „Emberhez Méltó Munkáért” Alapítvány , Budapest 2003.

Heti bontott tematika	
1.	<p><b>Előadás:</b> Az alkalmazott pszichológia fogalma, területei. A munka-, vezetés-, szervezetpszichológia fejlődéstörténete Hazai fejlődéstörténet, az EET, az EEM és a pszichológia kapcsolata. A szervezet működése, hatékonysága, szervezeti kultúra <b>Gyakorlat:</b> Önismeretet fejlesztő feladatok a tanácsadói munka sikeres végzése érdekében Tanácsadó személyiségének fejlesztése</p> <p>TE Az alkalmazott pszichológia főbb területeinek megismerése. Kommunikáció fejlesztése Önismeret fejlődése. Tanácsadói kompetencia fejlődése</p>
2.	<p><b>Előadás:</b> A szervezeti kultúra és a vezetési stílus kapcsolata, vezetési stílus modellek Munkakörelemzés, kompetencia-modellek, a kompetenciák típusai. Alkalmasság, pszichológiai alkalmasság, a pszichológiai alkalmasság-vizsgálatok típusai, feltételei. <b>Gyakorlat:</b> Vezetési stílus felmérése Kompetencia – alkalmasság – pszichológia Pszichológiai módszerek a kiválasztásban (teszt)</p> <p>TE Vezetési stílusok megismerése, fejlesztése. Kompetencia rendszerek megismerése. Pszichológiai eszközök megismerése</p>
3.	<p><b>Előadás:</b> Munkahelyi szocializáció, beillesztés. A motiváció vizsgálata, tartalomelméletek, folyamatelméletek. A teljesítményértékelés módszerei, problémái pszichológiai szempontból. A felnőttek tanulási jellemzői, a tréningmódszerű fejlesztések. <b>Gyakorlat:</b> Munkahelyi értékek feltárása. Elégedettség, motiváció feltérképezésének lehetőségei. A tréningtartás gyakorlata, tréningek tervezési, szervezési szempontjai</p> <p>TE A munkahelyi értékek feltárására alkalmas módszerek megismerése. Motiváció elméletének elsajátítása, feltérképezésének módszerei. A teljesítményértékelés során szükséges kompetenciák fejlesztése. A tréningtartás elméletének, gyakorlatának megismerése.</p>
4.	<p><b>Előadás:</b> Tréningtartás módszertana Munkahelyi környezet, ergonómia Stressz, a munkanélküliség pszichológiája <b>Gyakorlat:</b> A stressz felmérése, azonosítása munkahelyi környezetben</p> <p>TE A tréningtartás elméletének, gyakorlatának megismerése. A stresszel való megküzdést befolyásoló tényezők megismerése. A stressz mérésének lehetőségei. A féléves ismeretszerzés rendszerezése.</p>

\*TE tanulási eredmények



A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Konfliktus menedzsment és konfliktuskezelő tréning</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL015-17</b>	
	angolul:	<b>Conflict Management and Conflict management training</b>						
<b>Emberi erőforrás tanácsadó MA</b>								
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Sportgazdasági és –Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>kollokvium</b>	<b>4</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>L</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>5</b>			
Tantárgyfelelős oktató				neve:	<b>Dr. Bácsné dr. Bába Éva</b>		beosztása:	<b>docens</b>
Tantárgy oktatásába bevont oktató				neve:		beosztása:		
<b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b>								
a konfliktuskezeléssel kapcsolatos alapismereteket, fogalmakat és módszereket elsajátítsák. A konfliktuskezelés, megelőzés és felismerés alapvető szervezeti és vezetési feladatait részletesen megismerjék. A témával kapcsolatos szakirodalmat feldolgozzák.								
<b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b>								
<i>Tudás:</i>								
- Átfogóan ismeri a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatokat, a társas érintkezések és kölcsönhatások szerepét, az egyén és a csoport viszonyát, a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét.								
- Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.								
<i>Képesség:</i>								
- Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni az emberierőforrás-gazdálkodási területeken, konfliktus megelőzésben, -kezelésben is.								
- Képes a személyközi és munkahelyi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására.								
- Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az emberi erőforrás menedzsment terén.								
<i>Attitűd:</i>								
- A társadalmi elvárásokat, a szervezeti ismereteket és az egyéni lehetőségeket értékelő megállapításaiban nem csak a racionális, hanem humanisztikus viszonyulás is jellemzi.								
- Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság.								
- Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, törekszik a munka-magatartás tradícióinak megismerésére.								
- Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg.								
- A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi.								
- Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi.								
- Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
- Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül.								
- Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez.								
<b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b>								
A konfliktusmenedzsment alapfogalmainak definiálása; Konfliktuskezelés egyéni szinten; Konfliktuskezelés csoport szinten								

Konfliktuskezelés szervezeti szinten;  
Konfliktus szervezetek közt;  
Társadalmi konfliktus  
Konfliktusmenedzsment vezetési feladatai;  
Risk management  
Pszichoterror

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

előadás, egyéni probléma megoldás, csoportmunka, esztanulmány, tréning

**Értékelés**

A félév során a hallgatók 2 alkalommal zárthelyi dolgozatot írnak, melyek számtani átlaga alapján a tantárgyfelelős jegymegajánlást tesz lehetővé. Kollokválni kell azon hallgatóknak, akiknek valamelyik ZH eredménye elégtelen, továbbá akkor is, ha a megajánlott jegyet nem fogadják el.

**Kötelező szakirodalom:**

Előadás anyagok

W. F. G. Mastebroek (1991): Konfliktus menedzsment és szervezetfejlesztés. KJK, Budapest.

**Ajánlott szakirodalom:**

Zoltayné Paprika Zita (2005): Döntésmélet – 8. fejezet: Konfliktuselmélet. Alinea Kiadó, Budapest.

Bakacsi Gyula (2007): Szervezeti magatartás és vezetés – 8. fejezet: Konfliktusok a szervezetben. Aula Kiadó, Budapest.

Balogh L., Bartha T., Dominik Gy., Koncz I. (2000): Vezetés pszichológiai sarokpontok. Szókratész Külgazdasági Kiadó, Budapest (pp. 165-187)

Dajnoki K. (2005): Konfliktus helyzetek, konfliktus kezelési stratégiák. In: Menedzsment. Nyíregyházi Főiskola GTK (pp. 113-118)

Lukács E.: Konfliktus menedzsment. In: <http://kataszter.apertus.hu/?pályazatid=145>

Gordon Th.(2000): V. E. T. A fejlett világ vezetési gyakorlata a XXI. Század kezdetén. Assertiv Kiadó

Heti bontott tematika	
	A konfliktus fogalom tudománytörténeti megalapozása A konfliktus és én
	TE* -a konfliktusmenedzsment tudományos eredményeinek megismerése - Átfogó ismeret a személyiséggel összefüggő pszichikus folyamatokat illetően
	A konfliktus forrásai, következményei, megelőzése, a konfliktus folyamata A konfliktusok kezelése csoport szintű konfliktusban (személyközi konfliktus)
	Gyak.:Konfliktus és „én” – Stressz oldás: relaxációs technikák Konfliktus és „én” – Stressz oldás: relaxációs technikák Problémaközpontú gondolkodás: „a hat gondolkodó kalap” módszer-tréning
	TE - Átfogó ismeret a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét illetően - Képesség a szervezetek a szervezet céljaival összefüggésben támogató tevékenységeket folytatni a konfliktusok felismerésében, megelőzésében, kezelésében személyközi konfliktus esetén. - Képesség a személyközi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására. - Képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a konfliktusmenedzsment terén.
	A szervezeti konfliktus, kapcsolatok a szervezetben
	TE- Átfogó ismeret a munkahelyi konfliktusok rendszerét.
	A konfliktusok kezelése szervezeti szinten
	Gyak.: Konfliktus kezelési stílusok beazonosítása - tréning
	TE- Átfogó ismeret a munkahelyi konfliktusok rendszerét illetően. - - Képesség a szervezetek a szervezet céljaival összefüggésben támogató tevékenységeket folytatni a konfliktusok felismerésében, megelőzésében, kezelésében szervezeti konfliktus esetén. - Képesség a szervezeti konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására. - Képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a konfliktusmenedzsment terén.
	Konfliktuskezelés különböző vezetési szinteken
	TE, - Képesség a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására vezetői szinten. - Képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a konfliktusmenedzsment terén.
	A tárgyalás, mint konfliktuskezelő eszköz, játszmák
	Gyak.: Csapatépítő tréning Hogyan kerülhető el a konfliktus a vezetővel? - tréning
	TE Tudás és képesség a tárgyalásnak, és a csapatépítő tréningnek, mint konfliktuskezelési módszernek a hatékony alkalmazására
	Vállalati pszichoterror
	TE Tudás és képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a pszichoterror, riskmanagement terén.
	Mediáció, facilitáció
	Gyak.: Facilitáció, mediáció a gyakorlatban - tréning
	TE Tudás és képesség a mediáció, facilitáció módszerének, mint konfliktuskezelési módszernek a hatékony alkalmazására
	Konfliktus szervezetek között
	TE Tudás és képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a szervezetek közti konfliktusok terén.
	Társadalmi konfliktusok
	Gyak.: Társadalmi konfliktus filmnézés, vitafórum
	TE Tudás és képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a társadalmi konfliktusok terén.

\*TE tanulási eredmények



A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Projektmenedzsment</b>						Kódja:	<b>GT_MEEL011-17</b>	
	angolul:									
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Gazdálkodástudományi Intézet Üzemtani és Vállalati Tervezés Tanszék</b>								
Kötelező előtanulmány neve:		-						Kódja:	-	
Típus		Heti óraszámok						Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat		Labor				
Nappali		Heti		Heti		Heti		V+A	4	magyar
Levelező	+		<b>14</b>							
Tantárgyfelelős oktató		neve:		Dr. Szűcs István				beosztása:	egyetemi docens	
<p><b>A kurzus célja az,</b> hogy a hallgatók megismerjék a projektmenedzsment alapjait, módszertanát és a legfontosabb projekt menedzsment funkciókat (pl. projekt-, tervezés, szervezés, végrehajtás, monitoring és értékelés, stb.). A tantárgy elsajátítását követően, a hallgatók képesek lesznek projektek előkészítésére és bonyolítására, valamint elsajátítják a pályázatok készítéséhez szükséges alapvető ismereteket. A tantárgy keretein belül a hallgatói team-ek az oktató irányítása mellett elkészítik egy – az EU-ós és/vagy nemzeti forrásokból támogatott az adott szakhoz igazodó témájú –, projekt teljes pályázati anyagát. További oktatási cél a vállalati projektek irányítási elveinek, döntéshozatalának és szervezésének megismerése mellett a projektmenedzsment módszerek elsajátítása. A tantárgy általános elvárása a hazai és nemzetközi együttműködésekre, projekt munkára vonatkozó kompetenciák fejlesztése. Elvárás, hogy a végzett hallgatók legyenek alkalmasak vezető beosztású munkatársként a mindenkor projekt tagokkal együttműködve a szervezeti eszközrendszer hatékony működtetésére, valamint legyenek képesek a projektekkel kapcsolatos problémák, döntési helyzetek módszeres, kritikai elemzésére, megoldásuk előkészítésére, illetve kivitelezésére. A szemináriumok/gyakorlatok célja, hogy a hallgatók, módszertani alkalmazásokkal, esettanulmányok feldolgozásával elmélyítsék és bővítsék ismereteiket az előadások során megismert témakörökben.</p>										

## Tanulás eredmények, kompetenciák: a hallgató

### *Tudás:*

A hallgató ismeri a projektmenedzsment elméletét és gyakorlatát és rendelkezik a projektek előkészítéséhez, megvalósításához, értékeléséhez és ellenőrzéséhez szükséges szakmai ismeretekkel. Ismeri a projektek tervezéséhez, menedzseléséhez, ellenőrzéséhez, monitoringjához és értékeléséhez kapcsolódó módszertant. Tisztában van a nemzeti forrásokból támogatott projektek finanszírozási hátterével és ismeri a 2014-2020-as EU tervezési időszakában futó hazai operatív programokat. A tantárgy révén a hallgató megismeri a projektmenedzsment legújabb kutatási eredményeit, fejlődési irányait is.

### *Képesség:*

Magas szinten képes elvégezni különböző projektek komplex költség/haszon elemzését (CBA), továbbá meg tudja ítélni az egyes projektek hatékonyságát és eredményességét.

Képes a más szakterületeken dolgozó szakemberekkel való szakmai együttműködésre egy adott projekt előkészítése és megvalósítása során.

Érti a projektek belső strukturális kapcsolatrendszerét.

Képes a szakterületéhez kapcsolódó projektek/pályázatok előkészítésre, azok végrehajtásának irányítására és az adott projekt lezárására és értékelésére.

A gyakorlatban is tudja alkalmazni a tantárgy tanulásakor megszerzett ismereteket, különös tekintettel a projektmenedzsment módszertanára.

### *Attitűd:*

A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő és átfogó projektmenedzsment tudás és szemlélet birtokában a későbbi tanulmányai során az „élethosszig tartó tanulás” koncepciójával azonosulni tudjon. A hallgató a kurzust követően szilárd módszertani alapokkal bír, ami hozzásegíti ahhoz, hogy a későbbiekben projektmenedzseri feladatait pontosan, hatékonyan végezze.

Megfelelő szakmai tapasztalatok és eredmények birtokában törekszik önálló kutatási projektek kidolgozására, szakmai együttműködések kezdeményezésére és kutatócsoport kialakítására.

Törekszik a regionális, magyarországi és európai biotechnológiai tevékenységet végző és fejlesztő vállalatok, kutatóintézetek projektjeihez kapcsolódó finanszírozási háttér a megismerésére.

A projektek tervezés és végrehajtása során környezet- és természettudatos magatartást tanúsít.

### *Autonómia és felelősség:*

A végzett hallgató a projektek vezetése során felelősséget érez mind a saját, mind a beosztottjai munkájával kapcsolatban, továbbá felelősen biztosítja az eredményes munkavégzéshez szükséges infrastrukturális, szakmai és emberi feltételeket.

A kurzus hozzásegíti a hallgatót ahhoz, hogy munkájában innovatív és hatékony legyen, továbbá szakmai és nem szakmai körökben a biotechnológiai és természettudományos K+F+I projektekkel kapcsolatosan megalapozottan és felelősséggel formáljon véleményt.

## **A kurzus tartalma, témakörei**

A tantárgy során a hallgatók elsajátítják a finanszírozási források megszerzéséhez és felhasználásához szükséges gyakorlatot. A hallgatók a tanult projekttervezési módszereket a gyakorlatokon alkalmazzák is mely az önállóan, illetve team munkában elkészítendő feladatoknak is a részét képezik.

A tananyag egy részét folyamatosan aktualizálni kell, mivel a hallgatóknak a tantárgy keretein belül meg kell ismerniük a legfontosabb nemzeti és EU-ós finanszírozású hazai pályázati rendszereket. Ez az aktualizálás elsősorban a kormányzati és pályázatfigyelői honlapokon megjelenő anyagok alapján történik, mint pl. [www.palyazat.gov.hu](http://www.palyazat.gov.hu); [www.pafi.hu](http://www.pafi.hu); [www.palyazat.lap.hu](http://www.palyazat.lap.hu); [www.palyazatportal.hu](http://www.palyazatportal.hu); [www.eupalyazatiportal.hu](http://www.eupalyazatiportal.hu); [www.palyazatmenedzser.hu](http://www.palyazatmenedzser.hu); stb.

Lásd ⇒ Heti bontott tematika

## **Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

A hallgatók 3-4 fős teamekben az adott szakhoz kapcsolódó projekttervet/pályázatot készítenek szabadon választott, de a tantárgyfelelőssel egyeztetett témában (max. 30 pont). Követelmény egy - a tantárgyfelelős oktató útmutatásainak megfelelő szakhoz illeszkedő témájú pályázati dokumentáció és egy projektet megalapozó probléma, problémafájának team munkában történő összeállítása, mely minimum 60%-os teljesítése a vizsgára bocsátás feltétele (max. 10 pont).

