



EMBERI ERŐFORRÁS TANÁCSADÓ

MESTERSZAK

/LEVELEZŐ TAGOZAT/

TEMATIKA

2018/2019.

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

| | | | | | | | | |
|--|-------------|-----------|-----------|--|-------------------|-----------------|---------------|----------------|
| A tantárgy neve: | | magyarul: | | Társadalomkutatás módszertana, kvantitatív, kvalitatív módszerek | | Kódja: | GT_MEEL003-17 | |
| | | angolul: | | Social research methodology, quantitative and qualitative methods | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | | | DE GTK Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | nincs | | Kódja: | – | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | nem | Heti | – | Heti | – | Gyakorlati jegy | 5 | magyar |
| Levelező | igen | Féléves | 10 | Féléves | 5 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | | | neve: | Kun András István | | beosztása: | docens |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | | | neve: | – | | beosztása: | – |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| <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> | | | | | | | | |

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

Tudás:

- Birtokában van a problémafelismerés, -megfogalmazás és -megoldás, az információgyűjtés és -feldolgozás korszerű, elméletileg is igényes matematikai-statisztikai, ökonometriai, modellezési módszereinek, ismeri azok korlátait is.
- Érti a szervezetek működése során felmerülő problémák és új jelenségek megoldási módozatait, illetve a kritikus feldolgozására irányuló módszereket.
- 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:

- 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.
- 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

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 fókuszcsoportok, kérdőívvezetés. Kvalitatív és kvantitatív adatelemzés. Az eredmények közzétevése: 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.

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

Bär, Siegfried (2005): A cég. 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 | |
|-----------------------|---|
| 1. | Kutatómunka az üzleti és a tudományos világban. |
| | TE*: A hallgatók megismerik a tudományos és az üzleti kutatások alapjait. |
| 2. | Kutatási téma meghatározása. |
| | TE: A hallgatók képessé válnak az a kutatási téma meghatározására. |
| 3. | Irodalom-elemzés. |
| | TE: A hallgatók elsajátítják a kritikai irodalom-elemzéshez szükséges ismereteket. |
| 4. | Kutatási filozófia és az elmélet kialakításának megközelítései. |
| | TE: A hallgatók megismerkednek a kutatási filozófiákkal és megközelítésekkel, képessé válnak a saját kutatásukhoz megfelelő megközelítésmód kiválasztására. |
| 5. | Kutatástervezés. |
| | TE: Konceptualizáció, operacionalizáció, kutatási terv készítése. |
| 6. | Kutatási etika. |
| | TE: A hallgatók megismerkednek a kutatás során szükséges etikai normákkal, elvárásokkal. |
| 7. | Mintavétel. |
| | TE: A hallgatók megismerkednek a mintavétel típusaival és a minta jellemzőivel, |
| 8. | Szekunder adatok használata. |
| | TE: A hallgatók megismerkednek a megfigyelés és kísérlet módszereivel. |
| 9. | Megfigyelés és kísérlet |
| | TE: A hallgatók megismerkednek az emberierőforrás-fejlesztés stratégiai szintű feladataival, módszereivel. |
| 10. | Interjúk és fókuszcsoportok. |
| | TE: A hallgatók megismerkednek az interjúzás és a fókuszcsoportos kutatás módszereivel. |
| 11. | Kérdőívezés |
| | TE: A hallgatók megismerkednek a kérdőívesmódszerrel. |
| 12. | Kvantitatív adatelemzés |
| | TE: A hallgatók megismerkednek a kvantitatív adatelemzés módszereivel. |
| 13. | Kvalitatív adatelemzés |
| | TE: A hallgatók megismerkednek a kvalitatív adatelemzés módszereivel. |

| | |
|-----|---|
| 14. | Az eredmények közzétele: írás és prezentáció. |
| | TE A hallgatók megismerkednek a tudományos közzételezési módok alapvető fajtáival, ezek elvárásaival. |

*TE tanulási eredmények

| A tantárgy neve: | | magyarul: | Emberi erőforrás gazdálkodás | | | Kódja: | GT_MEEL026 | |
|---|----------|---|-------------------------------------|-----------|----------|-------------------|---|----------------|
| tantárgy neve: | | angolul: | Human Resource Management | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | VEZETÉS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | kollokvium | 3 | magyar |
| Levelező | L | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. Dajnoki Krisztina | | | beosztása: | intézetigazgató, egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása: | | |
| <p>A kurzus célja, 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> | | | | | | | | |

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

Tudás:

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.

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 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.

Attitűd:

A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi. Jellemzője az érték alapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg. Elkötelezett a minőségi munka 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. 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.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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; Ösztönzőmenedzsment – ösztönzési rendszerek, bérezési alapelvek; Teljesítménymenedzsment - modellek, filozófiák, nemzetközi aspektusok; Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment gyakorlata; A humán controlling vizsgálatok – az emberi erőforrások költségtervezése, elemzése

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Ismeretátadó interaktív előadás. A foglalkozásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint

Értékelés

Kollokvium

Kötelező szakirodalom:

POÓR J – KAROLINY M.-NÉ – KOVÁCS I. É. – ILLÉS B. Cs. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

KAROLINY M-NÉ – POÓR J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2016.

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.

ARMSTRONG, M. (2016): „A HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE” KOGAN PAGE PUBLISHERS, LONDON AND PHILADELPHIA, 982.P.

JOHN PURCELL, PETER BOXALL (2015): STRATEGY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (4TH EDITION). MACMILLAN INTERNATIONAL HIGHER EDUCATION

+ előadás anyag

Ajánlott szakirodalom:

DESSLER, G. (2013): „HUMAN RESOURCE MANAGEMENT” PEARSON EDUCATION, PRENTICE HALL, 692.P.

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.

| 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: | Munkajog | | | | Kódja: | GT_MEEL014-17 | |
| | angolul: | Labor Law | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Világgazdasági és Nemzetközi Kapcsolatok Intézet | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | V | 3 | magyar |
| Levelező | + | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. Törő Emese | | | beosztás a: | egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztás a: | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| <p>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> | | | | | | | | |

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

Tudás:

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.

Képesség:

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.

Attitűd:

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.

Autonómia és felelősség:

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.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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 (átirányítás, kiküldetés, kirendelés). A munkaidő szabályozása. A pihenőidő fajtái és jellemzői. A munka díjazásának szabályai. A cafetéria munka- és adójogi szabályai. A munkajogi kártérítési felelősség. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. Atipikus munkaviszonyok.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

előadás, igény szerint konzultáció, joggyakorlat megismerése jogesetek bemutatásán keresztül

Értékelés

Írásbeli kollokvium, melynek értékelése ötfokozatú.

2-es (elégséges) érdemjegy megszerzése a maximálisan elérhető pontok 50 %-ától.

Kötelező szakirodalom:

Károlyi-Prugberger-Törő (2017): Munkajog és társadalombiztosítás, Bíbor Kiadó, Miskolc.

Ajánlott szakirodalom:

Prugberger-Nádas (2014): Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog.

Prugberger Tamás (2013): Magyar munkajogi reform európai kitekintéssel. Novotni Kiadó, Miskolc,

| bontott tematika | |
|------------------|---|
| 1-5 óra | <p>A munkajog rendszere, tagozódása: kollektív és az individuális munkajog rendszere. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok fajtái: A foglalkoztatási viszonyok a versenyszférában. A munkaviszony és a polgári jogi jogviszony elhatárolási szempontjai. Egyéni vállalkozó és társas vállalkozó munkavégzése. A munkaviszony létesítése, alanyi köre: A munkáltató és a munkavállaló személye. A munkaszerződés alaki és tartami követelménye. A munkáltató és munkavállaló jogai és kötelezettségei: A munkaviszony tartami sajátosságai, a feleket megillető jogok és terhelő kötelezettségek rendszere a munkajogi alapelvek és a tételes szabályozás alapján. A munkaidő szabályozása: A munkaidővel kapcsolatos alapfogalmak. A teljes munkaidő, a munkaidő beosztás szabályai. A rendkívüli munkavégzés elrendelése és díjazása. A pihenőidő fajtái és jellemzői: 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 közsféra tekintetében. Ismeri a köz- és versenyszférában létesíthető munkavégzési jogviszonyok fajtáit, elhatárolási szempontjait. Ismeri, hogy ki és milyen feltételekkel létesíthet munkaviszonyt, s a munkaszerződésnek milyen szükségképpeni, 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>A munka díjazásának szabályai: A munkabér fajtái (időbér, teljesítménybér, kombinált bér) és elemei. Az alapbér és a bérpótlékok szabályai, a nem rendszeres juttatások fajtái.</p> <p>A cafetéria munka- és adójogi szabályai: A béren kívüli juttatások rendszere, a cafetéria alkalmazási feltételei, elemei. Az adómentes, a kedvezményes és általános adózású juttatások köre, a rekreációs keret. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése:</p> <p>A munkaviszony automatikus megszűnésének esetei. A felek jognyilatkozata általi megszüntetési formák: közös megegyezés, felmondás, azonnali hatályú felmondás jogszerűségi kritériumai. Atipikus munkaviszonyok formái: 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> |

| | |
|--|--|
| | <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 jogszerűségi kritériumait. Ismeri az atipikus munkaviszony fogalmát, formáit és speciális szabályait.</p> |
|--|--|

| A tantárgy neve: | | magyarul: | Vezetés és szervezetelmélet | | | | Kódja: | GT_MEEL104-17 |
|---|----------|--|---|-----------|----------|-------------------|------------------------|----------------------|
| | | angolul: | Management and organization theory | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | X | Heti | 2 | Heti | 2 | kollokvium | 5 | magyar |
| Levelező | | Féléves | | Féléves | | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. Berde Csaba | | | beosztás: | egyetemi tanárs | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztás: | | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók</p> <p>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.</p> | | | | | | | | |

