

ÁLTALÁNOS KOMPETENCIÁKAT FEJLESZTŐ, A KÉPZÉST ALAPOZÓ ISMERETEK

A tantárgy neve:		magyarul:	Társadalomkutatás módszertana, kvantitativ, 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:	Dr. Kun András István			beosztása:	egyetemi 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								
<i>Tudás:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> - Birtokában van a problémafelismerés, -megfogalmazás és -megoldás, az információgyűjtés és -feldolgozás korszerű, elméletileg is igényes matematikai-statisztikai, ökonometria, 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. 								
<i>Képesség:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 								
<i>Attitűd:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
<ul style="list-style-type: none"> - 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 gyakorlati 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								
<p>Tudományos és üzleti kutatás. Kutatási téma meghatározása. Irodalom-elemzés. Kutatási filozófia és az elmélet kialakításának megközelítései. Kutatástervezés. Kutatási etika. Mintavétel. Szekunder adatok használata. Primer adatgyűjtés: megfigyelés és kísérlet, interjúk és fókusz csoportok, kérdőívészés. Kvalitatív és kvantitatív adatelemzés. Az eredmények közzlése: írás és prezentáció.</p>								

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:

Anderson, Valerie –Fontinha, Rita –Robson, Fiona (2020) *Research Methods in Human Resource Management*. 4th ed. Kogan Page, London & Philadelphia.

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

Babbie, Earl R. (2016): *The Practice of Social Research*, 14th edition. Cengage Learning, Boston, MA.

Townsend, K. – Loudoun, R. – Lewin, D. (eds.) (2016): *Handbook of Qualitative Research Methods on Human Resource Management: Innovative Techniques*. Edward Elgar, Cheltenham.

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.

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

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

Betz, Frederick (2011): *Managing Science: Methodology and Organization of Research*, Springer-Verlag New York, NY.

Christensen, Garret –Freese, Jeremy – Miguel, Edward (2019): *Transparent and Reproducible Social Science: How to Do Open Science*. University of California Press, Oakland, CA.

Fujii, Lee Ann (2018): *Interviewing in Social Science Research: A Relational Approach*, Routledge, New York, NY and London, UK.

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

Bukve, Oddbjørn (2019): *Designing Social Science Research*, Palgrave, Cham, Switzerland.

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

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

Saris, Willem E. –Gallhofer, Irmtraud N. (2014): *Design, Evaluation, and Analysis of Questionnaires for Survey Research*, Wiley, Hoboken, NJ.

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

Sanders, Karin – Cugin, Julie A. – Bainbridge, Hugh T.J. (2015): *Research Methods for Human Resource Management*, Routledge, New York, NY and London, UK

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 fókusz csoportok. 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 közzlése: írás és prezentáció. TE A hallgatók megismerkednek a tudományos közzlési módok alapvető fajtáival, ezek elvárásaival.

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve tantárgy neve:	magyarul:	Emberi erőforrás gazdálkodás				Kódja:	GT_MEEL026-17	
	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:	Prof. Dr. Dajnoki Krisztina			beosztása:	egyetemi tanár	
<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>								
<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 az emberierőforrás-gazdálkodás feladatait és módszereit, a munkanélküliség és a szervezetek piaci alkalmazkodásának ok-okozati összefüggéseit, a munkaügyi kapcsolatok rendszerét. Átfogóan ismeri és érti a szervezetek működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket. Ismeri az erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri az emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos tudományos eredményeket, a kutatás módszereit, a HR terület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a toborzás, kiválasztás, ösztönzés emberierőforrás-gazdálkodási területeken. Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással. Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az emberi erőforrás menedzsment terén. Képes a tanácsadás és emberierőforrás-menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni. Képes a szervezetekben az emberi erőforrással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, cselekvési és ütemtervet készíteni a megoldásra.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi. Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg. Elkötelezett a minőségi munka iránt.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül. A sikeres munka érdekében kezdeményezi új szervezeti egységek létrehozását, felelősségteljesen részt vesz azok működésében. Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>Bevezetés az emberi erőforrás gazdálkodásba – a HR szerepe, jelentősége, kihívásai; Változási trendek a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben; A globalizáció hatásai az emberi erőforrás menedzsmentre; Stratégiai kérdések a nemzetközi emberi erőforrás menedzsmentben; A szervezetek piaci értékének meghatározói – a humán tőke felértékelődése; Az EEM tervezési rendszere nemzetközi környezetben; Munkakörök kialakítása – fejlődési tendenciák; Az emberi erőforrások áramlása és fejlesztése - hazai és nemzetközi kihívások; Karriertervezés és tehetségmenedzsment; Ösztönzésmenedzsment – ösztönzési rendszerek, bérezési alapelvek;</p>								