A tárgy minőségbiztosítási módszere az oktatói felkészülésen, a tárggyal kapcsolatos ismeretanyagok azonnali feldolgozásán, a törvényi, ágazati szabályzók változásának követésén alapszik. A szakon a kétpólusú minőségbiztosítás (oktatók és hallgatók vonatkozásában) módszerei, eszközei folyamatos korszerűsítés mellett célirányosan kerülnek alkalmazásra.

## **Értékelés**

A gyakorlati pontszám (max. 30 + 10 = 40 pont) kialakításakor mérlegelendő szempontok: team munka; dokumentáció; a projektterv; a projektterv prezentációja; a bemutatáskor feltett kérdésekre és elhangzott

hozzászólásokra történt válaszadás. Az aláírás feltétele az órák rendszeres látogatása, és aktív részvétel a gyakorlatokon. Nappali és levelező hallgatóknak egyazon követelmény érvényes.  
A végső (öt fokozatú) érdemjegy és az írásbeli vizsgán szereshető pontok és a gyakorlati pontszám alapján kerül kialakításra. (Írásbeli vizsga: 60 pont; Gyakorlati pontszám: 40 pont; Mindösszesen: 100 pont) Követelmény a minimum 60%-os teljesítmény. Minden egyes team, tagjainak gyakorlati pontszáma azonos.

**Kötelező olvasmány:**

GÖRÖG M. (2007): „Általános projektmenedzsment” Aula Kiadó, Budapest, 2007.  
SZÚCS I. - GRASSELLI N. (2005): „Projektmenedzsment”, Szaktudáskiadó Ház Rt., Budapest, 2005.  
GARAJ E. (2012): „Projektmenedzsment” Edutus Főiskola, TAMOP-4.1.2.A/2-10/1, ([www.tankonyvtar.hu](http://www.tankonyvtar.hu))  
SZÚCS I. – NAGY A. SZ. (2015): „A projektmenedzsment gyakorlata”, Debreceni Egyetem, Center-Print Nyomda, Debrecen, 2015. ISBN 978-615-80290-9-4 ([www.tankonyvtar.hu](http://www.tankonyvtar.hu))  
SZÚCS I. (2017): Az előadások és gyakorlatok ábraanyaga, 2017.

**Ajánlott szakirodalom:**

AGGTELEKY B. – BAJNA M. (1994): Projekttervezés, Projektmenedzsment, KözDok Rt., Budapest, 1994.  
GÖRÖG M. (1999): „Bevezetés a projektmenedzsmentbe” Aula Kiadó, Budapest, 1999  
E. VERZUH (2006): Projektmenedzsment, HVG Kiadó, Budapest, 2006.  
GÖRÖG M. (2008): Projektvezetés, Aula Kiadó, Budapest, 2008.  
NAGY Á. (2011): Projektértékelés, projektellenőrzés, Ábel Kiadó, Kolozsvár, 2011.  
M. C. THOMSETT (1990): „The Little Black Book of Project Management”. AMACOM, 1990.  
PMBOK GUIDE (2006): Projektmenedzsment útmutató, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2006.  
HOBBS, P. (2000): Projektmenedzsment, Scholar Kiadó, 2000.

Heti bontott tematika	
	<p><b>Előadás:</b> A PM elméleti háttere: definíciók, projekt típusok, projektek fázisai, PCM, a projekt erőforrásai. <b>Szeminárium:</b> Projekt típusok meghatározása; Fiktív projektciklus tartalommal való feltöltése és ismertetése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri és érti a főbb projektmenedzsment fogalmakat. Ismeri a projektek és a projekt-szerű működés definícióit és főbb jellemzőit; a projektmenedzsment alapvető eszköztárát. Tisztában van a projektek működési környezetével, a PM alapfogalmakkal. Érti és alkalmazni tudja a projektciklust.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Projektek tervezése I.: ötlet, javaslat, projektterv; megvalósíthatósági tanulmány (<i>Brainstorming; SWOT analízis</i>). <b>Szeminárium:</b> SWOT analízis készítése, Brainstorming.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri, érti a projektek tervezésének tanult módszereit, és képes alkalmazni is azokat.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Projektek tervezése II.: logikai keret módszer (LFA); helyzetelemzés, problémafeltárás; célkitűzéselemzés, célrendszer stratégiaalkotás (<i>problémafa, célfa; Stakeholder elemzés</i>). <b>Szeminárium:</b> Problémaelemzés: problémafa készítése és prezentációja; Célelemzés: célfa; Stakeholder elemzés; Időtervezés (hálóterv, Gantt diagram).</p> <hr/> <p>TE: Ismeri, érti a projektek tervezésének tanult módszereit, és képes alkalmazni is azokat.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Projektek tervezése III.: logikai keretmátrix (LKM), tevékenységek tervezése, projektek idő-, erőforrás és költségterve. <b>Szeminárium:</b> Logikai keretmátrix; Erőforrások tervezése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri, érti a projektek tervezésének tanult módszereit, és képes alkalmazni is azokat.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Pályázatírás, költségek tervezése, projektek kockázata és kockázatmenedzsmentje. <b>Szeminárium:</b> Költségtervezés, a kockázatok számszerűsítése.</p> <hr/> <p>TE: Tájékozott a pályázati rendszerű finanszírozás alapvető sajátosságaiban, lehetőségeiben és veszélyeiben. Ismeri a pályázatok és pályázati felhívások főbb tartalmi és formai elemeit, el tudja látni a projektek kockázatértékelését és kockázat menedzsmentjét.</p>

	<p><b>Előadás:</b> Projektek szervezete, projektvezetés, PM csapatépítés, projektadminisztráció.  <b>Szeminárium:</b> Egy projekt koncepció vázlatos kidolgozása, és prezentációja.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri az alapvető projektszervezeti struktúrákat, tisztában van azok előnyeivel és hátrányaival. Alkalmos egy projekt koncepció team munkában történő kidolgozására.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Projektkommunikáció (<i>szintek, formák, irányelvek, PR</i>), projektek kommunikációs terve.  <b>Szeminárium:</b> A csapatépítés gyakorlata; Kommunikációs terv készítése;</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a projektkommunikáció alapjait. Alkalmos egy projekt kommunikációs tervének kidolgozására.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Beruházás/beszerzés, tenderezés, árajánlatok, értékelés.  <b>Szeminárium:</b> Árajánlat készítése és elemző összehasonlítása.</p> <hr/> <p>TE: Képes árajánlatok elkészítésére és kapott ajánlatok komplex értékelésére.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Beruházási projektek komplex gazdasági elemzése (CBA, NPV, IRR, PI, DPP).  <b>Szeminárium:</b> Beruházási projektek költség/haszon (CBA) elemzése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri és alkalmazni tudja a beruházási projektek dinamikus mutatókon alapuló elemzési rendszerét.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Projektek megvalósítása és végrehajtása: adminisztráció/dokumentáció, minőségbiztosítás, szerződéstípusok.  <b>Szeminárium:</b> Szerződések elemző értékelése; Teljesítési igazolás készítése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a projektek dokumentációs rendszerét, tud szerződéseket és teljesítési igazolásokat előkészíteni.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Projekt monitoring/ellenőrzés/értékelés; projekt controlling, projektkrízis.  <b>Szeminárium:</b> Projektgazdaságossági számítások.</p> <hr/> <p>TE: A hallgató érti a monitoring/ellenőrzés/értékelés fogalmi és tevékenységi rendszerét és azok funkcióit, és képes az alapvető projekthatékonysági számítások elvégzésére.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Projektek zárása, disszemináció/fenntarthatóság.  <b>Szeminárium:</b> Projektek disszeminációs és fenntarthatósági tervének előkészítése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a projektek zárásához szükséges dokumentációs rendszert és képes egy projekt disszeminációs és fenntarthatósági tervének elkészítésére.</p>
	<p><b>Előadás:</b> A 2014-2020-as EU tervezési időszak operatív programjai és pályázati rendszere.  <b>Szeminárium:</b> Egy kiemelt innovációs pályázat elemző áttekintése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a 2014-2020-as EU tervezési időszak operatív programjait.</p>
	<p><b>Előadás:</b> Hazai és EU-ós finanszírozású K+F+I pályázatok a 2014-2020-as EU tervezési időszakban.  <b>Szeminárium:</b> Egy kiemelt K+F pályázat elemző áttekintése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a 2014-2020-as EU tervezési időszak K+F+I pályázati rendszerét</p>



A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Változás- és tudásmenedzsment</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL020-17</b>	
	angolul:	<b>Change and Knowledge Management</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Vezetéstudományi Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus	Óraszámok					Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali		Heti		Heti		<b>Kollokvium</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>X</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>0</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr. Ujhelyi Mária</b>			beosztása:	<b>egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p><b>A kurzus célja,</b> hogy a hallgatók a tantárgy segítségével elmélyítsék elméleti tudásukat a változás- és tudásmenedzsment területén, megismerjék a két tudományterület legfontosabb kutatási eredményeit, módszereit. Esettanulmányokon és a hallgatók által átélt szituációkon keresztül példákat ismerhetnek meg sikeres és kevésbé sikeres megoldásokra. Fejlesztieni tudják elemző értékelő képességüket, hogy a gyakorlatba kikerülve képesek legyenek megbirkózni a környezeti kihívásokkal.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p>								
<p><i>Tudás:</i> A hallgató olyan alapvető ismeretekre tesz szert, amelyek révén megismeri a szervezeti változásokkal kapcsolatos kutatás legújabb eredményeit, megérti a változások kiváltó okait, a különböző változási típusokat. Megismerkedik több szervezeti változás modellel, a változásmenedzselés folyamatával és a sikeres változás megvalósítás jellemzőivel. Tisztában van a tudásmenedzsment alapfogalmaival, feladatával, folyamatával.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a változásmenedzselés folyamatát átlátni, menedzselni, alkalmazni tudja az ellenállás leküzdésének módszereit. El tudja helyezni a megismert elméleteket a tudományterületen belül. Érti a modellek alkalmazási korlátait és lehetőségeit, azok előnyeit és hátrányait. Képes felismerni a szervezeti változások kiváltó okait, diagnosztizálni a szervezet jelenlegi helyzetét, meghatározni az elérni kívánt állapotot, megtervezni és megvalósítani a cél eléréséhez szükséges akciókat. Alkalmazni tudja a gyakorlatban, szervezeti szituációkban a megszerzett ismereteit. Változásmenedzselési és tudásmenedzsment programokba be tud kapcsolódni.</p> <p><i>Attitűd:</i> A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő hozzáállást alakítson ki a szervezetek formális és informális alrendszereinek változtatásával kapcsolatban. Nyitottá váljon az alkalmazkodásra, a tudatos magatartásváltoztatásra, a tudásmegosztásra.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül. Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez. A kurzus hozzásegíti a hallgatót ahhoz, hogy felismerje a változás és tudásmenedzselés szükségességét, megértse és felelősségteljes határozott döntést tudjon hozni az ezekkel kapcsolatos kérdésekben.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A kurzus a változásmenedzselés magatartástudományi alapú megközelítéseit tekinti át. Főbb témakörei: a változást kiváltó tényezők elemzése, a változás természete, a változásmenedzselés elméleti megközelítései, a változás folyamata, ellenállás a változásokkal szemben, a változás megvalósítás szekvenciális modellje és annak lépései, a szervezeti változások jövője.</p>								

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

Előadásokon túl saját tapasztalatok megosztása, esettanulmányok elemzése, lehetőség a tapasztalati tanulás módszerének alkalmazására.

**Értékelés**

Kollokvium írásbeli vizsga formájában, órai aktivitás figyelembevételével.

**Kötelező szakirodalom:**

Spector, Bert (2013): *Implementing Organizational Change, Theory into Practice*, Third edition, Prentice Hall, Pearson Education International, London

Hislop, Donald (2013): *Knowledge Management in Organizations. A Critical Introduction*. Oxford University Press, Oxford, UK

**Ajánlott szakirodalom:**

Senior, Barbara - Swailes, Stephen (2010): *Organizational Change, Fourth Edition*, Financial Times Prentice Hall, Pearson Education, Harlow

Bakacsi Gyula (2015): *A szervezeti magatartás alapjai*, Alaptankönyv Bachelor hallgatók számára. Semmelweis Kiadó, Budapest

Konzultációkra bontott tematika	
1.	<p>Bevezetés, tematika, követelmények egyéni és szervezeti változások. A szervezetek és változó környezetük, a változások természete. Szervezeti változás, részvétel, ellenállás. A változásmenedzselés elméleti megközelítései. Kotter nyolc-lépéses változás modellje. A szervezeti változások folyamata.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri és érti az egyéni és szervezeti változások magatartási vetületét. Ismeri, és képes felismerni a szervezeti változásokat kiváltó külső és belső tényezőket. Ismeri a változások különböző formáit, természetét. Ismeri a szervezeti változásokkal szembeni ellenállás okait, leküzdésének sikeres és kevésbé sikeres megoldásait, a részvétel pozitív hatását. Ismeri a szervezeti változások különböző elméleti megközelítéseit, azok alkalmazásának feltételeit és hatását. Ismeri és érti a modell lépéseit, jelentőségét a szervezeti változások menedzselésében. Ismeri a szervezeti változások folyamatának legfontosabb lépéseit, azok jelentőségét.</p>
2.	<p>A szervezeti változás szekvenciális modellje. Elköteleződés, részvételen alapuló diagnózis. A szervezetek újratervezése. Emberi erőforrások fejlesztése. A szervezetek újratervezése. Emberi erőforrások fejlesztése. Az új magatartás megerősítése, struktúra és változás. Kultúra és változás. Változások vezetése. A „zölddé válás” folyamata. A sikeres változás jellemzői, a jövő irányai. A tudásmenedzsment lépései, szervezeti tudás létrehozása.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri a szekvenciális modell lépéseit, a lépések sorrendjének logikáját, a modell jelentőségét a sikeres változásmenedzselésben. Ismeri a szervezeti kultúra változtatásának kihívásait jelentőségét és megoldási alternatíváit. Ismeri a szervezeti változások vezetésének kihívásait, a változásvezetés szempontjából fontos képességek kialakításának lehetőségeit. Ismeri a szervezeti változásokkal kapcsolatos újabb irányzatokat, a „zölddé válás” folyamatát, kihívásait. Ismeri a tudásmenedzsmenttel kapcsolatos fogalmakat, érti a tudásmenedzsment célját, feladatát. Ismeri és érti a tudásmenedzsment lépéseit, a szervezeti tudás létrehozásának folyamatát, jelentőségét.</p>

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Karriermenedzsment</b>			Kódja:	<b>GT_MEEL013-17</b>	
	angolul:	<b>Career management</b>					
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet</b>					
Kötelező előtanulmány neve:		nincs			Kódja:	-	
Típus	Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat				
Nappali	Heti		Heti		<b>TVSZ szerint</b>		<b>magyar</b>
Levelező	Féléves	<b>10</b>	Féléves	-			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr habil Móré Mariann</b>			beosztása:	<b>egyetemi docens</b>
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:	
<p><b>A kurzus célja</b>, hogy a hallgatók megismerjék a karriermenedzsment alapfogalmait, legyenek tisztában az egyes életpályaszakaszokkal, azok eltérő képzési szükségleteivel. Ismerjék meg a karrierfejlesztés módszereit és a karriermenedzsment szerepét a munkaszervezetekben. Legyenek tisztában a karriertanácsadás nemzetközi és hazai kutatásaival és gyakorlatával. Sajátítsák el a karrier megtervezésének helyes sorrendjét, ismereteik alapján legyenek képesek tanácsokat adni álláskeresőknek.</p>							
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> Ismeri a karriermenedzsment tárgykörének alapvető tényeit, irányait és határait. Felismeri az egyéni és szervezeti karrierhez kötődő legfontosabb összefüggéseket, beazonosítja az ezeket felépítő fogalomrendszert. Érti és megérti a szervezet emberi erőforrás menedzsment rendszerének céljait. Széleskörűen ismeri munkavállalók képzettségi szintje és karrierlehetősége közötti összefüggéseket, a pályaaorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait</p> <p><i>Képesség</i> Elvégzi a karriermenedzsmentet alkotó elképzelések alapfokú analizisét, az összefüggéseket szintetizálja, és adekvát értékelő tevékenységet folytat. Képes megtervezni és kiválasztani a tesztekben a számára legfontosabb jellemzőket feltáró tényezőket. Képes összehasonlítani a szervezeti célokat és egyéni karriercéljait. Karrierépítését a tudatosság jellemzi, ugyanakkor felelősen hozzájárul az általa irányított munkatársak szakmai életpályájának kibontakozásához.</p> <p><i>Attitűd:</i> Hitelesen képviseli és megjeleníti szakmája értékeit karriertervezésében. Nyitott arra, hogy szakmája alapvető jellemzőit egy pályakezdőknek szóló állásinterjúban feltárja, azt hitelesen közvetítse. Törekszik arra, hogy egyéni céljait másokkal együttműködve érje el.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Szakmai útmutatás alapján végzi az átfogó és speciális szakmai kérdések végiggondolását és adott források alapján történő kidolgozását. Kialakított egyéni céljait megismert helyzetekben képviseli</p>							
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A tantárgy a karriermenedzsment gyakorlati ismereteit kínálja. Tesztek és esettanulmányok segítségével ismerik meg a hallgatók az egyéni és a szervezeti karriergondozást. A szervezet hatékony működésének egyik döntő feltétele a munkatársak igényeinek és a szervezet szükségleteinek az összehangolása, ezért a karriermenedzsment elméleti és gyakorlati alapjainak elsajátítása hozzájárulhat a HR feladatok hatékony ellátásához. Az egyéni karriermenedzsment</p>							