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, bízik tudásában és képességeiben.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

| Előadás (téma) | Gyakorlat/szeminárium |
|----------------|--|
| 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:

elégetelen (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.- Láczy 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 Approach to Decision Making 14th Edition. Cengage Learning. 877 pp ISBN-13: 978-1111823610

| Heti bontott tematika | |
|-----------------------|---|
| 1. alkalom | <p>Bevezetés és fogalmak</p> <p>A szervezet fogalma, szervezet elméletek</p> <p>Életpálya modellek</p> <p>Szervezetformáló tényezők</p> <p>Strukturális jellemzők</p> <p>Közgazdasági szervezettipológia</p> <p>Mintzberg - féle szervezettipológia</p> |
| | TE*: A követelmények megismerése, az elhangzott előadások anyagainak megértése, adaptálása |
| 2. alkalom | <p>Csoportmenedzsment</p> <p>Változásmenedzsment</p> <p>Szervezeti és vezetői kommunikáció</p> <p>Szervezeti kultúra</p> <p>Vezetési módszer</p> <p>Vezetési stílus</p> <p>Szervezetfejlesztés</p> |
| | 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: | A pszichológia főbb területei | | | | Kódja: | GT_MEEL004-17 |
| | | angolul: | The main fields of psychology | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | | | | Kódja: | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | Kollokvium | 3 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. habil. Gergely Éva | | | | beosztás: | adjunktus |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | | beosztás: | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| <p>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.</p> | | | | | | | | |

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 személyiségfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeit.

Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását

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 a toborzás, kiválasztás, ösztönzés emberierőforrás-gazdálkodási területeken.

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.

Attitűd:

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.

Autonómia és felelősség:

Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

A hallgatók előadások keretien belül ismerik meg az egyes témákat.

Az előadásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint.

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:

- 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 | |
|-----------------------|---|
| 3. | A tudományos pszichológia kialakulása(racionalista és empirista hagyomány, evolúcióelmélet, Wundt laboratóriuma, pszichoanalízis) |
| | TE* |
| | A XX. század nagy iskolái (pszichoanalízis, alaklélektan, behaviourizmus, kognitívizmus), napjaink pszichológiája |
| | TE |
| | Az érzékelés és az észlelés |
| | TE |
| | Figyelem |
| | TE |
| | Emlékezet |
| | TE |
| | Képzelet |
| | TE |
| | Érzelem |
| | TE |
| 4. | Tanulás |
| | TE |
| | Nyelv és kommunikáció |
| | TE |
| | Intelligencia, Kreativitás |
| | TE |
| | Tehetség, tehetségmodellek |
| | TE |
| | Fejlődés lélektani ismeretek |
| | TE |
| | Személyiségelméletek |
| | TE |
| | Módszertani alapfogalmak a pszichológiai kutatásban |
| | TE |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|--|----------|---|-------------------------------|-----------|-----------|-------------------|------------------|----------------------|
| A tantárgy neve: | | magyarul: | Szociálpszichológia | | | | Kódja: | GT_MEEL005-17 |
| | | angolul: | Social Psychology | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | Kollokvium | 4 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 10 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. habil. Gergely Éva | | | beosztás: | adjunktus | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztás: | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| A tantárgy megismerteti a hallgatókkal a szociálpszichológia alapjait, kapcsolódását a munka világához, a tanácsadási tevékenységben betöltött szerepét. | | | | | | | | |

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 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.

Képesség:

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.

Attitűd:

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.

Autonómia és felelősség:

Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez.

Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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.

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:

Csepeli Gy.: Szociálpszichológia mindenkién. 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 | |
|-----------------------|---|
| 5. | Előadás: A szociálpszichológia tárgya, alapvető elvei. |
| | Gyakorlat: Self prezentáció. |
| | TE* |
| | Előadás: A szociálpszichológia fejlődése, külföldi, hazai képviselői. |
| | Gyakorlat: Tanácsadói kompetenciák, önismeret |
| | TE |
| | Előadás: Kutatási, vizsgálati stratégiák a szociálpszichológiában, a szociometriai vizsgálatok. |
| | Gyakorlat: Tanácsadói kompetenciák; problémamegoldás |
| | TE |
| | Előadás: A szocializáció fogalma, a munkahelyi, szervezeti szocializáció folyamata. |
| | Gyakorlat: Személyiség és szociabilitás. |
| | TE |
| 6. | Előadás: Értékek fogalma, dimenziói, értékvizsgálatok, munkahelyi értékdimenziók, attitűdök. |
| | Gyakorlat: Értékek, értékpreferenciák |
| | TE |
| | Előadás: A self összetevői, forrásai, hatása, énvédő torzítások. |
| | TE |
| | Előadás: Szociális megismerés, a személyészlelés meghatározói. |
| | Gyakorlat: Személyészlelési torzítások. |
| | TE |
| | Előadás: Attribúció, attribúciós hibák, torzítások, attribúciós modellek. |
| | Gyakorlat: Interperszonális kommunikáció. |
| | TE |
| 7. | Előadás: Társas hatás, az engedelmesség és a hatalom kérdései, mobbing. |
| | Gyakorlat: Frustráció |
| | TE |
| | Előadás: A segítő viselkedés fajtái, folyamata.. bántalmazás, agresszió, az agresszió csökkentése a társadalomban. |

| | |
|----|--|
| | Gyakorlat: Együttműködés, emberi erőforrások hasznosítása. |
| | TE |
| | Előadás: A csoportok fogalma, típusai, alapvető funkciói, a csoportthatás folyamata. |
| | Gyakorlat: A sikeres csoportműködés feltételei, csoportszerepek (Belbin) |
| | TE |
| 8. | Előadás: A csoportteljesítményt és a csoporttagok megelégedettségét befolyásoló fontosabb tényezők. |
| | Gyakorlat: Csoportos döntés |
| | TE |
| | Előadás: A csoport rejtett hálózata, érték és normaképződés a csoportban. |
| | Gyakorlat: Közösségek rejtett hálózata / szociometria /. |
| | TE |
| | Előadás: Csoportközi viszonyok, sztereotípiák, előítéletek |
| | TE |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|--|----------|---|---------------------------------|-----------|-----------|-------------------|------------------|----------------------|
| A tantárgy neve: | | magyarul: | Alkalmazott pszichológia | | | | Kódja: | GT_MEEL008-17 |
| | | angolul: | Applied psychology | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | Kollokvium | 4 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 10 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. habil. Gergely Éva | | | beosztás: | adjunktus | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztás: | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| <p>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.</p> | | | | | | | | |

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 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.

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 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.

Attitűd:

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.

Autonómia és felelősség:

Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez.

Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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. | Előadás: Az alkalmazott pszichológia fogalma, területei. |
| | TE* |
| | Előadás: A munka-, vezetés-, szervezetpszichológia fejlődéstörténete |
| | Gyakorlat: Önismeretet fejlesztő feladatok a tanácsadói munka sikeres végzése érdekében |
| | TE |
| | Előadás: Hazai fejlődéstörténet, az EET, az EEM és a pszichológia kapcsolata. |
| | Gyakorlat: Tanácsadó személyiségének fejlesztése |
| | TE |
| | Előadás: A szervezet működése, hatékonysága, szervezeti kultúra |
| | TE |
| 2. | Előadás: A szervezeti kultúra és a vezetési stílus kapcsolata, vezetési stílus modellek |
| | Gyakorlat: Vezetési stílus felmérése |
| | TE |
| | Előadás: Munkakörelemzés, kompetencia-modellek, a kompetenciák típusai. |
| | Gyakorlat: Kompetencia – alkalmasság - pszichológia |
| | TE |
| | Előadás: Alkalmasság, pszichológiai alkalmasság, a pszichológiai alkalmasság-vizsgálatok típusai, feltételei. |
| | Gyakorlat: Pszichológiai módszerek a kiválasztásban (teszt) |
| | TE |
| 3. | Előadás: Munkahelyi szocializáció, beillesztés. |
| | Gyakorlat: Munkahelyi értékek feltárása |
| | TE |
| | Előadás: A motiváció vizsgálata, tartalomelméletek, folyamatelméletek. |
| | Gyakorlat: Elégedettség, motiváció |
| | TE |
| | Előadás: A teljesítményértékelés módszerei, problémái pszichológiai szemszögből. |
| | TE |