Teljesítménymenedzsment - modellek, filozófiák, nemzetközi aspektusok; 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: Dajnoki K. – Kun A. I.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Debreceni Egyetem, 2020. 130. p. ISBN 978-963-9822-76-4 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, Budapest, 2012 Armstrong, M. (2017): „Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice” Kogan Page Publishers, London and Philadelphia, 738.p. Purcell, John - Boxall, Peter (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. Poór J. (szerk.): Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2009. 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 rendszerét, 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.
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	
Ösztönzésment – ösztönzési rendszerek, bérezési alapelvek	
TE A hallgató megismeri az ösztönzési rendszerek célját, az ösztönzésment fő elemeit, alapelveit, modelljét, a bérezési alapelveket és ösztönzési rendszereket	
Teljesítményment - modellek, filozófiák, nemzetközi aspektusok	
TE A hallgató megismeri a teljesítményértékelés és teljesítményment 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 oktatói egység:		DE GTK Közgazdaságtan és Világgazdaságtan 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			beosztása:	egyetemi docens	
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerkedjenek a versenyszférában létesíthető foglalkoztatási jogviszonyok fajtáival és tartalmi sajátosságaival, különös tekintettel az individuális munkajog jellemzőire. A tipikus munkaviszony jellemzői mellett a hallgatók betekintést nyernek az atipikus munkaviszonyok speciális jogi szabályozásába is.</p> <p>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 hallgató olyan alapvető munkajogi ismereteket sajátít el, melyek révén képes eligazodni a különböző foglalkoztatási jogviszonyok alapvető sajátosságai között. A kurzus előadásai három fő tématerület köré fókuszálódnak: 1. A versenyszféra foglalkoztatási jogviszonyainak rendszere, foglalkoztatási formák elhatárolási szempontjai. 2. A munkaviszony tipikus szabályai. 3. Az atipikus munkaviszony formái és jelentőségük.</p> <p><i>Képesség:</i> Legyen tisztában a különböző foglalkoztatási formákra jellemző speciális sajátosságokkal, ismerje azok tartalmi sajátosságait. Tudja elhelyezni a munkavégzési formák között a tanult jogviszonyokat, ismerje az elhatárolási szempontjaikat. Legyen képes az adott foglalkoztatási jogviszony – elsősorban a munkaviszony - esetén a létesítésére, a tartalmi sajátosságaira és a megszüntetésére vonatkozó alapvető szabályok felismerésére, illetve meghatározására. Tudja alkalmazni a gyakorlatban, pl. munkába lépése esetén a létesítendő foglalkoztatási jogviszony tekintetében a tantárgy tanulásakor megszerzett ismereteket.</p> <p><i>Attitűd:</i> A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató megfelelő munkajogi tudás birtokában átlássa és elkülönítse a gazdasági szféra foglalkoztatási jogviszonyainak típusait, a munkája során felmerülő alapvető jogintézményeket (munkaszerződés, tanulmányi szerződés, versenytilalmi megállapodás kötése, munkaviszony módosítása, megszüntetése esetén) magabiztosan és szakmailag megfelelően értelmezni és értékelni tudja, a jogi ismereteit folyamatosan gyarapítsa.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> A kurzus hozzásegíti a hallgatót ahhoz, hogy a munkajog intézményei körében az általános információkhoz képest egy magasabb szakmai szinten jogilag megalapozottan és felelősséggel formáljon véleményt a foglalkoztatási jogviszony formáit érintő kérdésekben.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>A munkajog rendszere, tagozódása. A munkavégzésre irányuló jogviszonyok fajtái és rendszere a verseny- és közszférában. Az egyéni és a társas vállalkozás keretében végzett munka jogi sajátosságai. A munkaviszony létesítése, alanyi köre. A munkaszerződés tartalmi elemei. A munkáltató és munkavállaló jogai és kötelezettségei. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás lehetőségei (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.</p>								

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: *Munkajog és társadalombiztosítás*, 2016. Bíbor Kiadó, Miskolc. ISBN 978-615-5536-16-8

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Ajánlott szakirodalom:

BANKÓ Zoltán, BERKE Gyula, KISS György: *Kommentár a munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényhez*. 2017. NET jogtár.