<p>önismeretet, reális szakmai tervet és következetes cselekvést feltételez. A tantárgy keretében az egyéni karrieraspirációt, karriermotivációt, karrieresélyeket, önismeretet tesztek, karrier megbeszélési szimulációk segítik.</p>
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b>          Frontális előadás projektoros támogatás mellett. Projektmunka. Egyéni karrierterv készítése csoportmegbeszélés és esettanulmány alapján</p>
<p><b>Értékelés</b>          Kollokvium. Az aláírás feltétele az egyéni karrierterv benyújtása</p>
<p><b>Kötelező szakirodalom:</b>          Koncz Katalin (2004): Karriermenedzsment, Aula Kiadó Budapest          Langer Katalin (2008): Karriertervezés és személyiségmarketing SZIE Gödöllő          Pintér Zsolt (2002): Hogyan csináljunk karriert? Horton Books, Horton International Hungary Kft. Budapest</p> <p><b>Ajánlott szakirodalom:</b>          Kriston László (2001): Életportfólió. Paradigmaváltás a munkában. Piac és profit. 12. sz. 24-27. 1          Bokor Attila (2010): Karriermenedzsment Magyarországon. Munkaügyi Szemle 2010/6          Móré Mariann (2015): A menedzsmenttudomány válasza az öregedő társadalom kihívásaira. Magyar Gerontológia 7. pp. 60-71.          Móré Mariann (2011): Tanácsadó vagy humánmenedzser? Humánpolitikai Szemle 2011/1 pp 55-62.</p>

Heti bontott tematika	
	<p>Bevezető előadás, a tantárgy témaköreinek áttekintése, a kurzus követelményeinek ismertetés</p> <p>TE*</p> <p>Ismeri a karriermenedzsment tárgykörének alapvető tényeit, irányait és határait</p>
	<p>A karriermenedzsment alapfogalmai</p> <p>TE</p> <p>Ismeri a karriermenedzsment tárgykörének alapvető tényeit, irányait és határait</p>
	<p>A szervezeti karriermenedzsment alapjai</p> <p>TE</p> <p>Képes összehasonlítani a szervezeti célokat és egyéni karriercéljait.</p>
	<p>Az egyéni karriertervezés alapjai</p> <p>TE</p> <p>Ismeri a karriermenedzsment tárgykörének alapvető tényeit, irányait és határait</p>
	<p>Egyéni életpálya-elméletek</p> <p>TE</p> <p>Széleskörűen ismeri a pályaaorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait</p>
	<p>Az önismeret jelentősége a karriertervezésben</p> <p>TE</p> <p>Képes megtervezni és kiválasztani a tesztek közül a számára legfontosabb jellemzőket feltáró tényezőket.</p>
	<p>Személyiség és karriermenedzsment I. (a személyiség fogalma, a motiváció, pszichikus tulajdonságok)</p> <p>TE</p> <p>Elvégzi a karriermenedzsmentet alkotó elképzelések alapfokú analizisét, az összefüggéseket szintetizálja, és adekvát értékelő tevékenységet folytat.</p>
	<p>Személyiség és karriermenedzsment I. (a személyiség fogalma, a motiváció, pszichikus tulajdonságok)</p> <p>TE</p> <p>Széleskörűen ismeri a pályaaorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait</p>
	<p>Személyiség és karriermenedzsment II. (szerep, önmeghatározás)</p>

	TE Széleskörűen ismeri a pályorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait
	Szervezeti karriermenedzsment I. (karrierfejlesztés módszerei, a karriertervezés helye a szervezetben)
	TE Képes összehasonlítani a szervezeti célokat és egyéni karriercéljait.
	Szervezeti karriermenedzsment II. (Greenhaus modell, Powell modell)
	TE Felismeri az egyéni és szervezeti karrierhez kötődő legfontosabb összefüggéseket, beazonosítja az ezeket felépítő fogalomrendszert
	A szervezeti karriergondozás gyakorlati lépései
	TE Széleskörűen ismeri a pályorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait
	Esettanulmány megbeszélés
	TE Szakmai útmutatás alapján végzi az átfogó és speciális szakmai kérdések végiggondolását és adott források alapján történő kidolgozását
	Projektmunka
	TE Kialakított egyéni céljait megismert helyzetekben képviseli

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Önmenedzselés, HR branding</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL021-17</b>	
	angolul:	<b>Self-management, HR branding</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>GTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali	<b>X</b>	Heti	<b>0</b>	Heti	<b>2</b>	<b>G</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező		Féléves		Féléves				
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr. habil Juhász Csilla</b>			beosztása:	<b>egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p><b>A kurzus célja</b>, hogy a hallgatók képesek legyenek az asszertív kommunikációra, megfelelő színvonalú szakmai beszélgetésekre, önérdek érvényesítő viselkedésre. Megértsek annak a felelősségét, hogy szakemberként a képviselt szervezet érdekét hogyan tudják úgy megtestesíteni, hogy mindkét fél érdekei érvényesülhessenek. Képesek legyenek az emberi erőforrások számára vonzó üzenetek megfogalmazására küldésére.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p>								
<p><i>Tudás:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ismeri az erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit.</li> <li>- Átfogóan ismeri a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatokat, a társas érintkezések és kölcsönhatások szerepét, az egyén és a csoport viszonyát, a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét.</li> <li>- Széleskörűen ismeri munkavállalók képzettségi szintje és karrierlehetősége közötti összefüggéseket, a pályaaorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait.</li> </ul>								
<p><i>Képesség:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással.</li> <li>- Képes a tanácsadás és emberierőforrás-menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni.</li> <li>- Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására, a vitában azok megvédésére</li> </ul>								
<p><i>Attitűd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság.</li> <li>- Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, törekszik a munka-magatartás tradícióinak megismerésére.</li> <li>- Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg</li> </ul>								
<p><i>Autonómia és felelősség:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A társszakmák képviselőivel való együttműködésben vállalja a kezdeményező szerepet, a kooperáció során a partnerség, az egyenrangú szerep jellemzi.</li> <li>- Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez, tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lehetőségét.</li> <li>- Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben</li> </ul>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>Önmenedzselés alapjai, technikái. Önismeret, énkép, Önismeret fejlesztés, Önmenedzselés, Önértékelés. Meggyőző kommunikáció, Asszertív kommunikáció. Benyomáskeltés. Viselkedés, Kapcsolatteremtés és tartás, Nemzetközi élet kulturális és kommunikációs sajátosságai. HR branding, Employer branding, Én márka.</p>								

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

előadások, tréningek, prezentáció, esettanulmányok feldolgozása

**Értékelés**

A félév gyakorlati jeggyel zárul.

Az elégségeshez 60-69,9%, a közepeshez 70-79,9%, a jóhoz 80-89,9% a jeleshez 90% feletti teljesítmény kell.

**Kötelező szakirodalom:**Purkiss J. -Roytson-Lee D. (2010) : Énmárka: Tedd magad eladhatóvá, HVG Nemzeti Tankönyv kiadó Zrt., Budapest  
Budavári-Takács Ildikó (2011): Karriertervezés. Szent István Egyetem.

Langer K. (2008) : Karriertervezés - Személyiségmarketing, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő (ISBN 978-963-269-043-8)

<https://www.randstad.hu/randstad-award/employer-brand-research-hungary-2017/>**Ajánlott szakirodalom:**Farkas Ferenc – Karoliny Mártonné – László Gyula – Poór József (szerk.) (2007): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Complex Kiadó, Budapest.Gyökér Irén (1999): *Humán erőforrás-menedzsment*. Műszaki Könyvkiadó, Budapest.

Matkó Andrea (2014): Az önmenedzselés, mint hatékony eszköz a munkavállalók számára. Debreceni Műszaki Közlemények 2014/2 (HU ISSN 2060-6869) 31-43.o

Önmenedzselési készségek: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LTtFSOcy7FMJ:www.proskills.eu/wp-](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LTtFSOcy7FMJ:www.proskills.eu/wp-content/uploads/trainer/hu/ProSkills_Selfmanagement_skills_HU_%25D6nmenedzsel%25E9si_k%25E9szs%25E9gek_prezent%25E1ci%25F3.ppt+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu)[content/uploads/trainer/hu/ProSkills\\_Selfmanagement\\_skills\\_HU\\_%25D6nmenedzsel%25E9si\\_k%25E9szs%25E9gek\\_prezent%25E1ci%25F3.ppt+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LTtFSOcy7FMJ:www.proskills.eu/wp-content/uploads/trainer/hu/ProSkills_Selfmanagement_skills_HU_%25D6nmenedzsel%25E9si_k%25E9szs%25E9gek_prezent%25E1ci%25F3.ppt+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu) Letöltés időpontja: 2015.02.18.

Szabóné Fenyvesi É. (2007) : Önmenedzselés, Modern Üzleti Tudományok Főiskolája, Tatabánya (ISBN 978-963-8445-29-2)

McKenna, Eugene – Nic Beech (1999): *Emberi erőforrás menedzsment*. Egyszerűbben sorozat. Panem Kft., Budapest**Heti bontott tematika**

1.	Önmenedzselés alapjai, technikái.
	TE*A hallgató elsajátíthatja az önmenedzselés alapjait, technikáit.
	Önismeret, énkép
	TE: Tréningeken szembesülhet a saját énképével, az önismeretével.
	Önismeret fejlesztés,
	TE Elérhetjük az önismeret fejlesztését.
	Önmenedzselés,
	TE: Megtanulhatja az önmenedzselés fortélyait.
	Önértékelés.
	TE Szembesülhet a hallgató az önértékelés szabályaival, nehézségeivel.
	Én márka
	TE: Megismerkedhet a márka alakítás szabályaival az én márka előnyeivel.
	Meggyőző kommunikáció,
	TE: Gyakorolhatja, fejlesztheti a meggyőző kommunikációját.
2.	Asszertív kommunikáció.
	TE Megismerkedhet az asszertív kommunikáció sajátosságaival, szabályszerűségeivel.
	Benyomáskeltés.
	TE: Rájöhet a benyomáskeltés fontosságára, gyakorolhatja azt.
	Viselkedés, Kapcsolatteremtés és tartás,
	TE: Megértheti a kapcsolatteremtés és tartás, valamint a viselkedés közötti összefüggéseket.
Nemzetközi élet kulturális és kommunikációs sajátosságai.	
TE: Felismerheti a kultúrából adódó eltéréseket, azok kihasználásának módjait.	

	HR branding,
	TE: Elsajátíthatja a HR brandiggal kapcsolatos ismereteket.
	HR branding fejlesztése
	TE: Megtapasztalhatja a HR branding fejlesztésének sajátosságait.
	Employer branding,
	TE: Felismerheti az employer branding jelentőségét, módjait.

\*TE tanulási eredmények



A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM)</b>	Kódja:	<b>GT_MEEL028-17</b>
	angolul:	<b>Equal Opportunity Human Resource Management</b>		

Felelős oktatási egység:	<b>VEZETÉS-ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET</b>
--------------------------	--

Kötelező előtanulmány neve:		Kódja:	
-----------------------------	--	--------	--

Típus	Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti	<b>gyakorlati jegy</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>L</b>	Féléves	<b>0</b>	Féléves			

Tantárgyfelelős oktató	neve:	<b>Dr. Dajnoki Krisztina</b>	beosztása:	<b>intézetigazgató, egyetemi docens</b>
------------------------	-------	------------------------------	------------	---

Tantárgy oktatásába bevont oktató	neve:		beosztása:	
-----------------------------------	-------	--	------------	--

**A kurzus célja,** hogy a hallgatók a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatos fogalmakat, alapismereteket és sajátosságokat megismerjék és elsajátítsák. Ismerteti az esélyegyenlőség szerepét az emberi erőforrás menedzsmentben, az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM) tevékenységterületeit és feladatait.

**Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul**

*Tudás:*

Átfogóan ismeri és érti a szervezetek HR működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket. Ismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkaerő forrás felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri az esélyegyenlőségi emberi erőforrás gazdálkodás sajátos feladatait és módszereit, a munkanélküliség szempontjából veszélyeztetett csoport és a szervezetek piaci alkalmazkodásának ok-okozati összefüggéseit, a munkaügyi kapcsolatok sajátos négypólusú rendszerét. Átfogóan, összefüggéseiben is ismeri és érti a munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai folyamatokat, a munka világának rétegspecifikus-, regionális- és térségi összefüggéseit. Széleskörűen ismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók képzettségi szintje és karrierlehetősége közötti összefüggéseket. Mélyrehatóan ismeri a releváns tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.

*Képesség:*

Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, az esélyegyenlőségi EEM területen megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a HR tevékenységterületein. Képes beazonosítani a speciális foglalkozási csoport, azaz a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek problémáit, képes a megoldáshoz szükséges elvi és speciális gyakorlati háttér feltárására, megfogalmazására. Képes az érintett csoport sajátosságaiból adódó esetleges konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására. Képes az esélyegyenlőségi HR problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment terén. Képes az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni. Képes a szervezetekben a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkaerővel kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, akciótervet készíteni a megoldásra.

*Attitűd:*

A társadalmi elvárásokat, a szervezeti ismereteket és az egyéni lehetőségeket értékelő megállapításaiban nem csak a racionális, hanem humanisztikus viszonyulás is jellemzi. Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi. Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye. A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi, elkötelezett a minőségi, hasznos munkavégzés iránt.

*Autonómia és felelősség:*

Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül. Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez, tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lehetőségét. Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.

**A kurzus rövid tartalma, témakörei**

Az esélyegyenlőség alapjai; Esélyegyenlőségi prioritások, esélyegyenlőségi terv; Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM) tevékenységterületei és feladatai; Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment stratégia; Munkaerő tervezés gyakorlata; Munkakör kialakítás, munkaköri követelmények fogyatékos munkavállalóknál; A munkaerő ellátás sajátosságai a 4EM-ben; Csoportmenedzsment, csoportkialakítás sajátosságai; Ösztönzésmentedzsment – sajátosságok, problémák; Teljesítményértékelés gyakorlata Teljesítményértékelés gyakorlata; Kommunikáció sajátosságai különböző fogyatékosági csoportoknál; Konfliktusok a szervezetben – fogyatékos munkaerő befogadása Konfliktusok a szervezetben – fogyatékos munkaerő befogadása; Karrier, az emberi erőforrások fejlesztése (szegregált, integrált képzés sajátosságai); Munkavédelem jelentősége a fogyatékos személyek foglalkoztatásában; A négypólusú munkaügyi kapcsolatok rendszere;

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

Ismeretátadó, interaktív előadások. Esettanulmányok feldolgozása, a résztvevők aktivitására épülő tréning jellegű feladatmegoldás, érzékenyítő tréning feladatok, programok.