| | |
|----|---|
| | Előadás: A felnőttek tanulási jellemzői, a tréningmódszerű fejlesztések. |
| | Gyakorlat: A tréningtartás gyakorlata, tréningek tervezési, szervezési szempontjai |
| | TE |
| 4. | Előadás: Tréningtartás módszertana |
| | TE |
| | Előadás: Stressz, a munkanélküliség pszichológiája |
| | Gyakorlat: A stressz felmérése, azonosítása munkahelyi környezetben |
| | TE |
| | Előadás: Karriermenedzsment, globális karrier |
| | TE |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|--|-----------|---|-----------|--------------------------------|----------|-------------------|----------------------|----------------|
| A tantárgy neve: | magyarul: | Konfliktus menedzsment és konfliktuskezelő tréning | | | | Kódja: | GT_MEEL015-17 | |
| | angolul: | Conflict Management and Conflict management training | | | | | | |
| Emberi erőforrás tanácsadó MA | | | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Sportgazdasági és –Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | kollokvium | 4 | magyar |
| Levelező | L | Féléves | 10 | Féléves | 5 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | | Dr. Bácsné dr. Bába Éva | | beosztása: | docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása | | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók 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.</p> | | | | | | | | |
| <p>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</p> | | | | | | | | |
| <p><i>Tudás:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>Képesség:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>Attitűd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>Autonómia és felelősség:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. | | | | | | | | |
| <p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>A konfliktusmenedzsment alapfogalmainak definiálása; Konfliktuskezelés egyéni szinten; Konfliktuskezelés csoport szinten Konfliktuskezelés szervezeti szinten;</p> | | | | | | | | |

| |
|---|
| <p>Konfliktus szervezetek közt; Társadalmi konfliktus Konfliktusmenedzsment vezetési feladatai; Risk management Pszichoterror</p> |
| <p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek előadás, egyéni probléma megoldás, csoportmunka, esttanulmány, tréning</p> |
| <p>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.</p> |
| <p>Kötelező szakirodalom: Előadás anyagok W. F. G. Mastenbroek (1991): Konfliktus menedzsment és szervezetfejlesztés. KJK, Budapest.</p> <p>Ajánlott szakirodalom: Zoltayné Paprika Zita (2005): Döntéelmélet – 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., Konez 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/?palyazatid=145 Gordon Th.(2000): V. E. T. A fejlett világ vezetési gyakorlata a XXI. Század kezdetén. Assertiv Kiadó</p> |

| 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 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: | Projektmenedzsment | | | | | | Kódja: | GT_MEEL011-17 | |
| | angolul: | Project management | | | | | | | | |
| 2019/2020/2 | | | | | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Gazdálkodástudományi Intézet Üzemtani és Vállalati Tervezés Tanszék | | | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Heti óraszámok | | | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | Labor | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | Heti | | V+A | 4 | magyar |
| Levelező | X | | 5 | | 10 | | | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | | Dr. Szűcs István | | | | beosztása: | egyetemi docens | |
| <p>A kurzus célja az, hogy a hallgatók</p> <p>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.</p> <p>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, projektmunkára vonatkozó kompetenciák fejlesztése.</p> <p>Elvárás, hogy a végzett hallgatók legyenek alkalmasak vezető beosztású munkatársként a mindenkori projekt tagokkal együttműködve a szervezeti eszközrendszer hatékony működtetésére, valamint legyenek képesek a projektekkel kapcsolatos problémák, döntési helyzetek módszeres, kritikai elemzésére, megoldásuk előkészítésére, illetve kivitelezésére.</p> <p>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 projektmenedzsment 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; www.pafi.hu; www.palyazat.lap.hu; www.palyazatportal.hu; www.eupalyazatiportal.hu; 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 (ötfokozatú) 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)

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)

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, Sclar Kiadó, 2000.

| Heti bontott tematika | |
|-----------------------|--|
| 1. hét | <p>Előadás: A PM elméleti háttere: definíciók, projekttypusok, projektek fázisai, PCM, a projekt erőforrásai.</p> <p>Szeminárium: Projekttypusok 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> |
| 2. hét | <p>Előadás: Projektek tervezése I.: ötlet, javaslat, projektterv; megvalósíthatósági tanulmány (<i>Brainstorming; SWOT analízis</i>).</p> <p>Szeminárium: SWOT analízis készítése, Brainstorming.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri, érti a projektek tervezésének tanult módszereit, és képes alkalmazni is azokat.</p> |
| 3. hét | <p>Előadás: Projektek tervezése II.: logikai keretmódszer (LFA); helyzetelemzés, problémafeltárás; célkitűzéselemzés, célrendszer stratégiaalkotás (<i>problémafa, célfa; Stakeholder elemzés</i>).</p> <p>Szeminárium: 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> |
| 4. hét | <p>Előadás: Projektek tervezése III.: logikai keretmátrix (LKM), tevékenységek tervezése, projektek idő-, erőforrás és költségterve.</p> <p>Szeminárium: Logikai keretmátrix; Erőforrások tervezése.</p> <hr/> <p>TE: Ismeri, érti a projektek tervezésének tanult módszereit, és képes alkalmazni is azokat.</p> |
| 5. hét | |

| | |
|--------|---|
| | <p>Előadás: Pályázatírás, költségek tervezése, projektek kockázata és kockázatmenedzsmentje.</p> <p>Szeminárium: Költségtervezés, a kockázatok számszerűsítése.</p> |
| | <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> |
| 6. hét | <p>Előadás: Projektek szervezete, projektvezetés, PM csapatépítés, projektadminisztráció.</p> <p>Szeminárium: Egy projekt koncepció vázlatos kidolgozása, és prezentációja.</p> |
| | <p>TE: Ismeri az alapvető projektszervezeti struktúrákat, tisztában van azok előnyeivel és hátrányaival. Alkalmas egy projekt koncepció team munkában történő kidolgozására.</p> |
| 7. hét | <p>Előadás: Projektkommunikáció (<i>szintek, formák, irányelvek, PR</i>), projektek kommunikációs terve.</p> <p>Szeminárium: A csapatépítés gyakorlata; Kommunikációs terv készítése;</p> |
| | <p>TE: Ismeri a projektkommunikáció alapjait. Alkalmas egy projekt kommunikációs tervének kidolgozására.</p> |
| 8. hét | <p>Előadás: Beruházás/beszerzés, tenderezés, árajánlatok, értékelés.</p> <p>Szeminárium: Árajánlat készítése és elemző összehasonlítása.</p> |
| | <p>TE: Képes árajánlatok elkészítésére és kapott ajánlatok komplex értékelésére.</p> |
| 9. hét | <p>Előadás: Beruházási projektek komplex gazdasági elemzése (CBA, NPV, IRR, PI, DPP).</p> <p>Szeminárium: Beruházási projektek költség/haszon (CBA) elemzése.</p> |
| | |

| | |
|---------|---|
| | TE: Ismeri és alkalmazni tudja a beruházási projektek dinamikus mutatókon alapuló elemzési rendszerét. |
| 10. hét | <p>Előadás: Projektek megvalósítása és végrehajtása: adminisztráció/dokumentáció, minőségbiztosítás, szerződéstípusok.</p> <p>Szeminárium: Szerződések elemző értékelése; Teljesítési igazolás készítése.</p> |
| | TE: Ismeri a projektek dokumentációs rendszerét, tud szerződéseket és teljesítési igazolásokat előkészíteni. |
| 11. hét | <p>Előadás: Projekt monitoring/ellenőrzés/értékelés; projekt controlling, projektkrízis.</p> <p>Szeminárium: Projektgazdaságossági számítások.</p> |
| | TE: A hallgató érti a monitoring/ellenőrzés/értékelés fogalmi és tevékenységi rendszerét és azok funkcióit, és képes az alapvető projekthatékonysági számítások elvégzésére. |
| 12. hét | <p>Előadás: Projektek zárása, disszemináció/fenntarthatóság.</p> <p>Szeminárium: Projektek disszeminációs és fenntarthatósági tervének előkészítése.</p> |
| | TE: Ismeri a projektek zárásához szükséges dokumentációs rendszert és képes egy projekt disszeminációs és fenntarthatósági tervének elkészítésére. |
| 13. hét | <p>Előadás: A 2014-2020-as EU tervezési időszak operatív programjai és pályázati rendszere.</p> <p>Szeminárium: Egy kiemelt innovációs pályázat elemző áttekintése.</p> |
| | TE: Ismeri a 2014-2020-as EU tervezési időszak operatív programjait. |
| 14. hét | <p>Előadás: Hazai és EU-ós finanszírozású K+F+I pályázatok a 2014-2020-as EU tervezési időszakban.</p> <p>Szeminárium: Egy kiemelt K+F pályázat elemző áttekintése.</p> |

| | |
|--|---|
| | TE: Ismeri a 2014-2020-as EU tervezési időszak K+F+I pályázati rendszerét |
|--|---|

| | | | | | | | | |
|---|----------|--|--|-----------|----------|-------------------|------------------------|----------------|
| A tantárgy neve: | | magyarul: | Változás- és tudásmenedzsment | | | Kódja: | GT_MEEL020-17 | |
| | | angolul: | Change and Knowledge Management | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Vezetéstudományi Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | Kollokvium | 3 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. Ujhelyi Mária | | | beosztás: | egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztás: | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| <p>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. Fejleszteni tudják elemző értékelő képességüket, hogy a gyakorlatba kikerülve képesek legyenek megbirkózni a környezeti kihívásokkal.</p> | | | | | | | | |

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

Tudás:

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 tudásmenedzselés alapfogalmaival, feladatával, folyamatával.