PRUGBERGER Tamás, TÖRŐ Emese: *Szociális és jogdogmatikai problémák a munkaviszony megszűnése és megszüntetése körül*. Magyar Jog. 2018. január, pp. 40-50.

PRUGBERGER-NÁDAS: *Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2014. ISBN 978963295404 217.

PRUGBERGER Tamás: *Magyar munkajogi reform európai kitekintéssel*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2013.

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 közszféra tekintetében. Ismeri a köz- és versenyszférában létesíthető munkavégzési jogviszonyok fajtáit, elhatárolási szempontjait. Ismeri, hogy ki és milyen feltételekkel létesíthet munkaviszonyt, s a munkaszerződésnek milyen szükségképpen, kötelező és lehetséges tartalmi elemei vannak. Részletes ismeretekkel bír a napi, heti munkaidő mértékéről és beosztásáról, az általános, egyenlőtlen, rugalmas, kötetlen és osztott napi munkaidőről, valamint a munkaidőkeret alkalmazásának céljáról.</p>
6-10 óra	<p>A munka díjazásának szabályai: A munkabér fajtái (időbér, teljesítménybér, kombinált bér) és elemei. Az alapbér és a bérpótlékok szabályai, a nem rendszeres juttatások fajtái. 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: 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> <hr/> <p>TE: Ismeri a munkabér megállapításának lehetőségeit és szabályait, a munkabér részeként kifizetésre kerülő eseti juttatások formáit (jutalom, jutalék, prémium). Ismeri a felmondási jog feltételeit, okait, a felmondási idő, felmentési idő és végkielégítés alkalmazásának szabályait, az indoklás nélküli és a szankciós azonnali hatályú felmondás gyakorlásának jogszerűségi kritériumait. Ismeri az atipikus munkaviszony fogalmát, formáit és speciális szabályait.</p>

A tantárgy neve:	magyarul:	Vezetés és szervezetfejlesztés				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		Heti		Heti		kollokvium	5	magyar
Levelező	X	Féléves	10	Féléves	10			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr.habil. Pierog Anita			beosztása:	egyetemi docens	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<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> <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 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 <p><i>Képesség:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>Attitűd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>Autonómia és felelősség:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Felelősséget érez csapatmunkában 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, a szervezet fogalma, szervezetelméleti alapok	Bevezetés, követelmények ismertetése
Strukturális jellemzők	Vezetői önismeret, önértékelő kérdőív
Szervezettípológiák	Vezetői hajlam, hogyan látunk másokat
Vezetés fogalma, értelmezései, vezetői feladatok	Kreativitás és intelligencia
Stratégiai menedzsment alapok: tervezés, döntés	Strukturális jellemzők gyakorlati feladatok, esettanulmányok
Szervezeti folyamatmenedzsment alapok	Szervezettípológia gyakorlatok
Csoportmenedzsment I.	Csoportmenedzsment gyakorlat, és önismerete
Szervezeti kultúra	Vezetői döntés- egyéni és csoportos döntés gyakorlat
Változásmenedzsment	Szervezeti kultúra esettanulmány
Szervezetfejlesztés	Szervezetfejlesztés esettanulmány
Vezetési stílus	Vezetési stílus gyakorlat
Életpálya modellek	Változáskezelés esettanulmány
Vezetői elemzői módszerek, agilis menedzsment	Hatalom esettanulmányok
Szervezeti, vezetői kommunikáció és információmenedzsment	Vezetői kommunikáció

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

A tantárgyhoz előadás és gyakorlat tartozik, mely keretében interaktív módon dolgozzuk fel az egyes témaköröket. Gyakorlatokon önismeretre, csoportos együttműködésre fókuszálva végeznek a hallgatók egyéni, kiscsoportos feladatokat.

Értékelés: A félév végén megírt teszt 100%-ban. A számonkérés írásban történik az e-learning felületen előre meghatározott időpontban.