**Értékelés**

A hallgató feladata az esélyegyenlőségi emberi erőforrás gazdálkodás gyakorlatának, sajátosságainak feltárása, megismerése egy fogyatékos és/vagy megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató szervezetnél. A tanulmány keretében interjú készit (minimum) középszintű vezetővel egy fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezetnél (lehetőleg nem védett szervezetnél), valamint a releváns hazai és nemzetközi szakirodalmakat dolgozza fel. A gyakorlati beadandó, valamint az abból készült prezentáció értékelése adja a gyakorlati jegyet.

**Kötelező, illetve ajánlott szakirodalom:**

Dajnoki K.: Helyet mindenkinek! Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban. Közép-Európai Monográfiák No12, Egyesület Közép-Európa Kutatására, Szeged, 2014. 142.p.

Dajnoki K.: Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM) Habilitációs értekezés. Debreceni Egyetem Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Debrecen, 2011. 129.p.

Dajnoki K.: Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment tevékenysége, területei In: Esélyegyenlőségi kommunikációs ismeretek a munka világában - HR. (Szerk.: Székelyné K. E. – Szabó G.), Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, AduPrint Kiadó és Nyomda Kft., Budapest, 2009. 71-114. p. ISBN:978-615-5043-65-9

Berde Cs. - Dajnoki K. (szerk.): EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment, Campus Kiadó, Debrecen, 2007.

Műnich Á. (szerk): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához, Center-Print nyomda, Debrecen, 2007.

Műnich Á. (szerk): Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez, Center-Print nyomda, Debrecen, 2006.

Könczei Gy.: Költség versus haszon. Avagy a rehabilitációs foglalkoztatás hasznossága MEOSZ, Budapest, 1992.

Könczei Gy.: Fogyatékosok a társadalomban. Gondolat, Budapest, 1992.

+ előadás anyag

bontott tematika – 2 konzultáció	
1.	Az esélyegyenlőség alapjai
	TE* A hallgató megismerkedik az esélyegyenlőség fogalmával, a hátrányos helyzetű csoportokkal, a diszkrimináció területeivel, jogeseteivel
	Esélyegyenlőségi prioritások, az esélyegyenlőségi terv
	TE A hallgató megismeri az esélyegyenlőségi terv felépítését, tartalmát
	Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM) tevékenységterületei és feladatai
	TE A hallgató megismeri az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment funkcióit, főbb feladatait, a befogadó munkahelyi szemlélet modelljét
	Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment stratégia
	TE A hallgató megismeri az esélyegyenlőségi stratégia alkotás folyamatát, sajátosságait
	Munkaerő tervezés gyakorlata
	TE A hallgató megismeri a létszámtervezés sajátosságait a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásakor
	Munkakör kialakítás, munkaköri követelmények fogyatékos munkavállalóknál
	TE A hallgató megismeri a munkakör elemzés, tervezés és értékelés sajátosságait fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók esetén
	A munkaerő ellátás sajátosságai a 4EM-ben
	TE A hallgató megismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek toborzási, kiválasztási sajátosságait, a beillesztés jelentőségét
2.	Csoportmenedzsment, csoportkialakítás sajátosságai
	TE A hallgató megismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során jellemző csoportkialakítás (integrált, szegregált) sajátosságait
	Ösztönzésmentedzsment – sajátosságok, problémák
	TE A hallgató megismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásakor jellemző ösztönzési sajátosságokat
	Teljesítményértékelés gyakorlata
	TE A hallgató megismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek teljesítményértékelési gyakorlatát, a teljesítményértékelő interjú során felmerülő esetleges problémákat
	Kommunikáció sajátosságai különböző fogyatékosági csoportoknál
	TE A hallgató megismeri a különböző fogyatékosági csoportok kommunikációs sajátosságait
	Konfliktusok a szervezetben – fogyatékos munkaerő befogadása
	TE A hallgató megismeri gyakorlati példákkal a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók befogadása, munkavégzése során felmerülő egyéni és csoportos konfliktusok hátterét, kezelési stílusait
	Karrier, az emberi erőforrások fejlesztése (szegregált, integrált képzés sajátosságai)
	TE A hallgató megismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek fejlesztési, képzési lehetőségeit, a szegregált, illetve integrált képzés főbb ismérveit
	Munkavédelem jelentősége a fogyatékos személyek foglalkoztatásában; A négypólusú munkaügyi kapcsolatok rendszere
	TE A hallgató megismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavédelmi sajátosságait eltérő fogyatékosági csoportok esetében, valamint megismert az érdekképviselő jelentőségét, a munkaügyi kapcsolatok rendszereit, az alternatív munkaerőpiaci szolgáltató szervezetek jelentőségét az integrációban

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:		magyarul:	<b>Munkaerő-piaci ismeretek</b>				Kódja:	GT_MEEL006-17
		angolul:	<b>Labour market studies</b>					
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		nincs				Kódja:	–	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali	<b>nem</b>	Heti	–	Heti	–	Kollokvium	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>igen</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>0</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		<b>Kun András István</b>		beosztása:	<b>docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
<p><b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b></p> <p>A tárgy célja megismertetni a hallgatókat a munkaerőpiac alapvető közgazdasági modelljeivel, ezek gyakorlatban való alkalmazhatóságával, illetve a munkaerőpiacot meghatározó intézményi tényezők szerepével (kiemelten a foglalkoztatáspolitikával és a szakszervezetekkel). A kurzus elvégzésével az emberierőforrás-tanácsadói pályán elhelyezkedők képessé válnak a munkaerő-piaci folyamatok megértésére, az egyes gazdaságpolitikai intézkedések főbb várható hatásainak előrejelzésére, ezen keresztül pedig a szervezeti emberierőforrás-gazdálkodás szempontjából lényeges tényezők változásaira való felkészülésre, reagálásra. Megértik továbbá a szervezetek és a munkaerőpiac közti kölcsönhatásokat, és így a szervezeti döntések hosszú távú, munkaerő-piaci környezetre gyakorolt hatásait is, ami a stratégiai szintű emberierőforrás-menedzsment alapvető dimenziója. A hallgatók betekintést nyernek ezen felül az alapvető munkaerőpiac-elemző technikákba is.</p>								

**Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul**

**Tudás:**

- Elsajátította a gazdaságtudomány, illetve gazdaság mikro és makro szerveződési szintjeinek fogalmait, elméleteit, folyamatait és jellemzőit, ismeri a meghatározó gazdasági tényeket.
- Birtokában van a problémafelismerés, -megfogalmazás és -megoldás, az információgyűjtés és -feldolgozás korszerű, elméletileg is igényes matematikai-statisztikai, ökonometriai, modellezési módszereinek, ismeri azok korlátait is.
- Elsajátította a képzésnek megfelelő területeken az alapvető (funkcionális) gyakorlati módszereket és megoldásokat, valamint ezek hasznosításának lehetőségeit.

**Képesség:**

- Önálló új következtetéseket, eredeti gondolatokat és megoldási módokat fogalmaz meg, képes az igényes elemzési, modellezési módszerek alkalmazására, komplex problémák megoldására irányuló stratégiák kialakítására, döntések meghozatalára, változó hazai és nemzetközi környezetben, illetve szervezeti kultúrában is.
- Képes a vezetés-szervezés tudományágában a kutatások és azok eredményeinek kritikus értékelésére.
- Képes tudása, képességei és készségei folyamatos, egy életen át tartó fejlesztésére.

**Attitűd:**

- Kritikusan viszonyul saját, illetve a beosztottak munkájához és magatartásához, innovatív és proaktív magatartást tanúsít a gazdasági problémák kezelésében. Nyitott és befogadó a gazdaságtudomány és gyakorlat új eredményei iránt.
- Kulturált, etikus és tárgyilagos értelmiségi hozzáállás jellemzi a személyekhez, illetve a társadalmi problémákhoz való viszonyulása során, munkájában figyel a szélesebb körű társadalmi, ágazati, regionális, nemzeti és európai értékekre (ide értve a társadalmi, szociális és ökológiai, fenntarthatósági szempontokat is).
- Törekszik tudásának és munkakapcsolatainak fejlesztésére, erre munkatársait és beosztottait is ösztönzi, segíti, támogatja.
- Elkötelezett a szakmája iránt, ismeri és vállalja annak alapvető értékeit és normáit, törekszik azok kritikai értelmezésére és fejlesztésére.
- Szakmai munkája során a kíváncsiság, a tények és összefüggések megismerésének vágya hajtja. *Autonómia és felelősség:*

- Vizsgálja, vállalja és kezeli annak felelősségét, hogy az elemzések és gyakorlatibb eljárások során kapott eredmények a választott módszertől is függenek.
- Munkájára jellemző a szakmai kérdések megfogalmazásakor a gazdasági és gazdaságon kívüli következmények önálló és felelős végiggondolása és figyelembevétele

**A kurzus rövid tartalma, témakörei**

A munkaerőpiac áttekintése. A munkaerő-kereslete. Keresleti rugalmasságok. Félig állandó munkaerőköltségek. A munkaerő kínálata. Kiegyenlítő bérkülönbségek. Munkaerő-mobilitás. Emberitöke-beruházások. Ösztönzés és termelékenység. Nem, faj, etnikum, diszkrimináció. Szakszervezetek. Kereseti egyenlőtlenségek. Munkanélküliség és munkaerőhiány.

**Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek**

A szemináriumi/gyakorlati órák keretében, interaktív módon kerülnek megvitatásra a munkaerőpiaci ismeretek egyes területei. Ezek megbeszélése, gyakorlati értelmezése mellett a hallgatók csoportos vagy egyéni kutatási projektet valósítanak meg oktatói irányítás mellett, mely prezentációval zárul.

**Értékelés**

Írásbeli vizsga 100%.

**Kötelező szakirodalom:**

Ehrenberg, Ronald G. – Smith, Robert S. [2003]: *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem Könyvkiadó, Budapest.  
Az előadásokon és a gyakorlaton elhangzott anyag, s az ajánlott irodalom meghatározott részeinek feldolgozása.

**Ajánlott szakirodalom:**

Galasi Péter [1994]: *A munkaerőpiac gazdaságtana*. Aula Kiadó, Budapest.  
Gömöri András [2001]: *Információ és interakció*. Typotex Kiadó, Budapest.  
Henczi Lajos [szerk.]: *Munkaerő-piaci ismeretek*. AIFSZ kollégium Egyesület, Budapest.  
Spence, Michael A. [1974a]: *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

Stiglitz Joseph E. [1977]: Monopoly, Non-linear Pricing and the Imperfect Information: The Insurance Market. Review of Economic Studies, vol. 44 no. 138., pp. 407-430.  
 Varga Júlia [1998]: Oktatás-gazdaságtan. Közgazdasági Szemle Alapítvány, Budapest.  
 Vámosi Tamás [2013]: Munkaerő-piaci ismeretek: e-learning tananyag. PTE FEEK, Pécs, url: <http://digitalia.lib.pte.hu/?p=3689>  
 Van Parijs, Phillippe – Vonderbourght, Yannik [2014]: Alapjövedelem. L' Hartman Kft., Budapest  
 Varian, Hal R. [2005]: Mikroökonómia középfolkon. Akadémiai Kiadó, Budapest.  
 A „Munkaerőpiaci Tükör” sorozat.

Heti bontott tematika	
	A munkaerő-piaci ismeretek tárgya, módszerei. A munkagazdaságtan alapfogalmai. TE* A hallgatók megismerik a munkaerő-piaci ismeretek tárgykörét és a munkagazdaságtani megközelítésmódot. .
	A munkaerőpiac áttekintése. TE. A hallgatók megismerkednek munkaerőpiac főbb definícióival, alapfogalmaival, alapvető folyamataival.
	A munkaerő-kereslete TE: a hallgatók értelmezni tudják a munkaerő iránti keresletet, annak meghatározó tényezőit, a keresleti függvényt.
	Keresleti rugalmasságok TE: A hallgatók megismerkednek a keresleti rugalmasságok típusaival és ezek felhasználhatóságával a későbbi elemzések során.
	Félig állandó munkaerőköltségek. TE: A hallgatók elsajátítják a változó, az állandó és a félig állandó munkaerőköltségek fogalmait, ezek megjelenési formáit, és azt, hogy miképp szolgálhatja ez a szervezeten belüli munkaerő-folyamatok jobb megértését.
	A munkaerő kínálata. TE: A hallgatók a munkaerő-piaci kínálatot meghatározó tényezőkkel, folyamatokkal ismerkednek meg.
	Kiegyenlítő bérkülönbségek. TE: A kiegyenlítő bérkülönbségek fogalma, és a vérek változékonyságában játszott szerepe, valamint tényezői kerülnek megismertetésre a hallgatókkal.
	Munkaerő-mobilitás.. TE: A földrajzi, és munkahelyek közti mobilitás egyéb formáival, ezek tendenciáival ismerkednek meg a hallgatók.
	Emberitőke-beruházások. TE: Az emberi tőke koncepciójának, összetevőinek, beruházási módjainak és hatásainak megismertetése a hallgatókkal.
	Ösztönzés és termelékenység TE: A munkavállalók termelékenységének főbb tényezői, és meghatározó folyamatai kerülnek megismertetésre
	Nem, faj, etnikum, diszkrimináció. TE: A munkaerőpiacon megjelenő csoportkülönbségek okai és ezek közül is kiemelten a diszkrimináció fogalmával, folyamataival ismerkednek meg a hallgatók.
	Szakszervezetek TE: A hallgatók megismerik a munkavállalói érdekképviseltek munkaerőpiacon játszott szerepét.
	Kereseti egyenlőtlenségek. TE: a kereseti egyenlőtlenségek mibenlétével és mérésének lehetőségeivel ismerkednek meg a hallgatók.
	Munkanélküliség és munkaerőhiány: aktuális trendek TE: A munkaerő-piaci egyensúlytalanságok két fajtájával, ezek elemzési módjaival találkoznak a hallgatók.

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>HR stratégia tervezés és munkaerő ellátás</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL022-17</b>	
	angolul:	<b>Human resource strategy planning and human flow</b>						
Felelős oktatási egység:		VEZETÉS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET						
Kötelező előtanulmány neve:						Kódja:		
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali	N	Heti	2	Heti	1	kollokvium	4	magyar
Levelező		Féléves		Féléves				
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr. Dajnoki Krisztina</b>			beosztása:	<b>intézetigazgató, egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p>A <b>kurzus célja</b>, hogy a hallgatók a stratégiai humán erőforrás gazdálkodás szemléletét elsajátítsák, képesek legyenek a vállalati stratégiához illeszkedő HR stratégia kialakítására, a releváns emberi erőforrás menedzselési célok és feladatok meghatározására. Képesek legyenek értelmezni az emberi erőforrás gazdálkodás integrált rendszerét, értelmezzék az összefüggéseket. Megértsék, átlássák az emberi erőforrás tervezéssel, létszámtervezéssel kapcsolatos feladatokat, módszereket, valamint képesek legyenek a stratégiai munkaerő ellátás tervezésére; a toborzás, kiválasztás, beillesztés, illetve leépítéssel kapcsolatos feladatokat, részletesen megismerjék és gyakorlatban is elsajátítsák.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> Átfogóan ismeri és érti a szervezetek humán erőforrás gazdálkodás működési jellemzőit. Ismeri az emberi erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri a stratégiai emberi erőforrás gazdálkodás HR stratégia tervezési, létszámtervezési és munkaerő ellátás tervezési feladatait és módszereit. Mélyrehatóan ismeri a releváns tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben stratégiai tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a HR stratégia tervezés, létszámtervezés, toborzás, kiválasztás, beillesztés, leépítés emberi erőforrás gazdálkodási területeken. Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással és reagálni a környezeti változásokra. Képes a HR szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a stratégiai emberi erőforrás menedzsment terén. Képes a releváns HR funkciók kapcsán magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni és összefoglaló elemzés készítésére. Képes a szervezetekben az emberi erőforrás stratégiával, létszámtervezéssel és munkaerő ellátással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, akciótervet készíteni a megoldásra. Képes a változásokhoz alkalmazkodni, interdiszciplináris ismeretei alapján az emberi erőforrás tervezéssel kapcsolatos kidolgozott koncepcióját munkatársaival és partnereivel elfogadtatni</p> <p><i>Attitűd:</i> Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, valamint a minőségi munka iránt. A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez. A társszakmák képviselőivel való együttműködésben vállalja a kezdeményező szerepet, a kooperáció során a partnerség, az egyenrangú szerep jellemzi. Szakmai és etikai felelősséget vállal a projektmunka eredményeiért, illetve az általa vezetett csoport produktumaiért.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A HR stratégia kialakítása, a vállalati stratégiához kapcsolódó HR stratégiák; A stratégiai tervezés folyamata; Az emberi erőforrás tervezés integrált rendszere, a munkaerő tervezés folyamata; A munkaerő-igény és - kínálat előrejelzése, mutatószámai; Leépítés (kritériumok, módszerek, megoldások, a leépítési terv, outplacement); A munkaerő szükséglet és a technikai fejlődés összefüggései Az EEM értékelése, auditálása; Az emberi erőforrás</p>								