Képesség:

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 tudásmenedzselési programokba be tud kapcsolódni.

Attitűd:

A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő hozzáállást alakítson ki a szervezetek formális és informális alrendszerének változtatásával kapcsolatban. Nyitottá váljon az alkalmazkodásra, a tudatos magatartásváltoztatásra, a tudásmegosztásra.

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.

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.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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.

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

Cummings, Thomas G., Worley, Christopher G. (2015) *Organization Development and Change*. CENGAGE Learning. Stamford, USA.

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: | Karriermenedzsment | | | | Kódja: | GT_MEEL013-17 | |
| | angolul: | Career management | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | nincs | | | | Kódja: | - | |
| Típus | Óraszámok | | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | Előadás | | Gyakorlat | | | | | |
| Nappali | Heti | | Heti | | - | TVSZ szerint | 3 | magyar |
| Levelező | Féléves | 10 | Féléves | 0- | | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr habil Móré Mariann | | | beosztása: | egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása: | | |
| <p>A kurzus célja, 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>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</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 analízisét, az összefüggéseket szintetizálja, és adekvát értékelő tevékenységet folytat. Képes megtervezni és kiválasztani a tesztek közül 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>A kurzus rövid tartalma, témakörei</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 önismeretet, reális szakmai tervet és következetes cselekvést feltételez. A tantárgy keretében az egyéni karrieraspirációt, karriermotivációt, karrieresélyeket, önismeretet tesztek, karrier megbeszélési szimulációk segítik.</p> | | | | | | | | |

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Frontális előadás projektoros támogatás mellett. Projektmunka. Egyéni karrierterv készítése csoportmegbeszélés és esettanulmány alapján

Értékelés

Kollokvium. Az aláírás feltétele az egyéni karrierterv benyújtása

Kötelező szakirodalom:

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

Ajánlott szakirodalom:

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.

| Heti bontott tematika | |
|-----------------------|---|
| | Bevezető előadás, a tantárgy témaköreinek áttekintése, a kurzus követelményeinek ismertetés TE* Ismeri a karriermenedzsment tárgykörének alapvető tényeit, irányait és határait |
| | A karriermenedzsment alapfogalmai TE Ismeri a karriermenedzsment tárgykörének alapvető tényeit, irányait és határait |
| | A szervezeti karriermenedzsment alapjai TE Képes összehasonlítani a szervezeti célokat és egyéni karriercéljait. |
| | Az egyéni karriertervezés alapjai TE Ismeri a karriermenedzsment tárgykörének alapvető tényeit, irányait és határait |
| | Egyéni életpálya-elméletek TE Széleskörűen ismeri a pályaorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait |
| | Az önismeret jelentősége a karriertervezésben TE Képes megtervezni és kiválasztani a tesztekből a számára legfontosabb jellemzőket feltáró tényezőket. |
| | Személyiség és karriermenedzsment I. (a személyiség fogalma, a motiváció, pszichikus tulajdonságok) TE Elvégzi a karriermenedzsmentet alkotó elképzelések alapfokú analizisét, az összefüggéseket szintetizálja, és adekvát értékelő tevékenységet folytat. |
| | Személyiség és karriermenedzsment I. (a személyiség fogalma, a motiváció, pszichikus tulajdonságok) TE Széleskörűen ismeri a pályaorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait |
| | Személyiség és karriermenedzsment II. (szerep, önmeghatározás) TE Széleskörűen ismeri a pályaorientáció 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 pályaorientáció 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: | Önmenedzselés, HR branding | | | | Kódja: | GT_MEEL021-17 | |
| | angolul: | Self-management, HR branding | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | GTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | X | Heti | | Heti | | G | 3 | magyar |
| Levelező | | Féléves | 0 | Féléves | 10 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. habil Juhász Csilla | | | beosztása: | egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása: | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| képesek legyenek az asszertív kommunikációra, megfelelő színvonalú szakmai beszélgetésekre, önérték érvényesítő viselkedésre. Megértésük 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. | | | | | | | | |
| Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul | | | | | | | | |
| <i>Tudás:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Ismeri az erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. - 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. - Széleskörűen ismeri munkavállalók képzettségi szintje és karrierlehetősége közötti összefüggéseket, a pályaeorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait. | | | | | | | | |
| <i>Képesség:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással. - Képes a tanácsadás és emberierőforrás-menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni. - Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására, a vitában azok megvédésére | | | | | | | | |
| <i>Attitűd:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - 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 | | | | | | | | |
| <i>Autonómia és felelősség:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - A társszakmák képviselőivel való együttműködésben vállalja a kezdeményező szerepet, a kooperáció során a partnerség, az egyenrangú szerep jellemzi. - 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 | | | | | | | | |
| 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. | | | | | | | | |

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): *Humánerőforrás-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%25E9sik%25E9szs%25E9gek_prezent%25E1ci%25F3.ppt+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu)

[content/uploads/trainer/hu/ProSkills_Selfmanagement_skills_HU_%25D6nmenedzsel%25E9sik%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%25E9sik%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., Budapes

| 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 módozatait. |
| | 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: | Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM) | | | | Kódja: | GT_MEEL028 | |
| | angolul: | Equal Opportunity Human Resource Management | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: VEZETÉS-ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET | | | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | gyakorlati jegy | 3 | magyar |
| Levelező | L | Féléves | 5 | Féléves | 5 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | | neve: | Dr. Dajnoki Krisztina | | beosztása: | intézetigazgató, egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | | neve: | | | beosztása: | | |
| <p>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.</p> | | | | | | | | |

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 fogyatékos 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 készítt (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.

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

Münich 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 | |
|----------------------------------|--|
| 3. | 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 |
| 4. | Csoportmenedzsment, csoportkialakítás sajátosságai |
| | TE A hallgató megismeri a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során jellemző csoportkialakítás (integrált, szegregált) sajátosságait |
| | Ösztönzésmenedzsment – 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: | Munkaerő-piaci ismeretek | | | | Kódja: | GT_MEEL006-17 |
| | | angolul: | Labour market studies | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | nincs | | | | Kódja: | – | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | nem | Heti | – | Heti | – | Kollokvium | 3 | magyar |
| Levelező | igen | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | | Kun András István | | beosztása: | docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| <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. Emberitőke-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 középfokon. 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 érdekképviseletek 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: | HR stratégia tervezés és munkaerő ellátás | | | | Kódja: | GT_MEEL022 |
| | | angolul: | Human resource strategy planning and human flow | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | VEZETÉS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | kollokvium | 4 | magyar |
| Levelező | L | Féléves | 10 | Féléves | 10 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. Dajnoki Krisztina | | | beosztás a: | intézetigazgató, egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | Héder-Rima Mária | | | beosztás a: | PhD hallgató | |
| <p>A kurzus célja, 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> | | | | | | | | |

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 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.

Képesség:

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

Attitűd:

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.

Autonómia és felelősség:

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.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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, mutatószámaj; Leépítés (kritériumok, módszerek, megoldások, a leépítési terv, outplacement); A munkaerő szükséglet és a technikai fejlődés összefüggései Az EEM értékelése, auditálása; Az emberi erőforrás 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;

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

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

Értékelés

Kollokvium (szóbeli)

Kötelező szakirodalom:

POÓR J – KAROLINY M.-NÉ – KOVÁCS I. É. – ILLÉS B. Cs. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

KAROLINY M-NÉ – POÓR J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2016.

POÓR J. – KAROLINY M-NÉ – BERDE Cs. – TAKÁCS S. (szerk.): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment Complex Kiadó Kft., Budapest, 2012.

ARMSTRONG, M.: „A HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE” KOGAN PAGE PUBLISHERS, LONDON AND PHILADELPHIA, 2017. 982.P.

PURCELL, J. – BOXALL, P.: STRATEGY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (4TH EDITION). MACMILLAN INTERNATIONAL HIGHER EDUCATION, 2015.

AMBRUS T. – LENGYEL L. (szerk.): Humán controlling eszközök a gyakorlatban. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010.

+ előadás anyag

Ajánlott szakirodalom:

DESSLER, G. (2013): „HUMAN RESOURCE MANAGEMENT” PEARSON EDUCATION, PRENTICE HALL, 692.P.

POÓR J. (szerk.): Menedzsment tanácsadási kézikönyv. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2010.