Ötfokozatú skála:

- elégtelen (1)
- elégséges (2)
- közepes (3)
- jó (4)
- jeles (5)

Kötelező szakirodalom:

- Berde Cs.- Pierog A. (2020): Vezetés- és szervezetelmélet munkafüzet és esettanulmány gyűjtemény. Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar.
- Berde Cs.- Pierog A. (2019): Szemelvények vezetés- és szervezetelméletből. Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar.
- 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: 0077396626
- Előadás anyag
- Elektronikus tananyag
- Bácsné- Bába É.- Berde Cs.- Dajnoki K. (2015): A vezetés alapjai. (szerk: Berde Cs.), Debreceni Egyetem. Center-Print Nyomda, Debrecen
- Berde Cs.- Lácay M (2005): Menedzsment. Nyíregyházi Főiskola Gazdasági és Társadalomtudományi Főiskolai Kar

Ajánlott szakirodalom:

- Williams, C. (2011): Management. South Western, Cengage Learning, Mason. 852.p. ISBN: 0-538-74597-6.
- Griffin, R. (2010): Management. South Western College Pub. 848.p.ISBN: 1439080992
- Maxwell, J. C. (2007): A vezető 21 nélkülözhetetlen tulajdonsága. Bagolyvár Könyvkiadó. ISBN 9789639447950
- Maxwell, J. C. (2004): Vezetés 101, amit minden vezetőnek tudnia kell. Bagolyvár Könyvkiadó. ISBN 9789639447400
- Anderson, D.R. - Sweeney, D.J. - Williams, T.A. - Camm, J.D. - Cochran, J.J. (2014): An Introduction to Management Science: Quantitative Approaches to Decision Making 14th Edition. Cengage Learning. 877 pp ISBN-13: 978-1111823610

Heti bontott tematika	
1. alkalom	<p>Bevezetés, a szervezet fogalma, szervezelméleti alapok</p> <p>Strukturális jellemzők</p> <p>Szervezettipológiák</p> <p>Vezetés fogalma, értelmezései, vezetői feladatok</p> <p>Stratégiai menedzsment alapok: tervezés, döntés</p> <p>Szervezeti folyamatmenedzsment alapok</p> <p>Csoportmenedzsment I.</p> <p>Vezetői önismeret, önértékelő kérdőív</p> <p>Vezetői hajlam, hogyan látunk másokat</p> <p>Kreativitás és intelligencia</p> <p>Strukturális jellemzők gyakorlati feladatok, esettanulmányok</p> <p>Szervezettipológia gyakorlatok</p> <p>Csoportmenedzsment gyakorlat, és önismerete</p>
	TE*: A követelmények megismerése, az elhangzott előadások anyagainak megértése, adaptálása, vezetői önismeret, és kompetenciák fejlődése
2. alkalom	<p>Szervezeti kultúra</p> <p>Változásmenedzsment</p> <p>Szervezetfejlesztés</p> <p>Vezetési stílus</p> <p>Életpálya modellek</p> <p>Vezetői elemzői módszerek, agilis menedzsment</p> <p>Szervezeti, vezetői kommunikáció és információmenedzsment</p> <p>Vezetői döntés- egyéni és csoportos döntés gyakorlat</p> <p>Szervezeti kultúra esettanulmány</p> <p>Szervezetfejlesztés esettanulmány</p> <p>Vezetői stílus gyakorlat</p> <p>Változáskezelés esettanulmány</p> <p>Hatalom esettanulmányok</p> <p>Vezetői kommunikáció</p>
	TE: A tanult anyagok elsajátítása, az elhangzott előadások anyagainak megértése, adaptálása, vezetői önismeret, és kompetenciák fejlődése

*TE tanulási eredmények

PSZICHOLÓGIAI ISMERETEK

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			beosztása:	egyetemi docens	
A kurzus célja, hogy a hallgatók								
A tantárgy megismerteti a hallgatókkal a pszichológia kialakulását, főbb területeit, 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								
<i>Tudás:</i>								
Átfogóan ismeri a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatokat, a társas érintkezések és kölcsönhatások szerepét, az egyén és a csoport viszonyát, a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét.								
Átfogóan ismeri és érti a személyiségfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeit.								
Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.								
<i>Képesség:</i>								
Képes a személyközi és munkahelyi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására.								
Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására, a vitában azok megvédésére.								
<i>Attitűd:</i>								
Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság.								
Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, törekszik a munka-magatartás tradícióinak megismerésére.								
Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg.								
Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi.								
Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez.								
Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.								
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:

Klein Sándor: Intelligencia, kreativitás, kompetencia. EDGE 2000 KFT, 2020.

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

Oláh A. – Bugán A. (2006): Fejezetek a pszichológia alapterületeiből. ELTE Eötvös Kiadó

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.