biztosítás módjai, a felvételi politika stratégiai választási lehetőségei; Toborzási stratégiák, a toborzás folyamata, sajátosságai; A kiválasztás folyamata, kritériumai; A beillesztési jelentősége a szervezetben, beillesztési program; Önéletrajzok típusai, előnyei, hátrányai; Kiválasztás gyakorlata: tesztek, a felvételi; Az Értékelő Központok szerepe a kiválasztásban és egyéb HR folyamatokban;	
<b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b> Az előadások keretében történik az elméleti alapok átadása. A gyakorlati órák keretében ezek megbeszélése, gyakorlati értelmezése mellett a hallgatók csoportos vagy egyéni módon a témakörökhöz kapcsolódó tréning feladatokat oldanak meg, illetve esettanulmányokat dolgoznak fel. Az előadásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint	
<b>Értékelés</b> Kollokvium (szóbeli)	
<b>Kötelező szakirodalom:</b> KAROLINY M-NÉ – POÓR J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010. POÓR J. – KAROLINY M-NÉ – BERDE CS. – TAKÁCS S. (szerk.): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment Complex Kiadó Kft., Budapest, 2012. DESSLER, G. (2013): „HUMAN RESOURCE MANAGEMENT” PEARSON EDUCATION, PRENTICE HALL, 692.P. ARMSTRONG, M. (2009): „A HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE” KOGAN PAGE PUBLISHERS, LONDON AND PHILADELPHIA POÓR J. (szerk.): Menedzsment tanácsadási kézikönyv. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2010. POÓR J. (szerk.): Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2009. AMBRUS T. – LENGYEL L. (szerk.): Humán controlling eszközök a gyakorlatban. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010. <b>Ajánlott szakirodalom:</b> BERDE CS. – DAJNOKI K. (szerk.) (2007): „EsélyEgyenlőségi Emberi erőforrás menedzsment” Campus Kiadó, Debrecen, 2007. LOSEY, M. – ULRICH, D. – MEISINGER, S. (SZERK.): A HR jövője – Az emberierőforrás-menedzsment perspektívái, HVG Kiadói Zrt., Budapest, 2006. BRATTON, J. – GOLD, J. (2004): „Human Resource Management – Theory and Practice, Routledge”, 2004. BAKACSI GY. et al. (1999): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. Szakmai folyóiratok: Munkaügyi Szemle, Személyügyi Hírlevél, Humánpolitikai Szemle + előadás anyag	

bontott tematika – 3 konzultáció	
1.	Előadás: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment (SHRM)
	TE: A hallgató megismeri a stratégiai szemléletű emberi erőforrás menedzsment sajátosságait (kiváltó okok, fogalma, célja, alapelvei), a vezetés megújításának sajátosságait, a stratégiai vezetés modelljeit, főbb ismérveit
	Előadás: A HR stratégia kialakítása, a vállalati stratégiához kapcsolódó HR stratégiák
	TE: A hallgató megismeri a stratégiai menedzsment és EEM stratégiák összefüggéseit, az átfogó EEM stratégia főbb ismérveit, megközelítéseit, a korszerű HR stratégia sajátosságait, a vállalati stratégiához kapcsolódó HR stratégiák típusait.
	Előadás: A stratégiai tervezés folyamata
	TE: A hallgató megismeri a stratégiai tervezés folyamatát, lépéseit, a megvalósítás feltételeit
	Előadás: Az emberi erőforrás tervezés integrált rendszere, a munkaerő tervezés folyamata
	TE: A hallgató megismeri az emberi erőforrás tervezés fázisait, a munkaerő igény előrejelzési lehetőségeit, módszereit, befolyásoló tényezőit, a vezetői döntésre alapozott előrejelzéseket
	Előadás: A belső és a külső munkaerő-kínálat előrejelzése, mutatószámok
	TE: A hallgató megismeri a munkaerő kínálat előrejelzését, mutatószámait, az utódlási kártyát
2.	Előadás: Leépítés (kritériumok, módszerek, megoldások, a leépítési terv, outplacement)
	Gyakorlat: Leépítési tréning



	TE: A hallgató megismeri a leépítés kritériumait, modelljeit, a leépítés megoldásait, a leépítési terv típusait, az outplacement gyakorlatát és a leépítés következményeit
	Előadás: A munkaerő szükséglet és a technikai fejlődés összefüggései, a munkaerő szükséglet és a technikai fejlődés összefüggései
	TE: A hallgató megismeri a technika, technológia fejlődésének hatásait a létszámtervezésre, a tradicionális létszámtervezés és az EE tervezés összefüggéseit
	Előadás: Az EEM értékelése, auditálása
	TE: A hallgató megismeri az EEM értékelésének jellemzőit, az értékelés típusait, módszereit, valamint az EEM auditálás típusait, tapasztalatait. A gyakorlati feladat során megtapasztalja egy kilépési interjú során fellépő nehézségeket
	Előadás: A stratégiai emberi erőforrás biztosítás módjai, a felvételi politika stratégiai választási lehetőségei
	TE: A hallgató megismeri a stratégiai emberi erőforrás ellátás fogalmát, folyamatát, főbb összetevőit, a szervezeti életciklus és az ellátási stratégia kapcsolatát, az emberi erőforrás ellátás tervezését, költségvonzatait
	Előadás: Toborzási stratégiák, a toborzás folyamata, sajátosságai
	Gyakorlat: Toborzási terv készítése
	TE: A hallgató megismeri a toborzási stratégiákat, képessé válik a toborzás forrásának azonosítására, tervezésére, értékelésére
3.	Előadás: A kiválasztás folyamata, kritériumai. A beillesztési jelentősége a szervezetben, beillesztési program
	TE A hallgató megismeri a kiválasztási folyamat lépéseit, módszereit, valamint a beillesztés, szocializáció jelentőségét, a beillesztési program tartalmát.
	Előadás: Önéletrajzok típusai, előnyei, hátrányai
	Gyakorlat: Felvételi interjú: várható kérdések felvételi stratégiák alapján
	TE A hallgató megismeri az önéletrajz típusait, gyakorlati alkalmazásukat, a CV írás technikáit, valamint a gyakorlat keretében HR-es vagy leendő munkavállaló szerepben próbálja ki tapasztalati úton a felvételi interjú buktatóit.
	Előadás: Kiválasztás gyakorlata: tesztek, a felvételi
	TE: A hallgató megismeri a gyakorlatban leginkább jellemző kiválasztási tesztek, valamint a felvételi stratégiákat, interjú típusokat tartalom és résztvevők szerint
	Előadás: Az Értékelő Központ szerepe a kiválasztásban és egyéb HR folyamatokban
	TE: A hallgató megismeri az értékelő-fejlesztő központok kialakulását, sajátosságait, feladatait, előnyeit, hátrányait, fejlődési lehetőségeit

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Szervezeti kultúra</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL023-17</b>	
	angolul:	<b>Organizational Culture</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Vezetéstudományi Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus	Óraszámok					Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali		Heti		Heti		<b>Kollokvium</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>X</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>0</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr. Ujhelyi Mária</b>			beosztása:	<b>egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p><b>A kurzus célja</b>, hogy a hallgatók megismerjék, hogy a szervezeti kultúra milyen szerepet játszik a szervezetek működésében, hogyan képes a szervezeti és az egyéni teljesítményt is befolyásolni. A kurzus során a hallgatók elsajátítják a legfontosabb kultúramodelleket, a kultúra megjelenési formáit, rétegeit, mérésének eszközeit és a mérési eszközök előnyeit, hátrányait. A szervezeti kultúra változtatása, fejlesztése szintén fontos témaköre a tantárgynak.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p>								
<p><i>Tudás:</i> A szervezetek, mint a gazdaság mikro szerveződési szintjeinek szervezeti kultúrára vonatkozó fogalmai, elméletei, folyamatai és jellemzői. A gazdálkodó szervezetek kultúrája és struktúrája működése és információs és motivációs tényezőit, intézményi környezete közti kapcsolatok. A nemzeti és a szervezeti kultúra viszonya. A problémafelismerés, -megfogalmazás és -megoldás, az információgyűjtés és -feldolgozás ismeretei a szervezeti kultúra-elemzés és menedzselés területén. Mindezek elméleti alapjai, gyakorlati hasznosítási lehetőségei és korlátai.</p> <p><i>Képesség:</i> A komplex problémákon belül a szervezeti kultúraszerepének azonosítására. Eligazodik a különböző kultúrájú szervezetekben, mert azonosítani tudja és érti a kultúrák szervezeti működést befolyásoló szerepét. Képes a szervezeti kultúra tudományterületén a kutatások és azok eredményeinek kritikus értékelésére. Képes tudása, képességei és készségei folyamatos, egy életen át tartó fejlesztésére.</p> <p><i>Attitűd:</i> Kritikusan viszonyul saját, illetve a beosztottak munkájához és magatartásához, innovatív és proaktív magatartást tanúsít a gazdasági problémák kezelésében. Nyitott és befogadó a gazdaságtudomány és gyakorlat új eredményei iránt. Kulturált, etikus és tárgyilagos értelmiségi hozzáállás jellemzi a személyekhez, illetve a társadalmi problémákhoz való viszonyulása során, munkájában figyel a szélesebb körű társadalmi, ágazati, regionális, nemzeti és európai értékekre (ide értve a társadalmi, szociális és ökológiai, fenntarthatósági szempontokat is). Törekszik tudásának és munkakapcsolatainak fejlesztésére, erre munkatársait és beosztottait is ösztönzi, segíti, támogatja. Elkötelezett a szakmája iránt, ismeri és vállalja annak alapvető értékeit és normáit, törekszik azok kritikai értelmezésére és fejlesztésére. Szakmai munkája során a kíváncsiság, a tények és összefüggések megismerésének vágya hajtja.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül. Önállóan azonosítja, tervezi és szervezi a szervezeti kultúra menedzselésének folyamatait. Munkájára jellemző a szakmai kérdések megfogalmazásakor a gazdasági és gazdaságon kívüli következmények önálló és felelős végiggondolása és figyelembevétele.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A kurzus keretében a következő témakörök kerülnek áttekintésre: A szervezeti kultúra fogalma, szerkezete és szintjei; a kultúra jellemzői, kulturális web, szélrózsa modell, versengő értékek modell; a szervezeti kultúra kialakulása, fenntartása, szocializáció; a szervezeti kultúra típusai, modelljei;</p>								

kultúra összehasonlító elméletek, kutatások: Hofstede, Trompenaars, Globe kutatások; akkulturáció, a szervezeti kultúra megváltoztatása; a szervezeti kultúra mérése kvantitatív és kvalitatív módszerekkel.
<b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b> Előadásokon túl saját tapasztalatok megosztása, esettanulmányok, filmek elemzése, szervezeti kultúrát vizsgáló szakkikkek elemzése.
<b>Értékelés</b> Évvégi írásbeli vizsga alapján, az órai aktivitás figyelembevételével.
<b>Kötelező szakirodalom:</b> Heidrich Balázs (2001): Szervezeti kultúra és interkulturális menedzsment, Budapest: Human Telex Consulting. Csak a megjelölt fejezetek! Borgulya Istvánné és Vető Ágnes Ágota (2014): Kulturális távolságok. Budapest: Typotex Kiadó. Csak a megjelölt fejezetek! Cameron, K. S. és Quinn, R. E.. (2006): Diagnosing and Changing Organizational Culture. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Csak a megjelölt fejezetek! Az előadásokon és a gyakorlaton elhangzott anyag, s az ajánlott irodalom meghatározott részeinek feldolgozása.
<b>Ajánlott szakirodalom:</b> Alvesson, Mats és Sveningsson, Stefan (2016): Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress. London: Routledge. Hofstede, G. és Hofstede G. J. (2008): Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere. Pécs: VHE Kft. Trompenaars, F. és Hampden-Turner, C. (1999): Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business, Second edition, London: Nicholas Brealey Publishing.

Konzultációkra bontott tematika	
1.	<p>Bevezetés. A szervezeti kultúra fogalma, szerkezete és szintjei. A kultúra jellemzői, McKinsey modell, kulturális web, Handy kultúra modellje. Versengő értékek modell és az OCAI. A szervezeti kultúra kialakulása, fenntartása, szocializáció. A szervezeti kultúra mérése kvantitatív és kvalitatív módszerekkel.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri és érti a szervezeti kultúra fogalmát, tisztában van a párhuzamosan használt kifejezések jelentésével. Érti a jelenség tanulmányozásának fontosságát. Ismeri, és érti a modellek lényegét, a közöttük lévő hasonlóságokat és különbségeket. Ismeri a modell kialakításának folyamatát, érti a négy eltérő kultúra lényegét, tisztában van a mérési lehetőségeivel. Érti a kultúra kialakításának és fenntartásának folyamatát és az ezzel kapcsolatos szervezeti feladatokat. Ismeri és érti a szervezeti kultúra mérésének módszereit, azok előnyeit és korlátait.</p>
2.	<p>Etnocentrizmus és parokializmus. Hofstede modellje és a GLOBE kutatás. Trompenaars szervezeti kultúra modellje. Kultúra és változás. Az akkulturáció fogalma, folyamata, akkulturációs módok. Fogyasztóorientált, etikus, pozitív szervezeti kultúra kialakítása és fenntartása.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri ezeket a jelenségeket, és a megjelenésükből adódó problémákat. Érti a kulturális különbségek mérésének okait és a megismert kutatások eredményeit. Ismeri és érti a modell dimenzióit és különbözőségeiből adódó gyakorlati problémákat. Ismeri a szervezeti kultúra változtatásának kihívásait jelentőségét és megoldási alternatíváit. Ismeri az akkulturáció fogalmát, folyamatát, az akkulturációs módokat. Érti a jelenség lényegét a felvásárolt és felvásárló szervezet szempontjából egyaránt. Ismeri a fogyasztóorientált, etikus, pozitív szervezeti kultúrák jellemzőit, értik a kialakításuk és fenntartásuk célját, módját, előnyeit és korlátait.</p>

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Tanulói szervezetek, szervezeti tanulás</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL024-17</b>	
	angolul:	<b>Learning organization, organizational learning</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>K</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>x</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves				
Tantárgyfelelős oktató				neve:	<b>Dr. Kiss Zsuzsanna</b>	beosztása:	<b>adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató				neve:		beosztása:		
<p><b>A kurzus célja,</b> hogy a hallgatók megismerjék a tanulószervezeteket, szervezeti tanulással kapcsolatos alapfogalmakat, alapelveket, az információgazdaság jellemzőit.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> Érti és ismeri a szervezetek tudásának menedzselésével kapcsolatos feladatokat, folyamatokat.</p> <p><i>Képesség:</i> Elméleti, fogalmi és módszertani ismereteinek birtokában képes a szervezetek tudásmenedzsment-rendszerének átlátására, koordinálására, irányítására.</p> <p><i>Attitűd:</i> Nytott az új ismeretek megszerzésére, saját ismereteinek továbbadására. Törekszik ismereteinek bővítésére, elkötelezett szakmája iránt.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Önállóan azonosítja, tervezi és szervezi saját és beosztottai szakmai és általános fejlődését, azokért felelősséget vállal.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A kurzus áttekinti a következő témaköröket: alapfogalmak, a tanulószervezetek környezete, információgazdaság, tudásgazdaság, szervezeti tudás és tanulás, szervezeti kultúra, tudástőke, mint vállalati erőforrás, szervezeti tanulás, tanulási görbék, tanulásméletek, csoportok, innováció-menedzsment.</p>								
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b></p> <p>Prezentációkkal (ppt) segített előadások, melyet a hallgatók számára elérhetővé teszünk.</p>								
<p><b>Értékelés</b></p> <p>Írásbeli vizsga.</p>								
<p><b>Kötelező szakirodalom:</b></p> <p>Boda György (2008): A tudástőke kialakulás és hatása a vállalati menedzsmentre. Információs Társadalomért Alapítvány, Budapest.</p> <p>Kiss Zsuzsanna (2012): Esettanulmány egy technológiai innováció bevezetéséről. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 4:(4) 269-280.</p> <p>March, G, James (2005): Szervezeti tanulás és döntéshozatal Alien kiadó – Rajk László Szakkollégium, Budapest.</p> <p>Szabó Katalin - Hámori Balázs (2006): Információgazdaság, Akadémia Kiadó, Budapest.</p>								
<p><b>Ajánlott szakirodalom:</b></p>								

Bencsik Andrea (2013): Best practice a tudásmenedzsment kiépítésében, avagy Tudásmenedzsment kézikönyv menedzserek számára. Harlow: Pearson, London.  
 Kiss Zsuzsanna (2014): Fiatal diplomások foglalkoztathatósága Magyarországon, PhD értekezés, DE-KTK, Közgazdaságtudományi Doktori Iskola, Debrecen  
 Sveiby, K. E. (2001): Szervezetek új gazdasága: a menedzselt tudás. KJK Kerszöv. Jogi és Üzleti Kiadó.