POÓR J. (szerk.): Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2009.

| bontott tematika – 3 konzultáció | |
|---|--|
| 1. | Előadás: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment (SHRM) |
| | TE: A hallgató megismeri a stratégiai szemléletű emberi erőforrás menedzsment sajátosságai (kiváltó okok, fogalma, célja, alapelvei), a vezetés megújításának sajátosságai, a stratégiai vezetés modelljei, főbb ismérvei |
| | 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 ismérvei, 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 lehetőségei, módszereit, befolyásoló tényezőit, a vezetői döntésre alapozott előrejelzéseket |
| | Előadás: A belső és a külső munkaerő-kínálat előrejelzése, mutatószámai |
| 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 teszteket, valamint a felvételi stratégiákat, interjú típusokat tartalom és résztvevők szerint |
| | Előadás: Az Értékelő Központok 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: | Szervezeti kultúra | | | | Kódja: | GT_MEEL023-17 |
| | | angolul: | Organizational Culture | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Vezetéstudományi Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | Kollokvium | 2 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. Ujhelyi Mária | | | beosztás: | egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztás: | | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók</p> <p>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> | | | | | | | | |

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

Tudás:

A szervezetek, mint a gazdaság mikro szerveződési szintjeinek szervezeti kultúrára vonatkozó fogalmi, elméleti, 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 szervezetikultúra-elemzés és menedzselés területén.

Mindezek elméleti alapjai, gyakorlati hasznosítási lehetőségei és korlátai.

Képesség:

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.

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:

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.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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; kultúra összehasonlító elméletek, kutatások: Hofstede, Trompenaars, Globe kutatások; akkulturáció, a szervezeti kultúra megváltoztatása; a szervezeti kultúra mérése kvantitatív és kvalitatív módszerekkel.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Előadásokon túl saját tapasztalatok megosztása, esettanulmányok, filmek elemzése, szervezeti kultúrát vizsgáló szakcikkek elemzése.

Értékelés

Évvégi írásbeli vizsga alapján, az órai aktivitás figyelembevételével.

Kötelező szakirodalom:

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.

Ajánlott szakirodalom:

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 | |
|---------------------------------|---|
| 4. | <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 e 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> |
| 5. | <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: | Tanulói szervezetek, szervezeti tanulás | | | | Kódja: | GT_MEEL024-17 | |
| | angolul: | Learning organization, organizational learning | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | K | 2 | magyar |
| Levelező | x | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | | Dr. Kiss Zsuzsanna | | beosztása: | adjunktus | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása | | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerjék a tanulószervezeteket, szervezeti tanulással kapcsolatos alapfogalmakat, alapelveket, az információgazdaság jellemzőit.</p> | | | | | | | | |
| <p>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</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>A kurzus rövid tartalma, témakörei</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>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>Prezentációkkal (ppt) segített előadások, melyet a hallgatók számára elérhetővé teszünk.</p> | | | | | | | | |
| <p>Értékelés</p> <p>Írásbeli vizsga.</p> | | | | | | | | |
| <p>Kötelező szakirodalom:</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>Ajánlott szakirodalom:</p> <p>Bencsik Andrea (2013): Best practice a tudásmenedzsment kiépítésében, avagy Tudásmenedzsment kézikönyv menedzserek számára. Harlow: Pearson, London.</p> | | | | | | | | |

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. | <p>Bevezetés, követelmények ismertetése, alapfogalmak. Tudás kodifikálás, tudástérkép. Információgazdaság, tudásgazdaság, tanuló gazdaság. Tudástársadalom. Szervezeti kultúra. Szervezeti tudás.</p> <p>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.</p> |
| 2. | <p>Tudásszervezet.Szervezeti tanulás. Tudástőke. Csoportok, teamek. Tanulási görbe. Tanuláselméletek. Innováció menedzsment.</p> <p>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.</p> |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|--|----------|--|----------------------------------|-----------|----------|-------------|---------------------------|----------------------|
| A tantárgy neve: | | magyarul: | Üzleti etika | | | | Kódja: | GT_MEEL025-17 |
| | | angolul: | Business ethics | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Vezetéstudományi Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | K | 2 | magyar |
| Levelező | x | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Barizsné Dr. Hadházi Edit | | | beosztás: | egyetemi adjunktus | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | - | | | beosztás: | - | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók</p> <p>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> | | | | | | | | |

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

Tudás:

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.

Képesség:

A hallgatók képesek lesznek a különböző érintettek felé etikusan fordulni, az alapvető etikai normákat munkájukban és mindennapjaikban alkalmazni.

Attitűd:

A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő hozzáállást alakítson ki az etikus munkavégzéssel kapcsolatban. Nyitottá válnak továbbá az ezzel kapcsolatos ismeretek megszerzésére, alkalmazására.

Autonómia és felelősség:

A kurzus hozzásegíti a hallgatót ahhoz, hogy munkájában az etikai térkép valamennyi szereplőjének értékeit megismerje, azokat figyelembe véve hozza meg döntéseit.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Előadások, gyakorlatokon a témakörökhöz kapcsolódó feladatok, esettanulmányok megoldása.

Értékelés

Gyakorlati jegy zárthelyi dolgozat formájában, aláírás feltétele: egyéni beadandó dolgozat és prezentáció.

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: | HR trendek és tendenciák | | | | Kódja: | GT_MEEL030-17 |
| | | angolul: | HR trends and tendencies | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | VEZETÉS- ÉS SZERVEZÉSTUDOMÁNYI INTÉZET | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | kollokvium | 3 | magyar |
| Levelező | L | Féléves | 5 | Féléves | 5 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. Dajnoki Krisztina | | | beosztás: | intézetigazgató, egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | Héder-Rima Mária | | | beosztás: | doktorandusz | |
| <p>A kurzus célja, 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> | | | | | | | | |

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

Tudás:

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.

Képesség:

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.

Attitűd:

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.

Autonómia és felelősség:

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.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

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 generációmenedzsment; Munkavállalói jólét, családbarát munkahely; Robotizáció hatása a kapacitástervezésre

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Ismeretátadó interaktív előadás és esettanulmányok feldolgozására, szituációs helyzetekre, csoportos feladatmegoldásra épülő gyakorlatok.

A foglalkozásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint.

Értékelés

Gyakorlati jegy (írásbeli vizsga)

Kötelező szakirodalom:

POÓR J – KAROLINY M.-NÉ – KOVÁCS I. É. – ILLÉS B. CS. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

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. - STURCZ 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. (2017): „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, 2016.

+ előadás anyag

+ a témában kiadott releváns szakcikkek

Ajánlott szakirodalom:

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 szakcikkek

| 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 kompetenciamenedzsment |
| | 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 tálni 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 jólétet, mint stratégiai eszközt, illetve melyek a gondoskodás 21. századi eszközei, valamint a családbarát munkahely ismérveit. |
| | Robotizáció hatása a kapacitásstervezésre, automatizáció munkaerőpiaci hatásai |
| | TE A hallgató megismeri a digitális ipari forradalom, az automatizáció munkaerőpiaci hatásait, következményeit. |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|---|-----------|---|--------------------------------|-----------|-----------|---------------------|------------------------|----------------|
| A tantárgy neve: | magyarul: | Tanácsadás elmélete és gyakorlata | | | | Kódja: | GT_MEEL009-17 | |
| | angolul: | Theory and practice of counseling | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | nincs | | | | Kódja: | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | TVSZ szerint | 5 | magyar |
| Levelező | | Féléves | 10 | Féléves | 10 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Dr. habil Móré Marianna | | | beosztása: | egyetemi docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása: | | |
| <p>A kurzus célja, 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. Sajtáítsák el a tanácsadói viselkedés és etika alapjait.</p> <p>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</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 fordulóknak 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> | | | | | | | | |
| A kurzus rövid tartalma, témakörei | | | | | | | | |
| <p>A kurzus feldolgozza tanácsadás nemzetközi és hazai történetét, megismerteti 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 értékelése.</p> | | | | | | | | |
| Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek | | | | | | | | |
| <p>Frontális előadás projektoros támogatás mellett. Gyakorlat projekt munkában és önálló felkészülés alapján ppt bemutató készítése (tanácsadási napló, tanulmány feldolgozása előre megadott szakirodalom alapján) a téma közös megvitatása, az előadás értékelése</p> | | | | | | | | |
| Értékelés | | | | | | | | |
| <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 pályorientációs 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

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: Lácza Magdolna (szerk): Multikulturális Műhely Tanulmányok III. DEGYFK, Hajdúböszörmény p. 20-27
Móré Mariann (2014): Tanácsadás vagy coaching? In: Lácza 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 pályorientáció 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. |
| | Munkanépszerűség 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 | A kurzus lezárása, összefoglalás, értékelés |
| | TE Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez. | A kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|---|-----------|---|--------------------------|-----------|-----------|------------------------|--|----------------|
| A tantárgy neve: | magyarul: | Felnőttképzés tervezés és munkaerő-piaci képzés | | | | Kódja: | GT_MEEL007-17 | |
| | angolul: | Training and vocational trainings for adults | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE BTK Művelődéstudományi és Humán Tanulmányok Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | -- | | | | Kódja: | -- | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | gyakorlati jegy | 3 | magyar |
| Levelező | x | Féléves | | Féléves | 10 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | dr. Juhász Erika | | | beosztás a: | tanszékvezető, főiskolai docens | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | dr. Takács-Miklósi Márta | | | beosztás a: | egyetemi adjunktus | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók</p> <p>megismerkedjenek a felnőttképzés tervezésének legfontosabb folyamataival, az alapvető képzéstervezési és képzésszervezési dokumentumokkal, a felnőttképzést tervező és szervező szakemberek feladataival, a munkaerő-piaci képzések rendszerével.</p> | | | | | | | | |

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 felnőttképzések és munkaerő-piaci képzések tervezésének területéhez kapcsolódó tartalmakat, annak alapvető törvényszerűségeit, összefüggéseit és az alapvető vonatkozó jogszabályokat.

Képesség:

Alkalmas rendszerszerűen és kreatívan foglalkozni a felnőttképzés és munkaerő-piaci képzés tervezésének új és összetett problémáival, valamint a közoktatás, a felsőoktatás területén, településeken, intézményekben, civil szervezetekben, a felnőttképzés különböző szinterein felnőttképzés tervezési feladatok ellátására.

Attitűd:

Képes stratégiákhoz, szükségletekhez igazított felnőttképzések és továbbképzések kiválasztására és megtervezésére.

Autonómia és felelősség:

Képes a rábízott tervezési, szervezési feladatok körültekintő elvégzésére, a rábízott felnőtt képzési csoportok koordinációjára, a felnőtt tanulók motiválására és képzésben tartására.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

- A felnőttképzések tervezésének módszerei, lépései
- A képzési mappa tartalma
- Szakmai és vizsgakövetelmények (SZVK) szerkezete
- Képzési és kimeneti követelmények (KKK) szerkezete
- Felnőttképzési szerepek, az oktatásszervező feladatai
- Szakképzési alapismeretek: A kompetencia alapú képzés, a moduláris képzés, a szakmacsoportok, Szakképesítés, rész-szakképesítés, ráépülés, elágazás

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Az alapismeretek átadása előadások és tanbeszélgetések keretében történik meg, amit kiscsoportos esetfeldolgozások, élethelyzethez igazított esetmegoldások tarkítanak. A gyakorlati feladat keretében kiscsoportokban konkrét felnőttképzés vagy munkaerő-piaci képzés tartalmának megtervezése, engedélyezési dokumentációjának elkészítése és képzési költségtervezése valósul meg, amelynek minden lépését oktató ellenőrzés követi.

Értékelés

Az aktív órai részvétel alapkövetelmény. Az elkészített képzési dokumentáció és költségterv, valamint ezek csoportos benyújtása alapján történik a tantárgy értékelése.

Kötelező szakirodalom:

- Farkas Éva (2013): Hazai folyamatok és nemzetközi trendek az egész életen át tartó tanulásban 2012 után. In: Uő: A láthatatlan szakma. Tények és tendenciák a felnőttképzés 25 évéről. Szeged, typiARTMédiaműhely Kft, 291-318. p., ISBN 978-963-08-7620
- Juhász Erika (2009): A képzési folyamat tervezése és irányítása. In: Henczi Lajos (szerk.): Fel-nőttoktató. Bp., Nemzeti Tankönyvkiadó, ISBN 978-963-19-6798-2
- 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről (ill. aktuális jogszabályok)
- 2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről (ill. aktuális jogszabályok)

Ajánlott szakirodalom:

- Henczi Lajos (szerk.) (2009): Fel-nőttoktató. Bp., Nemzeti Tankönyvkiadó, ISBN 978-963-19-6798-2
- Szép Zsófia – Vámosi Tamás (2007): Felnőttképzés és szakképzés, makrofolyamatok, tervezés. Pécs, PTE, ISBN 978-963-642-153-3
- A szak- és felnőttképzés-szervezés gyakorlata folyóirat. Bp., RAABE Kiadó, ISSN 1788-9626

| Órákra bontott tematika | |
|-------------------------|--|
| 1. | A képzéstervezés szintjei, stratégiái |
| | TE Ismeri a képzéstervezés elméletét, fő stratégiáit, rendszerszintű képzési gondolkodás jellemzi. |
| 2. | A képzéstervezés folyamata a 10 kérdés és a SCID modell mentén |
| | TE Ismeri a képzéstervezés 10 kérdéses és SCID modelljét, képes képzések fő tartalmi elemeinek átgondolására a modell mentén |
| 3. | Szakmai és vizsgakövetelmények (SZVK) szerkezete |
| | TE Ismeri az SZVK-t, és a munkaerő-piaci képzések felépítését, tartalmát képes ementén megismerni, bemutatni, ez alapján képzési tanácsokat nyújtani |
| 4. | Képzési és kimeneti követelmények (KKK) szerkezete |
| | TE Ismeri az KKK-t, és felsőoktatási képzések felépítését, tartalmát képes ementén megismerni, bemutatni, ez alapján képzési tanácsokat nyújtani |
| 5. | Felnőttképzési szerepek, az oktatásszervező feladatai |
| | TE Ismeri a felnőttképzési szerepeket, képes tervezni és szervezni az oktatásszervezői feladatokat |
| 6. | Szakképzési alapismeretek: A kompetencia alapú képzés, a moduláris képzés, a szakmacsoportok, Szakképesítés, rész-szakképesítés, ráépülés, elágazás |
| | TE Ismeri a szakképzés fogalomrendszerét, képes ebben eligazodni és tájékoztatást nyújtani |
| 7. | Fiktív képzési intézmény alapítása, és ehhez képzési profil összeállítása és vita |
| | TE A fiktív képzési intézmény képzési profiljának kialakítására képes, azt védeni tudja lehetséges fiktív befektetők és tulajdonosok előtt |
| 8. | Képzési program kidolgozás 1. |
| | TE Kiscsoportos munkában képes képzési programot kidolgozni, miközben a csapatmunkára való képessége is fejlődik |
| 9. | Képzési program kidolgozás 2. |
| | TE Kiscsoportos munkában képes képzési programot kidolgozni, miközben a csapatmunkára való képessége is fejlődik |
| 10. | Képzési költségterv kidolgozása |
| | TE Kiscsoportos munkában képes képzési költségtervet kidolgozni, miközben a csapatmunkára való képessége is fejlődik |

| | | | | | | | | |
|--|-----------|--|-----------|---------------------------|----------|-------------|------------------|----------------|
| A tantárgy neve: | magyarul: | Munkakörtervezés, munkakör kialakítás | | | | Kódja: | GT_MEEL029-17 | |
| | angolul: | Job design | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | K | 4 | magyar |
| Levelező | x | Féléves | 10 | Féléves | 5 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | | Dr. Kiss Zsuzsanna | | beosztása: | adjunktus | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása | | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerjék a munkakör-elemzés, munkakör-tervezés, munkakör-értékelés elméleti alapjait és azok alkalmazási lehetőségeit, módszereit, gyakorlati hasznosíthatóságukat, jelentőségüket.</p> | | | | | | | | |
| <p>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</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>A kurzus rövid tartalma, témakörei</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>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>Prezentációkkal (ppt) segített előadások, melyet a hallgatók számára elérhetővé teszünk, a gyakorlatokon az elméleti ismeretek elmélyítése.</p> | | | | | | | | |
| <p>Értékelés</p> <p>Írásbeli vizsga.</p> | | | | | | | | |
| <p>Kötelező szakirodalom:</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>Ajánlott szakirodalom:</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, kulcsjellemezői.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: | Emberi erőforrás fejlesztés, teljesítményértékelés | | | | 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 | | Gy | 3 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | | | neve: | Dr. Juhász Csilla | | beosztása | habilitált egyetemi docens |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | | | neve: | | | beosztása | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| <p>elsajátítsák a teljesítményt meghatározó emberi tényezőket, a teljesítmény értékelésének folyamatát, formáit. Megértsék és beazoníthatják 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.</p> | | | | | | | | |
| Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul | | | | | | | | |
| <i>Tudás:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Ismeri a teljesítményértékelés módjait, technikáit, buktatóit, szabályszerűségeit, a lehetséges hibaforrásokat. - Ismeri az emberi erőforrás fejlesztés formáit, módjait. | | | | | | | | |
| <i>Képesség:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - 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 részterületeiről önálló, szaktudományos formájú összefoglalókat, elemzéseket készít. | | | | | | | | |
| <i>Attitűd:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - 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. | | | | | | | | |
| <i>Autonómia és felelősség:</i> | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - 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 | | | | | | | | |
| <p>A tantárgy keretében a hallgatók elsajátítják az emberi teljesítményt meghatározó emberi tényezőket, a teljesítmény értékelésének folyamatát, formáit. A teljesítményértékelés kulcskérdései.</p> | | | | | | | | |