Félévi bontott tematika	
1.	Bevezetés, követelmények ismertetése, alapfogalmak. Tudás kodifikálás, tudástérkép. Információgazdaság, tudásgazdaság, tanuló gazdaság. Tudástársadalom. Szervezeti kultúra. Szervezeti tudás. TE*: ismerteti a tudásmenedzsmenttel kapcsolatos alapfogalmakat, a tudáskodifikálás jelentőségét, a tudás feltérképezésének jelentőségét, a tanuló gazdaság fogalmi kereteit, a tudástársadalom kialakulást, ismerteti a szervezeti kultúra típusok sajátosságait a tudásmenedzsment szemszögéből, a szervezeti tudáskészletet.
2.	Tudásszervezet.Szervezeti tanulás. Tudástőke. Csoportok, teamek. Tanulási görbe. Tanuláselméletek. Innováció menedzsment. TE: ismerteti a tudásszervezetek jellemzőit,a szervezeti tanulás specialitásait, a tudástőke mérésének lehetőségeit, a csoportok szerepét, a tanulási görbe jellemzőit, a tanuláselméleteket, az innovációkkal kapcsolatos jellemzőket.

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Üzleti etika</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL025-17</b>	
	angolul:	<b>Business ethics</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Vezetéstudományi Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus	Óraszámok					Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali		Heti		Heti		<b>K</b>	<b>2</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>x</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>0</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Barizsné Dr. Hadházi Edit</b>			beosztása:	<b>egyetemi adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:	-			beosztása:	-	
<p><b>A kurzus célja</b>, hogy a hallgatók egyrészt bepillantást nyerjenek az üzleti etika elméleti ismereteibe, a legalapvetőbb modellek és empirikus kutatások eredményeibe. A foglalkozások célja másrészt az, hogy az esettanulmányok feldolgozása során személyiségük és érzelmi intelligencia készségük fejlődjön, és felismerjék, hogy munkájuk során, hosszú távon akkor lesznek hatékonyabbak és eredményesebbek, ha a társadalmi, erkölcsi és etikai normákat ismerik, azok szerint tevékenykednek.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> A kurzus során a következő témaköröket kívánjuk feldolgozni: az üzleti etika kialakulása, értelmezése, hatásintervalluma, változása; az erkölcsi felelősség a piac szereplőinek: a fogyasztók, a tulajdonosok, az alkalmazottak, a kormányzat, a szállítók, a helyi közösségek és a természeti környezet vonatkozásában. Hangsúlyt helyezve emellett arra, hogy a hallgatók betekintést nyerjenek a szaktetikákba, és megismerkedjenek az etikai kódex fogalmával és alkalmazásával.</p> <p><i>Képesség:</i> A hallgatók képesek lesznek a különböző érintettek felé etikusan fordulni, az alapvető etikai normákat munkájukban és mindennapjaikban alkalmazni.</p> <p><i>Attitűd:</i> A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő hozzáállást alakítson ki az etikus munkavégzéssel kapcsolatban. Nyitottá válnak továbbá az ezzel kapcsolatos ismeretek megszerzésére, alkalmazására.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> A kurzus hozzásegíti a hallgatót ahhoz, hogy munkájában az etikai térkép valamennyi szereplőjének értékeit megismerje, azokat figyelembe véve hozza meg döntéseit.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A kurzus áttekinti a következő témaköröket: az üzleti etika kialakulása, értelmezése, hatásintervalluma, változása; az erkölcsi felelősség a piac szereplőinek: a fogyasztók, a tulajdonosok, az alkalmazottak, a kormányzat, a szállítók, a helyi közösségek és a természeti környezet vonatkozásába; szaktetikák; etikai intézmények a vállalaton belül.</p>								
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b></p> <p>Előadások, gyakorlatokon a témakörökhöz kapcsolódó feladatok, esettanulmányok megoldása.</p>								
<p><b>Értékelés</b></p> <p>Gyakorlati jegy zárthelyi dolgozat formájában, aláírás feltétele: egyéni beadandó dolgozat és prezentáció.</p>								

**Kötelező szakirodalom:**

Csurgó Ottóné (szerk.) (2006): Üzleti etika, Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt., Budapest  
 Pálincás Jenő (2006): Üzleti etika, INOK Kft., Budapest  
 Colin Fisher – Alan Lovell – Néstor Valero-Silva (2013): Business Ethics and Values, Fourth Edition, Pearson Education Limited, Harlow  
 Peter A. Stanwick – Sarah D. Stanwick (2009): Understanding Business Ethics, First Edition, Pearson Education International, New Jersey

**Ajánlott szakirodalom:**

- Angyal Ádám (2001): Vállalati kormányzás, Aula Kiadó, Budapest
- Csurgó Ottóné – Hajdu Péter (szerk.) (1997): Bevezetés az üzleti etikába, PSZF, Budapest
- D. K. Prahalad (2005): Esélyek a piramis alján, HVG Könyvek, HVG Kiadó, Budapest
- George, D. Chryssides. – John, H. Kaler (1995): Introduction to Business Ethics, Chapman and Hall, London
- Hajdu Péter (2004): Gazdaságetikai alapismeretek, Képzőművészeti Kiadó, Budapest
- Kerekes Sándor (2007): A környezetgazdaságtan alapjai, Aula Kiadó, Budapest
- Philip, Kotler – Nancy Lee (2007): Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, HVG Kiadó ZRt. Budapest
- Sheridan, Thomas – Kendall, Nigel (1992): Corporate Governance, Pitman Publishing, London
- Tóth Gergely (2007): A valóban felelős vállalat, Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület, Budapest
- Török Attila (2002): Üzleti etika, Századvég Kiadó, Budapest

Heti bontott tematika	
1.	<p>Tematika, követelményrendszer ismertetése, csoportok beosztása, a félév szervezési feladatainak egyeztetése, Elméleti bevezetés, CSR (Vállalatok társadalmi felelősségvállalása)</p> <p>TE: Ismeri a jog és az erkölcs hasonlóságait és különbségeit, a gazdaságetika fogalmát és szintjeit, az üzleti etika történeti fejlődését, az etikai irányzatokat, a vállalati etika irányzatait, az üzleti etika fogalmát és alapelveit, az etikai térkép alanyait, a vállalati etikai intézményeket, a társadalmi felelősségvállalás fogalmát, annak Caroll-féle dimenzióit, legfontosabb szakmai területeit.</p>
2.	<p>Etikus marketing, etikus tárgyalás, Etikus emberi erőforrás menedzsment, A szervezeti magatartás etikai viszonyai</p> <p>TE: Ismeri az etikus marketing fogalmát, a reklámetika fogalmát, a reklámetika általános és szakma specifikus jegyeit, a tárgyalás szakaszaiban tudja alkalmazni az üzleti etika alapelveit, szemléletét, az etikus toborzás, kiválasztás, ösztönzésmenedzsment, előléptetés és elbocsájtás legfontosabb szempontjait, az etikus döntéshozatal szempontjait, a szervezeten belüli érdekkonfliktusok etikus kezelési lehetőségeit, az üzleti titok fogalmát.</p>
3.	<p>Felelősség a természeti környezet irányába, Fogyasztóvédelem, A pénzügyi tevékenység etikája, Az informatikai társadalom és az etika</p> <p>TE: Ismeri a fenntartható fejlődés fogalmát, elveit, az ökológiai lábnyom fogalmát, a környezetvédelmi szabályozás eszközeit, a hulladékgazdálkodás alapelveit, a fogyasztóvédelem célját, a fogyasztó fogalmát, a fogyasztók alapvető jogait, a leggyakoribb fogyasztóvédelmi problémákat, megoldási lehetőségeiket, a banketika legfontosabb kérdésköreit, a bank és dolgozóinak felelősségeit, az ügyfelek jogait, a biztosításetika legfontosabb elveit, az e-etika főbb elveit.</p>
4.	<p>Szaketikák, A nemzetközi üzleti élet etikája, Etikai intézmények, etikai kódexek, Empirikus kutatások az üzleti etika területén</p> <p>TE: Ismeri a szaketikák szükségességének okait, a legfontosabb szaketikák problematikáját (számviteli munka etikája, adómorál, sajtóetika), a globalizáció és az üzleti etika összefüggéseit, a multinacionális vállalatok működésének erkölcsi vonatkozásait, a nemzeti kultúrák és az üzleti etika kapcsolatát, az etikai intézményeket, az etikai kódex fogalmát, csoportosítási lehetőségeit, legfontosabb tartalmi követelményeit, az üzleti etika területén született legfontosabb empirikus kutatások eredményeit.</p>

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>HR trendek és tendenciák</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL030-17</b>	
	angolul:	<b>HR trends and tendencies</b>						
Felelős oktatási egység:		VEZETÉS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET						
Kötelező előtanulmány neve:						Kódja:		
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>kollokvium</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>L</b>	Féléves	<b>5</b>	Féléves	<b>5</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		<b>Dr. Dajnoki Krisztina</b>		beosztása:	<b>intézetigazgató, egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p><b>A kurzus célja,</b> hogy a hallgató megismerje a környezeti változások és a globalizáció hatására megjelenő új HR tevékenységeket, amelyek a hagyományos HR funkciók mellett jelentek meg. A tantárgy értelmezi az új tevékenységterületek jelentőségét a stratégiai emberi erőforrás gazdálkodásban, segít feltárni az összefüggéseket a HRM integrált rendszerében. Az elméleti ismeretek kiegészülve esettanulmányok feldolgozásával, szituációs feladatokkal, csoportmunkára épülő tréningekkel, alkalmassá teszi a hallgatót hazai és nemzetközi környezetben való gyakorlati alkalmazására.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> Mélyrehatóan ismeri az emberierőforrás-gazdálkodás hagyományos funkcióit és a környezeti változások, a globalizáció hatására megjelenő új tevékenységterületek feladatait és módszereit, melyek jelentősége nem vitatható. Átfogóan ismeri és érti a szervezetek HR működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket. Ismeri az erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri az emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos, a tantárgy keretében releváns témakörök tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, az adott HR tevékenységterület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, a tantárgy keretében megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a megtartás-, munkaélmény-, kompetencia- humán tőke-, tudás-, generáció-, sokszínűség-menedzsment emberi erőforrás gazdálkodás területeken. Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással és képes a környezeti változásokra rugalmasan reagálni. Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a tantárgy keretében releváns emberi erőforrás menedzsment területen. Képes az emberi erőforrás menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni, szakértői anyagokat összeállítani.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg. Elkötelezett a minőségi munka iránt.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> A humán erőforrás gazdálkodás folyamatos fejlődése, illetve a változások, trendek megismerése végett a hallgató rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>Változó HR – a környezeti változások és a globalizáció hatása az EEM funkciókra; A HR, mint profit center, Tehetségmenedzsment rendszerek alkalmazása; Megtartás-menedzsment és elköteleződés, job-hopping; Sokszínűség-menedzsment; Tudásmenedzsment; Munkaélmény-menedzsment (Flow); Humán tőke menedzsment és kompetenciamentedzsment; A HR szerepe a társadalmi felelősségvállalásban; People management és generáciomentedzsment; Munkavállalói jólét, családbarát munkahely; Robotizáció hatása a kapacitástervezésre</p>								



<b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b>	
Ismeretátadó interaktív előadás és esettanulmányok feldolgozására, szituációs helyzetekre, csoportos feladatmegoldásra épülő gyakorlatok. A foglalkozásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint.	
<b>Értékelés</b>	
Gyakorlati jegy (írásbeli vizsga)	
<b>Kötelező szakirodalom:</b>	
POÓR J. – FARKAS F. (szerk.): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment a multinacionális cégek helyi leányvállalatainál Közép- és Kelet-Európában. Gödöllő, 2011. ISBN: 978-963-295-083-9	
POÓR J. – KAROLINY M-NÉ – BERDE CS. – TAKÁCS S. (szerk.): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2012.	
POÓR J. – BÓDAY P. – KISPÁL-VITAY ZS. (szerk.): Trendek és tendenciák a kelet-európai emberierőforrás-menedzsmentben. Gondolat Kiadó, Budapest, 2011.	
KERECSENDI-MESTER SZ.: Humántőke-menedzsment. Eger, 2013.	
NÁBELEK F. - STURCZA A. - TÓTH I.J.: Az automatizáció munkaerő-piaci hatásai Járási munkaerő-piacok automatizációs kitettségének becslése, MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest, 2016/4 50.p.	
DESSLER, G. (2013): „HUMAN RESOURCE MANAGEMENT” PEARSON EDUCATION, PRENTICE HALL, 692.P.	
ARMSTRONG, M. (2009): „ARMSTRONG’S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE” KOGAN PAGE PUBLISHERS, LONDON AND PHILADELPHIA, 1089.P.	
KAROLINY M-NÉ – POÓR J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010.	
+ előadás anyag	
+ a témában kiadott releváns szakkikkek	
<b>Ajánlott szakirodalom:</b>	
BOUDREAU, J.W.: HR újratöltve. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2012.	
LOSEY, M. – ULRICH, D. – MEISINGER, S. (SZERK.): A HR JÖVŐJE – AZ EMBERIERŐFORRÁS-MENEDZSMENT perspektívái. HVG Kiadói Zrt., Budapest, 2006.	
+ a témában releváns szakkikkek	

Bontott tematika (2 konzultáció)	
1.	Változó HR – a környezeti változások és a globalizáció hatása az EEM funkciókra
	TE a hallgató megismeri a HR fejlődés területén jelentkező változásokat, új trendeket, megjelenő funkciókat
	A HR, mint profit center
	TE A hallgató megismeri a HR, mint stratégiai partner gazdasági jelentőségét a szervezetben
	Tehetségmenedzsment rendszerek alkalmazása
	TE A hallgató megismeri a nemzetközi és hazai tehetségmodelleket, alkalmazott TM rendszereket, összefüggéseit más rendszerekkel.
	Megtartás-menedzsment és elköteleződés, a job-hopping jelenség I.
	TE A hallgató megismeri a megtartás, elkötelezettség, lojalitás szerepét, jelentőségét a szervezetben, megismerkedik a modellel, illetve a job-hopping jelenség kiváltó okaival, hatásaival.
	Megtartás-menedzsment és elköteleződés, a job-hopping jelenség II.
	TE A hallgató megismeri a megtartás, elkötelezettség, lojalitás szerepét, jelentőségét a szervezetben, megismerkedik a modellel, illetve a job-hopping jelenség kiváltó okaival, hatásaival.
	Munkaélmény-menedzsment (Flow)
	TE A hallgató megismeri a munkaélmény-menedzsment alapjaival, hatásaival, gyakorlati megvalósulás formáival.
	Sokszínűség-menedzsment
	TE A hallgató megismeri az esélyegyenlőség szemlélet mellett a sokszínűség-menedzsment szemléletét, hatásait.
2.	Tudásmenedzsment
	TE A hallgató megismeri a szellemi tőke növelését célzó törekvéseket, stratégiai szemléletet.
	Humán tőke menedzsment és kompetenciamentedzsment
	TE A hallgató megismeri humán tőke elemeit, a HC növelés lehetőségeit és a kompetenciák tudatos menedzselésének hatásait, sajátosságait

	A jövő munkaerőpiacának elvárt képességei
	TE A hallgató megismeri azokat a képességeket, kompetenciákat, melyek birtoklása versenyelőnyt jelent a munkavállalók között, hogyan tudjuk ezeket a kompetenciákat egyéni szinten erősíteni, fejleszteni, illetve, hogyan lehet hitelesen tálnni a munkaadó felé
	A HR szerepe a társadalmi felelősségvállalásban
	TE A hallgató megismeri a HR szerepét, lehetőségeit a CSR tevékenységben
	People management és generációmenedzsment
	TE A hallgató megismeri a hatékony „people management”, mint top 10 elvárt kompetencia főbb ismérveit, fejlesztési lehetőségeit, valamint a generációk hatékony együttműködésének sajátosságait.
	Munkahelyi jólét, családbarát munkahely
	TE A hallgató megismeri a munkahelyi jóllétet, mint stratégiai eszközt, illetve melyek a gondoskodás 21. századi eszközei, valamint a családbarát munkahely ismérveit.
	Robotizáció hatása a kapacitástervezésre, automatizáció munkaerőpiaci hatásai
	TE A hallgató megismeri a digitális ipari forradalom, az automatizáció munkaerő-piaci hatásait, következményeit.