| |
|---|
| <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>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek Előadások tartása. Oktató film bemutatása, Esettanulmány elemzés</p> |
| <p>Értékelés 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>Kötelező szakirodalom: N., Elbert – Karoliny M-né – Farkas F. – Poór J.: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK, Budapest, 2010</p> <p>Ajánlott szakirodalom: 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: Képesé 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: | Lifelong Learning irányzatok | | | | Kódja: | GT_MEEL031-17 | |
| | angolul: | Lifelong Learning Trends | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | Óraszámok | | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | Előadás | | Gyakorlat | | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | 0 | Gy | 2 | magyar |
| Levelező | x | Féléves | 0 | Féléves | 10 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | dr. Kőmíves Péter Miklós | | | beosztása: | tanársegéd | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztása | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| elsajátítsák az élethosszig tartó tanulás legfontosabb fogalmait, céljait és eszközeit; felmérjék a képzések szervezésének legfontosabb elveit, nemzetközi összehasonlításban tanuljanak az élethosszig tartó tanulásról. | | | | | | | | |
| Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul | | | | | | | | |
| <i>Tudás:</i> | | | | | | | | |
| Az élethosszig tartó tanulásról átfogó tájékozottságot szereznek, megismerik a lifelong learning sajátosságait, melynek segítségével diplomásként rendelkeznek mindazon releváns tudással, amely a munkacépiaci szereplők tantárggyal szembeni igényeinek megfelel. | | | | | | | | |
| <i>Képesség:</i> | | | | | | | | |
| A hallgatók képesek átlátni és rendszerszinten elemezni az élethosszig tartó tanulóval kapcsolatos döntéseket, koncepciókat, a rendelkezésre álló szakirodalmat, továbbá képesek az őket alkalmazó munkaadó vonatkozó döntéseit megfelelő módon előkészíteni. | | | | | | | | |
| <i>Attitűd:</i> | | | | | | | | |
| A hallgatók a kurzus elvégzését követően nyitottá válnak az élethosszig tartó tanulóval kapcsolatos kérdések és szakmai viták megoldására. | | | | | | | | |
| <i>Autonómia és felelősség:</i> | | | | | | | | |
| A kurzus elvégzése a szakmai munka során meghozott döntések önállóságát növeli. | | | | | | | | |
| A kurzus rövid tartalma, témakörei | | | | | | | | |
| A kurzus áttekinti a következő témaköröket: Az élethosszig tartó tanulás alapfogalmai, jelentősége. A lifelong learning és a lifewide learning elhatárolása. Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. A kompetencia jelentősége, alapfogalmai. A készség jelentősége és megjelenése az élethosszig tartó tanulásban. A képesség fogalma és relevanciája az élethosszig tartó tanulás terén. A képesítési keretrendszerek jelentősége és megjelenése az élethosszig tartó tanulás terén. A felsorolt témakörök gyakorlatias megközelítése önálló és csoportos feladatmegoldásokkal. | | | | | | | | |
| Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek | | | | | | | | |
| Prezentációkkal (ppt) segített előadások, melyet a hallgatók számára elérhetővé teszünk. | | | | | | | | |
| Értékelés | | | | | | | | |
| Gyakorlati jegy. A gyakorlati jegy teljesítéséhez a hallgatók önálló kutatómunkán alapuló, a lifelong learning témakörét érintő házi dolgozatot készítenek, amely pontos témáját az óra keretében egyeztetik az oktatóval. | | | | | | | | |

Kötelező szakirodalom:

Memorandum az egész életen át tartó tanulásról.

Torgyik Judit: A tanulás szinterei felnőtt- és időskorban. Eötvös József Könyvkiadó.

KSH (2004): Az élethosszig tartó tanulás.

Órai előadások anyaga.

Ajánlott szakirodalom:

Iskolakultúra és Educatio folyóiratok vonatkozó cikkei.

| Heti bontott tematika | |
|--|--|
| 1. | A tantárgy céljainak és követelményeinek ismertetése. Bevezetés, alapfogalmak. |
| | TE*: ismerteti az élethosszig tartó tanulás alapfogalmait. |
| | A Lifelong Learning és a Lifewide Learning koncepciók elhatárolása. |
| | TE: ismerteti a Lifelong Learning és a Lifewide Learning koncepciókat és azok egymás közötti viszonyrendszerét. |
| | Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. |
| | TE: ismerteti a Memorandum céljait és feladatait. |
| | Gyakorlati feladatok a Memorandum az egész életen át tartó tanulásról c. dokumentumban felvetett kérdések és dilemmák alapján. |
| | TE: elmélyíti az élethosszig tartó tanulással kapcsolatos gyakorlati ismereteket |
| | A kompetencia |
| TE: ismerteti a kompetencia jelentőségét az élethosszig tartó tanulásban | |
| 2. | Gyakorlati feladatok a kompetenciával összefüggésben |
| | TE: elmélyíti a hallgatók kompetenciával kapcsolatos gyakorlati ismereteit |
| | A képesítési keretrendszerek |
| | TE: ismerteti a képesítési keretrendszerek jelentőségét az élethosszig tartó tanulásban. |
| | A képesség |
| | TE: ismerteti a képesség jelentőségét az élethosszig tartó tanulásban. |
| | A készségek |
| | TE: ismerteti a készségek jelentőségét az élethosszig tartó tanulásban. |
| | Jó gyakorlatok az élethosszig tartó tanulással kapcsolatban. |
| | TE: ismerteti az élethosszig tartó tanulással kapcsolatban kidolgozott jó gyakorlatokat. |
| | A félév lezárása, értékelés |
| | TE: visszacsatolás a hallgató féléves munkájáról, az ismeretek átfogó értékelése. |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|---|-----------|--|---------------------|-----------|----------|------------------------|------------------|----------------|
| A tantárgy neve: | magyarul: | Felnőttképzési szolgáltatások | | | | 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 | | Gyakorlati jegy | 3 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 5 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | Márkus Edina | | | beosztása: | adjunktus | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | Márkus Edina | | | beosztása: | adjunktus | |
| <p>A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerjék a felnőttképzési szolgáltatásokat/felnőttképzést kiegészítő tevékenység nemzetközi és hazai gyakorlatát, többek között az előzetes tudásszintfelmérés; a pályorientációs- 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>Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul</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 pályorientáció és a karriermenedzsment 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>A kurzus rövid tartalma, témakörei</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>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>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. Portfolióértékelés. 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. 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. A hallgatók megismerik a mérés és értékeléshez kapcsolódó alapfogalmakat, elméleteket. Az írásbeli tesztek tartalmi és formai követelményeit. A hallgatók képesek különböző feladattípusokat tartalmazó tesztek készítésére. A hallgatók képesek előzetes tudásszintmérő feladatlapok és felnőttképzési szolgáltatási terv bemutatására.</p> <p>TE</p> |

*TE tanulási eredmények

| | | | | | | | | |
|---|-----------|--|---------------------------------|-----------|----------|-------------|----------------------|----------------|
| A tantárgy neve: | magyarul: | Foglalkoztatáspolitiká | | | | Kódja: | GT_MEEL002-17 | |
| | angolul: | Employment Policy | | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | | Kódja: | - | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | K | 2 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | dr. Kőmíves Péter Miklós | | | beosztás: | tanársegéd | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | | | beosztás: | | |
| A kurzus célja, hogy a hallgatók | | | | | | | | |
| elsajátítsák a foglalkoztatáspolitiká legfontosabb fogalmait, céljait és eszközeit; felmérjék a munkaerőpiac jellegzetességeit és megismerjék azokat a munkaerőpiaci tendenciákat, amelyek napjaink foglalkoztatáspolitikájára is komoly hatást gyakorolnak. | | | | | | | | |
| Azoknak az előírt szakmai kompetenciáknak, kompetencia-elemeknek (tudás, képesség stb., KKK 7. pont) a felsorolása, amelyek kialakításához a tantárgy jellemzően, érdemben hozzájárul | | | | | | | | |
| <i>Tudás:</i> | | | | | | | | |
| A foglalkoztatáspolitikáról átfogó tájékozottságot szereznek, megismerik a foglalkoztatáspolitiká sajátosságait, melynek segítségével diplomásként rendelkeznek mindazon releváns tudással, amely a munkaerőpiaci szereplők tantárggyal szembeni igényeinek megfelel. | | | | | | | | |
| <i>Képesség:</i> | | | | | | | | |
| A hallgatók képesek átlátni és rendszerszinten elemezni a foglalkoztatáspolitikai döntéseket, koncepciókat, a rendelkezésre álló szakirodalmat, továbbá képesek az őket alkalmazó munkaadó vonatkozó döntéseit képesek megfelelő módon előkészíteni. | | | | | | | | |
| <i>Attitűd:</i> | | | | | | | | |
| A hallgatók a kurzus elvégzését követően nyitottá válnak a foglalkoztatáspolitikai kérdések és szakmai viták megoldására. | | | | | | | | |
| <i>Autonómia és felelősség:</i> | | | | | | | | |
| A kurzus elvégzése a szakmai munka során meghozott döntések önállóságát növeli. | | | | | | | | |

A kurzus rövid tartalma, témakörei

A kurzus áttekinti a következő témaköröket: A munkaerőpiac fogalma, kategóriái, az állapotát tükröző mutatók. A munkaerőpiac jellemzői, a keresletet és a kínálatot befolyásoló tényezők, a munkanélküliség típusai és okai. A foglalkoztatáspolitikai fogalma, általános jellemzői, céljai, feladatai. A munkaerőpiac foglalkoztatáspolitikai szegmensei. A foglalkoztatáspolitikai modelljei. Az oktatás jelentősége a foglalkoztatáspolitikában. Munkaerőpiaci kapcsolatok és intézményeik. Az Európai Unió munkaerőpiaca. Az egyes ágazatok foglalkoztatási jellegzetességei.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Prezentációkkal (ppt) segített előadások, melyet a hallgatók számára elérhetővé teszünk.

Értékelés

Egy darab 15000 leütéses házidolgozat készítése a tantárgy témájához kapcsolódó tárgykörben a diplomadolgozatok formai követelményének megfelelő hivatkozási rend szerint.