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Tanácsadás elmélete és gyakorlata</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL009-17</b>	
	angolul:	<b>Theory and practice of counseling</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>DE GTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		nincs				Kódja:		
Típus	Óraszámok					Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali		Heti		Heti		<b>TVSZ szerint</b>	<b>5</b>	<b>magyar</b>
Levelező		Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>10</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Dr. habil Móré Marianna</b>			beosztása:	<b>egyetemi docens</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p><b>A kurzus célja</b>, hogy a hallgatók ismerjék meg a pálya-, és munkatanácsadás fogalmát, célját, feladatát, helyét a munkaerő piaci tanácsadások rendszerében. Ismerjék és tudják alkalmazni a tanácsadási folyamat lépéseit. Legyenek tisztában a munkavállalási tanácsadás során feldolgozandó témakörökkel. Sajatítsák el a tanácsadói viselkedés és etika alapjait.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p>								
<p><i>Tudás:</i> Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását. Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait. Összehasonlításaiban is ismeri a pályák osztályozási rendszerét.</p>								
<p><i>Képesség:</i> Képes egyének és pályatervezési tevékenységének segítésére. Képes a hozzájuk fordulók individuális céljainak megvalósításához egyéni tervezési készségük fejlődését támogatni. Képes a tanácsadás magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni. Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására.</p>								
<p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Jellemzője az előítéletmentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.</p>								
<p><i>Autonómia és felelősség:</i> Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli. Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p>								
<p>A kurzus feldolgozza tanácsadás nemzetközi és hazai történetét, megismertet a legújabb trendekkel. Bemutatásra kerülnek azok az összefüggések, amelyek a tanácsadást a humánmenedzsment területéhez kötik. A gyakorlat alkalmas arra, hogy a hallgatók az egyén tanácsadási ismeretek tartalmi és formai követelményeit megismerjék. A kurzus ideje alatt kiemelt figyelmet kap a szakmai etikai normák megismerése és a legújabb nemzetközi és hazai kutatási eredmények értő elemzése.</p>								
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b></p>								
<p>Frontális előadás projektoros támogatás mellett. Gyakorlat projektmunkában és önálló felkészülés alapján ppt bemutató készítése (tanácsadási napló, tanulmány feldolgozása előre megadott szakirodalom alapján) a téma közös megvitatása, az előadás értékelése</p>								
<p><b>Értékelés</b></p>								
<p>Írásbeli kollokvium. Az aláírás megszerzésének feltétele két ppt előadás elkészítése és a tanácsadási napló bemutatása, a vitában való aktív részvétel. Levelező tagozaton az aláírás megszerzésének feltétele a tanácsadási napló bemutatása.</p>								

**Kötelező szakirodalom:**

Ritoók Magda (2008): Pályafejlődés- pályafejlődési tanácsadás ELTE Eötvös Kiadó Bp.  
 Szilágyi Klára (2000): Munka-pályatanácsadás, mint professzió. Kollégium Kft. Bp.  
 Szilágyi Klára (2005): A fiatalok és felnőttek pályaeorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztési lehetőségei NFT Bp.  
 Ritoók Magda (2008): Pályafejlődés- pályafejlődési tanácsadás ELTE Eötvös Kiadó Bp.  
 Borbély Tibor (2005): A foglalkoztathatóság támogatása  
[http://www.geocities.com/borsborbely2/counselingcikk2005\\_05\\_16.doc](http://www.geocities.com/borsborbely2/counselingcikk2005_05_16.doc)

**Ajánlott szakirodalom:**

Móré Mariann: Tanácsadás elmélete. Tanulási segédanyag. <http://moremariann.webnode.hu/tantargyi-segedanyagok/eet-ma/a-tanacsadas-elmelete/>  
 Móré Mariann (2014): Generációs eltérések, generációs tanácsadás a munka világában. In: Láczy Magdolna (szerk): Multikulturális Műhely Tanulmányok III. DEGYFK, Hajdúböszörmény p. 20-27  
 Móré Mariann (2014): Tanácsadás vagy coaching? In: Láczy Magdolna (szerk): Társadalmi dimenziók az oktatásban. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen pp. 222-251  
 Móré Mariann (2012): Hátrányos helyzetűek és romák munkaerő piaci visszailleszkedésének segítése tanácsadási módszerekkel. In: Rákó Erszébet (szerk): Szociálpedagógiai tanulmányok. pp.73-79  
 Szilágy Klára (szerk) (2012): A pályaeorientáció szerepe a társadalmi integrációban. Elektronikus kiadvány ELTE TáTK Budapest

Heti bontott tematika	
Elmélet	Gyakorlat
A követelmények és a szakirodalom ismertetése. A tanácsadás nemzetközi és hazai története	A tanácsadás törvényi szabályozása
TE* Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a terület sajátosságait.	Mélyrehatóan ismeri szakterületének sajátosságait.
A tanácsadás elméleti alapjai I. (Parsons elmélete, az alkalmassági megközelítés)	Tanácsadással kapcsolatos vélemények nemzetközi szervezeteknél
TE Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását.	Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.
A tanácsadás elméleti alapjai II. (A személyiség pszichológiai mozgására épülő elméletek. Döntési elméletek)	Önállóan választott szakirodalom bemutatása és megvitatása
TE Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását.	Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit.
A tanácsadás elméleti alapjai III. (Super elmélete)	Önállóan választott szakirodalom bemutatása és megvitatása
TE Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását.	Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit.

	A tanácsadás elméleti alapjai IV. ( Kohli életpálya elmélete)	Önállóan választott szakirodalom bemutatása és megvitatása
	TE Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását.	Képes a tanácsadás magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni.
	A tanácsadás elméleti alapjai V. (Magyar kutatók elméleti munkássága)	Önállóan választott szakirodalom bemutatása és megvitatása
	TE Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.	Képes a tanácsadás magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni.
	A tanácsadás, mint humánszolgáltatás	A tanácsadási napló
	TE Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli	Képes egyének pályatervezési tevékenységének segítésére
	A tanácsadás etikája	A pályaeorientáció gyakorlati jellemzői
	TE Tudatosan képviseli a szakmai és etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli	Képes egyének pályatervezési tevékenységének segítésére
	A tanácsadó személyisége	Önállóan választott szakirodalom bemutatása és megvitatása
	TE Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli	A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi
	Tanácsadási modellek	Tanácsadási napló bemutatása és megvitatása
	TE Mélyrehatóan ismeri szakterületének sajátosságait.	Képes a hozzájuk fordulóknak individuális céljainak megvalósításához egyéni tervezési készségük fejlődését támogatni.
	Munkanélküliség és tanácsadás	Tanácsadási napló bemutatása és megvitatása
	TE Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, sajátosságait.	Képes a hozzájuk fordulóknak individuális céljainak megvalósításához egyéni tervezési készségük fejlődését támogatni.
	Pályaismeret I. (nemzetközi és magyar osztályozási eljárások)	Tanácsadási napló bemutatása és megvitatása
	TE Összehasonlításaiban is ismeri a pályák osztályozási rendszerét	Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására
	Pályaismeret II. (foglalkozási követelmények alkalmazási feltételek)	Tanácsadási napló bemutatása és megvitatása
	TE Összehasonlításaiban is ismeri a pályák osztályozási rendszerét	Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye

	Az életpálya egyéni alakulása TE Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez.	A kurzus lezárása, összefoglalás, értékelés A kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi.
--	--	--

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Munkakörtervezés, munkakör kialakítás</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL029-17</b>	
	angolul:	<b>Job design</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>K</b>	<b>4</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>x</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>5</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		<b>Dr. Kiss Zsuzsanna</b>		beosztása:	<b>adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
<p><b>A kurzus célja</b>, hogy a hallgatók megismerjék a munkakör-elemzés, munkakör-tervezés, munkakör-értékelés elméleti alapjait és azok alkalmazási lehetőségeit, módszereit, gyakorlati hasznosíthatóságukat, jelentőségüket.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> A munkakörrel kapcsolatos feladatokat, összefüggéseket megismeri.</p> <p><i>Képesség:</i> Elméleti, fogalmi és módszertani ismereteit felhasználva képessé válik a munkakörrel kapcsolatos adatok összegyűjtésére, rendszerezésére, összefüggések feltárására, következtetések levonására.</p> <p><i>Attitűd:</i> Fogékony a feladatok, felelősség vállalására, törekszik a kapcsolatai bővítésére.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Felelősséget vállal munkájáért, a munkakörök kialakításáért.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A kurzus áttekinti a következő témaköröket: munkakör-elemzést megelőző folyamatok, a munkakörelemzés lépései, alapelvei, a munkaköri kompetenciák, kompetencia-modellek, általános és egyéni munkaköri leírások, munkakör-tervezés, alternatív munkaidő rendszerek, munkakör-értékelés fogalma, céljai, módszerei.</p>								
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b></p> <p>Prezentációkkal (ppt) segített előadások, melyet a hallgatók számára elérhetővé teszünk, a gyakorlatokon az elméleti ismeretek elmélyítése.</p>								
<p><b>Értékelés</b></p> <p>Írásbeli vizsga.</p>								
<p><b>Kötelező szakirodalom:</b></p> <p>Elbert, N. F. - Poór J (2009): Munkakörelemzés és -tervezés, In: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK-KERSZÖV Kiadó, Budapest.</p> <p>Klein S. (2004): Munkapszichológia. SHL Könyvek, 223-276.p.</p> <p>Poór J. (2009): Munkakör- és kompetenciaelemzés. In: Karoliny M.-né – Poór J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest.</p>								
<p><b>Ajánlott szakirodalom:</b></p> <p>Gyökér I. (2001): Munkakörök kialakítása, elemzése, leírása. In: Humánerőforrás-menedzsment. Műszaki Könyvkiadó, Budapest.</p> <p>Roóz J. (2006): Az emberierőforrás-menedzsment alapjai. BGF, Budapest.</p>								

Félévi bontott tematika	
1.	<p>Bevezetés, követelmények ismertetése, alapfogalmak.Munkakörelemzést megelőző folyamatok.Munkakörelemzés lépései, alapelvei.Munkaköri kompetencia, kompetenciamodellek. Szervezet- és folyamatelemzés a gyakorlatban.</p> <p>TE*: ismerteti a munkakörrel kapcsolatos alapfogalmait, ismerteti a szervezet- és folyamatelemzés jelentőségét, ismerteti a munkakör-elemzéssel kapcsolatos feladatokat, alapelveket, a munkakörelemzés során használatos interjúk és kérdőívek készítésének gyakorlati aspektusai, a kompetenciák és kompetencia-modellek megismerése.</p>
2.	<p>Munkakör-elemzési módszerek.Általános munkaköri leírások, kompetenciafejlesztés a gyakorlatban.Egyéni munkaköri leírás. Munkaköri leírás készítése.Munkakörtervezés.Munkakör-tervezés - Alternatív munkaidő rendszerek.</p> <p>TE: a munkakör-elemzés módszereinek megismerése, ismerteti a FEOR besorolást, a munkaköri leírás tartalmi elemeinek megismerése, megismeri a munkakör-tervezési lehetőségeket, az alternatív munkaidő-rendszerek megismerése.</p>
3.	<p>Munkakör-értékelés fogalma, célja, kulcsjellemzői.Munkakör-értékelés módszerei – Szintetikus módszerek, Munkakör piaci értéken alapuló módszer, Képesség- vagy kompetencia alapú módszer. Munkakörtervezés a gyakorlatban. Munkakör-értékelés a gyakorlatban. Csoportok, teamek. Csoport döntési feladat.</p> <p>TE: megismeri a munkakör-értékelés sajátosságait, a szintetikus, munkakör piaci értéken alapuló módszer, a képesség- vagy kompetencia alapú módszerek megismerése, a csoportban és teamekben végzett feladatok munkaköri sajátosságai.</p>

\*TE tanulási eredmények



A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Emberi erőforrás fejlesztés, teljesítményértékelés</b>	Kódja:	GT_MEEN018-17
	angolul:	HR Developing, performance appraisal		

Felelős oktatási egység:	Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet
--------------------------	--

Kötelező előtanulmány neve:	-	Kódja:	-
-----------------------------	---	--------	---

Típus	Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti	<b>Gy</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>X</b>	Féléves		Féléves			

Tantárgyfelelős oktató	neve:	<b>Dr. Juhász Csilla</b>	beosztása	<b>habilitált egyetemi docens</b>
------------------------	-------	--------------------------	-----------	-----------------------------------

Tantárgy oktatásába bevont oktató	neve:		beosztása	
-----------------------------------	-------	--	-----------	--

#### A kurzus célja, hogy a hallgatók

elsajátítsák a teljesítményt meghatározó emberi tényezőket, a teljesítmény értékelésének folyamatát, formáit. Megértsék és beazoníthatassák a javadalmazás tartalmát, szerepét az emberi erőforrás menedzsmentben. Rögzítsék a javadalmazás folyamatát módszereit, a szervezeti egységek ösztönzési rendszereit. Képesek legyenek a teljesítmény menedzsment rendszerek közötti különbségtételre. Megismerjék a modern teljesítményértékelési rendszereket, módszereket. Tisztában legyenek az emberi erőforrások fejlesztésének folyamatával, módszereivel.

#### Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul

##### Tudás:

- Ismeri a teljesítményértékelés módjait, technikáit, buktatóit, szabályszerűségeit, a lehetséges hibaforrásokat.
- Ismeri az emberi erőforrás fejlesztés formáit, módjait.

##### Képesség:

- Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni.
- Képes egyének és csoportok képzési szükségleteinek feltárására.
- Magas szinten dolgozza fel a magyar és idegen nyelvű publikációs forrásait.
- Szakterületének egyes résztemáiról önálló, szaktudományos formájú összefoglalókat, elemzéseket készít.

##### Attitűd:

- Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság.
- Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg.
- Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg.

##### Autonómia és felelősség:

- A társszakmák képviselőivel való együttműködésben vállalja a kezdeményező szerepet.
- Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez, tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lehetőségét.
- Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.

#### A kurzus rövid tartalma, témakörei

A tantárgy keretében a hallgatók elsajátítják az emberi teljesítményt meghatározó emberi tényezőket, a teljesítmény értékelésének folyamatát, formáit.  
A teljesítményértékelés kulcskérdései.

<p>A javadalmazás tartalmát, szerepét az emberi erőforrás menedzsmentben. A javadalmazás folyamatát, módszereit, a szervezeti egységek ösztönzési rendszereit. A teljesítmény menedzsment. A fejlesztés alapjai, a fejlesztés folyamata, módszerei</p>
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b> Előadások tartása. Oktató film bemutatása, Esettanulmány elemzés</p>
<p><b>Értékelés</b> A félév kollokviummal zárul. Az elégségeshez 60-69,9%, a közepeshez 70-79,9%, a jóhoz 80-89,9% a jeleshez 90% feletti teljesítmény kell.</p>
<p><b>Kötelező szakirodalom:</b> N., Elbert – Karoliny M-né – Farkas F. – Poór J.: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK, Budapest, 2010</p>
<p><b>Ajánlott szakirodalom:</b> Armstrong, M. – Murlis H.: Javadalmazás-menedzsment. KJK, Budapest, 2005 Koncz K.: Karriermenedzsment. Aula, Budapest, 2004 Poór J.: Rugalmas ösztönzés, rugalmas juttatások. Complex, 2007</p>

Heti bontott tematika	
	A fejlesztés helye a szervezetben. Az emberi erőforrások fejleszthetősége TE*Tisztában lesz a fejlesztés szervezeti folyamatainak helyével, rendszerével a kapcsolódó alapfogalmakkal, az emberi erőforrások fejleszthetőségével.
	A fejlesztés irányai TE: Megtanulhatja a fejlesztések folyamatát, irányait
	A fejlesztés kulcskérdései TE: Elsajátíthatja a fejlesztés kulcskérdéseit, megértheti az összefüggéseket.
	Fejlesztési módszerek TE: Megértheti, elsajátíthatja a fejlesztés módszereit.
	A javadalmazás-menedzsment alapfogalmai TE: Magáévá teheti, megértheti a javadalmazás menedzsment alapfogalmai.
	A javadalmazási folyamatok értékelése és kialakulása TE: Képessé válhat a javadalmazási folyamatok összefüggéseinek átlátására, értékelésére
	A teljesítménymenedzsment alapjai Teljesítményértékelési célok, stratégiák TE: Megértheti a teljesítménymenedzsment alapjait, tisztában lesz a teljesítményértékelés céljaival, a használható csatornákkal.
	A teljesítményértékelés kulcskérdései TE: Elsajátíthatja az értékelés kulcskérdéseit, megértheti az összefüggéseket.
	A teljesítményértékelés helye a személyügyi gazdálkodás rendszerében TE Felfedezheti az összefüggéseket a HR tevékenységi területei között.
	Teljesítményértékelési módszerek TE: Megismerheti a teljesítményértékelési módszereket
	A teljesítményértékelés folyamata TE: átláthatja a teljesítményértékelés folyamatát
	A teljesítményértékelés hibái TE: Szembesülhet a teljesítményértékelési rendszerek különféle eredetű hibáival.
	Teljesítmény filozófiák TE: Megértheti a teljesítmény filozófiák egymástól való eltéréseit, szabályszerűségeit.
	A javadalmazás-menedzsment különleges szempontjai. A javadalmazási folyamatok irányítása TE: Elsajátíthatja a javadalmazás-menedzsment különleges szempontjait. Beleláthat a javadalmazási folyamatok irányításába.

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Lifelong Learning irányzatok</b>				Kódja:	<b>GT_MEEL031-17, GT_MEEL154-17</b>	
	angolul:	<b>Lifelong Learning</b>						
Felelős oktatási egység:		<b>Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék</b>						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>GY</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>x</b>	Féléves	<b>0</b>	Féléves	<b>10</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		<b>Dr. Kiss Zsuzsanna</b>		beosztása:	<b>adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:		<b>Barizsné Dr. Hadházi Edit</b>		beosztása:	<b>adjunktus</b>	
<p><b>A kurzus célja</b>, hogy a hallgatók megértsék az élethosszig tartó tanulás jelentőségét napjaink tudásgazdaságában, a tanulás és tudás felértékelődését, a LLL paradigma szerepét, az oktatás és képzés fontosságát, a képzési keretrendszerek kialakulását, szerepét, a vállalati képzések szerepét, a foglalkoztathatóság jellemző tendenciáit.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i> Átfogóan, összefüggéseiben ismeri a tanulás, oktatás, képesség, fejlesztés összefüggéseit, folyamatait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes az életen át tartó tanulás jelentőségének felismerésére, és annak segítésére a szervezetekben.</p> <p><i>Attitűd:</i> Jellemzője az tanulás, képzés, fejlesztés iránti elkötelezettség, az ismeretek fejlesztésének segítése.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Hozzájárul saját, és a szervezet minden beosztottjának szakmai és általános fejlődéséhez, azokért felelősséget vállal.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A kurzus áttekinti a következő témaköröket: az információs és tudástársadalom szerepe, az élethosszig tartó tanulás kialakulása, fogalma, lifelong learning paradigma, a tanulás felértékelődése, oktatás és képzés, képesség, készség, kompetencia fogalma, jelentősége, kompetencia alapú programok, képzési keretrendszer, a diplomák egyenértékűsége, a fejlesztés megvalósulása, alkalmazkodás a gazdasági kihívásokhoz, vállalati képzések jelentősége, gyakorlata, foglalkoztathatóság.</p>								
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b></p> <p>Gyakorlati órákon a témakörök közös megbeszélése, csoportmunka, esettanulmányok, dokumentumelemzés, prezentációk.</p>								
<p><b>Értékelés</b></p> <p>Önálló hallgatói munka értékelése, prezentációk, beadandó tanulmányok.</p>								
<p><b>Kötelező szakirodalom:</b></p> <p>Barizsné Hadházi Edit (2013): Vállalatok képzési magatartásának elemzése, PhD értekezés, DE-KTK, Közgazdaságtudományi Doktori Iskola, Debrecen</p> <p>Csapó Viktória (2010): Az egész életen át tartó tanulás. Lifelong Learning. Budapesti Gazdasági Főiskola, Budapest.</p> <p>Farkas Év (2013): A lifelong learning mobilitási eszközök alkalmazási gyakorlata Magyarországon. SZTE JGYPK, Szeged.</p> <p>Kiss Zsuzsanna (2014): F fiatal diplomások foglalkoztathatósága Magyarországon, PhD értekezés, DE-KTK, Közgazdaságtudományi Doktori Iskola, Debrecen</p> <p>Németh Balázs (2005): A lifelong learning paradigma és hatása az Európai Unió oktatáspolitikájának formálódására. PhD értekezés, PTE, BTK, Interdiszciplináris Doktori Iskola, Pécs.</p>								

**Ajánlott szakirodalom:**

Barizsné Hadházi Edit – Polónyi István (2004): Felnőttképzés – vállalati képzés. Competitio Könyvek, I. kötet. Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen.

KSH (2004): Az élethosszig tartó tanulás. Lifelong Learning. KSH, Budapest.

Óhidy Andrea (2006): Lifelong learning – az oktatáspolitikai koncepciótól a pedagógiai paradigmáig. Új Pedagógiai Szemle, 2006. november.

Félévi bontott tematika	
1.	<p>Információs és tudástársadalom. Élethosszig tartó tanulás kialakulása, fogalma. Lifelong learning paradigma. A tanulás felértékelődése. Oktatás, képzés, fejlesztés. Képesség, készség, kompetencia. Kompetencia alapú programok.</p> <p>TE*: ismerteti a tudástársadalom kialakulásának folyamatát, jelentőségét, az élethosszig tartó tanulás jelentőségét, a LLL paradigma jelentősége és szerepe napjainkban, ismerteti a tanulás, képzés szerepének megnövekedett fontosságát, ismerteti a fogalmakat, szerepüket a LLL folyamatában, ismerteti a fogalmakat, szerepüket az élethosszig tartó tanulásban, a kompetencia alapú képzések sajátosságait.</p>
2.	<p>A képzési keretrendszer. Diplomák egyenértékűsége. A fejlesztés megvalósulása. a LLL kapcsán indított programok eredményeit. Vállalati képzések jelentősége. Vállalati képzések a gyakorlatban. Foglalkoztathatóság.</p> <p>TE: ismeri a képzési keretrendszer szerepét, a Bolognai-folyamat eredményét, a LLL kapcsán indított programok eredményeit, az alkalmazkodó-képesség fontosságának erősödését, ismeri a vállalati képzések szerepét a LLL folyamatában, azok leggyakoribb formáját, jelentőségét, a fiatal diplomások foglalkoztathatóságával kapcsolatos jellemző trendeket.</p>

\*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	<b>Felnőttképzési szolgáltatások I.</b>				Kódja:	GT_MEEL012-17	
	angolul:	Adult Education Services						
Felelős oktatási egység:		Debreceni Egyetem GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		<b>Gyakorlati jegy</b>	<b>3</b>	<b>magyar</b>
Levelező	<b>X</b>	Féléves	<b>10</b>	Féléves	<b>5</b>			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	<b>Márkus Edina</b>			beosztása:	<b>adjunktus</b>	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:	<b>Márkus Edina</b>			beosztása:	<b>adjunktus</b>	
<p><b>A kurzus célja, hogy a hallgatók</b>  megismerjék a felnőttképzési szolgáltatásokat/felnőttképzést kiegészítő tevékenység nemzetközi és hazai gyakorlatát, többek között az előzetes tudásszintfelmérés; a pályaelemzés- és pályakorrekciós tanácsadás; a képzési szükségletek felmérése és képzési tanácsadás; az elhelyezkedési tanácsadás és az álláskereső technikák - elméleti háttérét, munkaerő-piaci folyamatokban játszott szerepét. A nem formális és informális tanulás elismerésének módjait Európában és Magyarországon.</p>								
<p><b>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</b></p> <p><i>Tudás:</i>  Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását.  Széleskörűen ismeri munkavállalók képzettségi szintje és karrierlehetősége közötti összefüggéseket, a pályaelemzés és a karriermentés specifikus kapcsolódási pontjait.</p> <p><i>Képesség:</i>  Képes beazonosítani a speciális foglalkozási csoportok tagjainak problémáit, képes a megoldáshoz szükséges elvi és gyakorlati háttér feltárására, megfogalmazására  Képes a hozzájuk fordulóknak individuális céljainak megvalósításához egyéni tervezési készségük fejlődését támogatni  Képes egyének és csoportok pályatervezési tevékenységének segítésére, a képzési szükségletek feltárására, a döntés folyamatában való közreműködésre</p> <p><i>Attitűd:</i>  Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i>  Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez, tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lehetőségét.</p>								
<p><b>A kurzus rövid tartalma, témakörei</b></p> <p>A felnőttképzési szolgáltatások/felnőttképzést kiegészítő tevékenység a nemzetközi gyakorlatban.  A felnőttképzési szolgáltatások/ felnőttképzést kiegészítő tevékenység a hazai gyakorlatban  A felnőttképzést kiegészítő tevékenység típusai, jellemzőik.  A nem formális és informális tanulás elismerése Európában és Magyarországon. Az előzetes tudás fogalma, szerepe és mérése: az elméleti keretek és a nemzetközi gyakorlat.  Az előzetes tudás mérésére épülő adaptív felnőttképzés gyakorlati modellje.  A felnőttképzési szolgáltatások megjelenésének vizsgálata hazai felnőttképzési szervezeteknél. Az egyes szolgáltatásokhoz alkalmazott tesztek, módszerek feltárása.</p>								
<p><b>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</b>  előadás, kiscsoportos munka, önálló feladatmegoldás, hallgatói prezentáció</p>								

**Értékelés**

Az előadásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint.  
 Felnőttképzési szolgáltatási terv készítése, bemutatása.  
 Előzetes tudás mérésére szolgáló feladatlap és megoldókulcs készítése és bemutatása.  
 A tantárgy ismeretanyagából sikeres írásbeli vizsga teljesítése.  
 Kollokvium. Érdemjegyek: 0–60% elégtelen (1), 61–70% elégséges (2), 71–80% közepes (3), 81–90% jó (4), 91–100% jeles (5)

**Kötelező szakirodalom:**

Csapó Benő (2005): Az előzetesen megszerzett tudás mérése és elismerése. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet  
 Farkas Éva – Henczi Lajos (2014): A felnőttképzés új szabályozása. Felnőttképzési kézikönyv. Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara  
 Szilágyi Klára (2008): A felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások módszerei. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 555-567. o.

**Ajánlott szakirodalom:**

Henczi Lajos (2009): Felnőttképzési szolgáltatások. In Henczi Lajos (szerk.): Felnőttoktató. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó 144-154.  
 Márkus Edina (2013): A felnőttképzési szolgáltatások hazai gyakorlatát vizsgáló kutatások eredményei. Felnőttképzési Szemle, 1. szám  
 Márkus Edina (2013): Pályaorientációs alapok. In: Juhász Erika - Pete Nikoletta (szerk.): Tréningek a tehetséggondozásban. Szeged: Belvedere Meridionale, 88-112. o.  
 Nagy Tamás (2008): A pedagógiai értékelés elméleti kérdései. In Benedek András – Koltai Dénes – Szekeres Tamás – Vass László (szerk.): A felnőttképzés módszertani kérdései. Budapest, Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet 445-546. o.

Heti bontott tematika (3x5 óra=15 óra)	
1.	<p>A tantárgy jelentőségének, a képzésben való szerepének, követelményeinek ismertetése.            Fontosabb fogalmak, értelmezési keretek ismertetése.            A felnőttképzési szolgáltatások a nemzetközi gyakorlatban.            A felnőttképzési szolgáltatások a hazai gyakorlatban.            A nem formális és informális tanulás elismerése Európában és Magyarországon.</p> <p>TE*</p> <p>A hallgatók megismerik a felnőttképzési szolgáltatások/a felnőttképzést kiegészítő tevékenység témaköréhez kapcsolódó alapfogalmakat, elméleti irányzatokat, az elmúlt évek meghatározó kutatásait a témában.            A hallgatók megismerik a nemzetközi gyakorlatban alkalmazott felnőttképzési szolgáltatásokat.            A hallgatók megismerik a hazai gyakorlatban alkalmazott felnőttképzési szolgáltatásokat.            A hallgatók megismerik a nem formális és informális tanulás elismerésére kialakított európai és haza modelleket. Kompetenciakártya. Portfólióértékelés. ECDL. EBCL. EUROPASS.</p>
2.	<p>Előzetes tudásszint-felmérés.            Képzési szükségletek felmérése és képzési tanácsadás.            Pályaorientációs- és pályakorrekciós tanácsadás.            Elhelyezkedési tanácsadás; álláskeresési technikák.            Egyéb felnőttképzési szolgáltatások/felnőttképzést kiegészítő tevékenységek. A felnőttképzési szolgáltatási terv/felnőttképzést kiegészítő tevékenység terv típusai.</p> <p>TE</p> <p>A hallgatók megismerik az előzetes tudásszint-felmérés, mint tevékenység jelentőségét, alkalmazási területeit.            A hallgatók megismerik az képzési szükségletek felmérése és képzési tanácsadás, mint tevékenység jelentőségét, alkalmazási területeit.            A hallgatók megismerik a pályaorientációs- és pályakorrekciós tanácsadás, mint tevékenység jelentőségét, alkalmazási területeit.            A hallgatók megismerik az elhelyezkedési tanácsadás; álláskeresési technikák, mint tevékenység jelentőségét, alkalmazási területeit.            A hallgatók megismerik a felnőttképzési szolgáltatási terv típusait.            A hallgatók képesek lesznek felnőttképzési szolgáltatási terv elkészítésére.</p>
3.	<p>A felnőttképzési szolgáltatások megjelenésének vizsgálata hazai felnőttképzési cégeknél (oktatási cégek gyakorlata). Az egyes szolgáltatásokhoz alkalmazott tesztek, módszerek megismertetése.</p>

	<p>Andragógiai értékelés. A tudásszint mérése: tesztek készítése és használata az oktatásban. Hallgatói prezentációk előzetes tudásszintmérő teszt vagy képzésközpontú szolgáltatási terv témában.</p>
	<p>TE</p> <p>A hallgatók megismerik a hazai felnőttképzési cégek gyakorlatát a felnőttképzési szolgáltatások terén.</p> <p>A hallgatók megismerik a mérés és értékeléshez kapcsolódó alapfogalmakat, elméleteket. Az írásbeli tesztek tartalmi és formai követelményeit.</p> <p>A hallgatók képesek különböző feladattípusokat tartalmazó tesztek készítésére.</p> <p>A hallgatók képesek előzetes tudásszintmérő feladatlapok és felnőttképzési szolgáltatási terv bemutatására.</p>
	<p>TE</p>

\*TE tanulási eredmények