Írásbeli kollokvium a hallgatókkal egyeztetett időpontban. A féléves érdemjegy számítása az alábbi módon történik: a kollokvium eredménye 60%-ban kerül beszámításra, a házidolgozat pedig további 40%-ban kerül értékelésre.

Kötelező szakirodalom:

Halmos Csaba (2006): Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. PTE FEEK, Pécs.

Garadnay Tímea – Koltai Luca (szerk.) (2009): Szöveggyűjtemény foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkkel című előadáshoz.

Hertel András (2004): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon. http://www.etudomany.hu/etudomany/web/uploaded_files/20040203.pdf

László Gyula (2002): A „szociális Európa” és a magyar munkaerőpiac I.: A munkaerőpiac jellemzői és a „szociális Európa” kialakulása. PTE KTK, Pécs.

Magda Sándor – Marsalek Sándor – Magda Róbert (2017): Az agrárgazdaságban foglalkoztatottak képzettsége és a jövő igénye. Gazdálkodás, 61. évfolyam, 4. szám pp.61-86.

Csehné Papp Imola (2011): Foglalkoztatáspolitikai. Szent István Egyetem, Gödöllő.

Órai előadások anyaga.

Ajánlott szakirodalom:

Munkaerőpiaci Tükör vonatkozó cikkei.

| Heti bontott tematika | |
|-----------------------|--|
| 1. | <p>A tantárgy céljainak és követelményeinek ismertetése. A munkaerőpiac fogalma, kategóriái, az állapotát tükröző mutatók. A munkaerőpiac jellemzői, a keresletet és a kínálatot befolyásoló tényezők, a munkanélküliség típusai és okai. A foglalkoztatáspolitikai fogalma, általános jellemzői, céljai, feladatai. A munkaerőpiac foglalkoztatáspolitikai szegmensei. A foglalkoztatáspolitikai modelljei. Az oktatás jelentősége a foglalkoztatáspolitikában. Munkaerőpiaci kapcsolatok és intézményei. Az Európai Unió munkaerőpiaca. Az egyes ágazatok foglalkoztatási jellegzetességei.</p> <hr/> <p>TE*: ismerteti a munkaerőpiac alapfogalmait. Ismerteti a munkaerőpiac alapfogalmait, a jellemző foglalkoztatási tendenciákat, továbbá a munkanélküliség típusait és azok kialakulásának okait. Ismerteti a foglalkoztatáspolitikai alapfogalmait, céljait és feladatait. Ismerteti a munkaerőpiac különböző foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos szegmenseit. A foglalkoztatáspolitikai modellek jelentőségének és szerepének megismerése. Ismerteti a foglalkoztatáspolitikai és az oktatás kapcsolatát. A munkaerőpiacon fennálló, a foglalkoztatáspolitikai szempontjából releváns kapcsolati rendszerek és intézményei megismerése. Megismeri az Európai Unió munkaerőpiacának legfontosabb alapjait, az elsődleges és a másodlagos jog vonatkozó forrásait. Megismeri az egyes nemzetgazdasági ágazatok foglalkozási jellegzetességeit.</p> |

*TE tanulási eredmények

Vizsga: oktatás és munkaerőpiac foglalkoztatáspolitikai szegmensei

| A tantárgy neve: | | magyarul: | Vezetői közgazdaságtan | | | Kódja: | GT_MEEL027-17 | |
|---|----------|--------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|----------|-------------------|-----------------------|----------------|
| | | angolul: | Managerial economics | | | | | |
| Felelős oktatási egység: | | DE GTK Közgazdaságtan Intézet | | | | | | |
| Kötelező előtanulmány neve: | | - | | | Kódja: | - | | |
| Típus | | Óraszámok | | | | Követelmény | Kredit | Oktatás nyelve |
| | | Előadás | | Gyakorlat | | | | |
| Nappali | | Heti | | Heti | | kollokvium | 3 | magyar |
| Levelező | X | Féléves | 10 | Féléves | 0 | | | |
| Tantárgyfelelős oktató | | neve: | | Kapás Judit | | beosztása: | egyetemi tanár | |
| Tantárgy oktatásába bevont oktató | | neve: | | Nádasi Levente | | beosztása: | adjunktus | |
| A kurzus célja | | | | | | | | |
| <p>az, hogy megismertesse a hallgatókkal az üzleti döntéshozatalhoz szükséges közgazdasági ismereteket és módszereket, s így képessé tegye a hallgatókat a költségekkel, árakkal, a profittal és a versenysztratégiákkal kapcsolatos jobb üzleti döntések meghozatalára. A kurzus további célja az analitikus képességek fejlesztése annak érdekében, hogy a hallgatók azonosítani tudjanak különböző döntési helyzeteket. A kurzus az elmélet mellett gyakorlati alkalmazásokkal is foglalkozik.</p> | | | | | | | | |

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

Tudás:

- Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.
- Átfogóan ismeri a társadalmi és gazdasági kihívásokra adott hatékony válasz, a projektek tervezésének és készítésének elemeit.

Képesség:

Képes sokoldalú, interdiszciplináris megközelítéssel speciális szakmai problémákat azonosítani, továbbá feltárni és megfogalmazni az azok megoldásához szükséges részletes elméleti és gyakorlati hátteret.

Attitűd:

Hitelesen közvetíti szakmája összefoglaló és részletezett problémaköreit.

Autonómia és felelősség:

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.

A kurzus rövid tartalma, témakörei

A kurzus piaci kereslet elemzése után a vállalat elemzésével foglalkozik, nevezetesen a termeléselméletével és a vállalatelmélettel. Ezt követően az iparági szerkezetek területére összpontosítunk: kompetitív iparág, monopolisztikus verseny, árdiszkrimináció és egyéb monopolista árazási módok. Részletesen tárgyaljuk az oligopolpiac sajátosságait, majd ezt összekapcsoljuk a játékelméleti magyarázatokkal. Végül a stratégiai kérdések modellezésére kerül sor.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Előadás diák használatával

Értékelés

A vizsga írásbeli. Az írásbeli vizsgán elért eredmény adja a kollokviumi jegyet az alábbiak szerint:

0 - 50% – elégtelen

50%+1 pont - 63% – elégséges

64% - 75% – közepes

76% - 86% – jó

87% - 100% – jeles

Kötelező szakirodalom:

Varian, Hal R.: Mikroökonómia középfolon. KJK Kerszöv, Budapest, 2001.

Berde, Éva (szerk.): Mikroökonómiai és piacelméleti példatár. TOKK, Budapest, 2009.

Baye, Michael: Managerial Economics and Business Strategy. Seventh Edition. Boston: McGraw-Hill Irwin, 2010.

Ajánlott szakirodalom:

Carlton, D. W. – Perloff, J. M.: Modern piacelmélet. Budapest: Panem. 2003. 19-20. fejezetek

Jack Hirschleifer, Amihai Glazer, David Hirschleifer (2009): Mikroökonómia - Árelmélet és alkalmazásai - Döntések, piacok és információk. Osiris Kiadó, 2009

| Heti bontott tematika | | |
|---|---|--|
| 1. | A piaci kereslet elemzése | |
| | TE: Keresleti függvény tolódásai, rugalmassági mutatók | |
| | Termeléselmélet | |
| | TE: Költségek, termelési függvény, méretgazdaságosság | |
| | Piaci egyensúly | |
| | TE: Marshall kereszt, egyensúlyi ár és mennyiség, egyensúlytalan helyzetek | |
| | Jóléti többletek, adózás | |
| | TE: Fogyasztói és termelői többlet, holtteherveszteség | |
| | Kompetitív iparág elemzése | |
| | TE: Profitmaximalizálás, veszteségminimalizálás, rövid és hosszú távú alkalmazkodások | |
| | Kompetitív iparág és a monopólium összevetése | |
| | TE: Monopólium profitmaximalizálása, jóléti hatások, holtteher-veszteség | |
| | 2. | Monopolisztikusan versenyző iparág jellemzése |
| | | TE: Termékdifferenciálás, profitmaximalizációs egyensúly rövid és hosszú távon, reklámozás |
| Piaci erővel rendelkező vállalatok árstratégiái I. | | |
| TE: Árdiszkrimináció | | |
| Piaci erővel rendelkező vállalatok árstratégiái II. | | |
| TE: Kétrészes árképzés, árukapcsolás, egyéb árképzési módok | | |
| Oligopolpiacok I. | | |
| TE: Cournot, Stackelberg modellek | | |
| Oligopolpiacok II. | | |
| TE: Bertrand modell, árvezérlés modellje | | |
| A vállalatok stratégiai viselkedése oligopolpiacokon: játékelméleti elemzés I. | | |
| TE: Játékok normál formája, domináns stratégia, Nash-egyensúly | | |
| A vállalatok stratégiai viselkedése oligopolpiacokon: játékelméleti elemzés II. | | |
| TE: Kooperatív magatartás (kartellezés), nemkooperatív stratégiai viselkedés | | |
| Üzleti stratégia | | |

| | |
|--|--|
| | TE: belépés megakadályozása, tanulási hatás, ragadozó árképzés, első belépő előnye, hálózati externáliák, bezárulási hatás |
|--|--|

*TE tanulási eredmények