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

Heti bontott tematika	
1.	Előadás: A tudományos pszichológia kialakulása, a pszichológia területei
	Gyakorlat: A követelményrendszer megbeszélése, self prezentáció
	TE*
	Előadás: Az érzékelés, észlelés, figyelem és emlékezet
	Gyakorlat: Észlelés, figyelem, emlékezet vizsgálatának lehetőségei
	TE*
	Előadás: A képzelet, érzelem, tanulás folyamatai
	Gyakorlat: A képzelet, érzelem, tanulás megjelenése a gyakorlatban
	TE*
	Előadás: A szociálpszichológia alapjai
	Gyakorlat: A társas megismerés jelentősége
	TE*
2.	Előadás: Személyiség a szervezetben
	Gyakorlat: Tanácsadói kompetenciák, önismeret
	TE
	Előadás: Kutatási, vizsgálati módszerek a szociálpszichológiában, a szociometria
	Gyakorlat: Tanácsadói kompetenciák; célmeghatározás
	TE
	Előadás: A szocializáció fogalma, a munkahelyi, szervezeti szocializáció folyamata
	Gyakorlat: Személyiség és szociabilitás, személyiség-teszt
	TE
3.	Előadás: Értékek fogalma, dimenziói, értékvizsgálatok, munkahelyi értékdimenziók, attitűdök
	Gyakorlat: Értékek, értékpreferenciák
	TE
	Előadás: Személyészlelés, torzítások
	Gyakorlat: Személyészlelést befolyásoló tényezők, sztereotípiák
	TE
	Előadás: Társas hatás, társas interakciók
	Gyakorlat: Frustráció, társ jelenlétének hatása
	TE
4.	Előadás: A csoportok fogalma, a csoportteljesítményt és a csoporttagok megelégedettségét befolyásoló fontosabb tényezők
	Gyakorlat: A sikeres csoportműködés feltételei, csoportszerepek (Belbin)
	TE
	Előadás: Team, hatékony team jellemzői
	Gyakorlat: Csoport ismertetőjelek
	TE
	Előadás: Tehetség, intelligencia, kreativitás
	Gyakorlat: Gondolkodás, Kreativitást fejlesztő feladatok
	TE
	Előadás: A virtuális kapcsolatok szociálpszichológiája
	Gyakorlat: Tréning feed-back
	TE

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Alkalmazott pszichológia				Kódja:	GT_MEEL008-17	
	angolul:	Applied psychology						
Felelős oktatói 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			beosztása:	egyetemi docens	
A kurzus célja, hogy a hallgatók								
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.								
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>								
Átfogóan ismeri a személyiséggel összefüggő és szociálisan befolyásolt pszichikus folyamatokat, a társas érintkezések és kölcsönhatások szerepét, az egyén és a csoport viszonyát, a személyközi és munkahelyi konfliktusok rendszerét. Átfogóan ismeri és érti a személyiségfejlesztés pszichológiai törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.								
<i>Képesség:</i>								
Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a toborzás, kiválasztás, ösztönzés emberierőforrás-gazdálkodási területeken. Képes a személyközi és munkahelyi konfliktusok felismerésére, a konfliktuskezelési módszerek hatékony alkalmazására. Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására, a vitában azok megvédésére. Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására az emberi erőforrás menedzsment terén.								
<i>Attitűd:</i>								
Rendelkezik önismerettel, reális önértékeléssel, jellemzője az arányos sikerorientáltság. Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, törekszik a munka-magatartás tradícióinak megismerésére. Törekszik arra, hogy szakmai kommunikációjában a normáknak megfelelően nyilvánuljon meg. Ismeretei alkalmazása során empátia, tolerancia, rugalmasság és kreativitás jellemzi. Jellemzője az előítélet-mentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez. Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.								
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:

Karoliny Mártonné, Poór József (2019): **EMBERI ERŐFORRÁS MENEDZSMENT KÉZIKÖNYV.** (mersz.hu)
Klein Balázs, Klein Sándor: **A szervezet lelke.** EDGE 2000 KFT, 2020

Ajánlott szakirodalom:

Csepeli Gy.: **A szervezkedő ember - A szervezeti élet szociálpszichológiája,** Kossuth Kiadó, Budapest, 2015.
Klein S. : **Vezetés- és szervezetpszichológia.** EDGE 2000 KFT, 2012.
Dienesné K.E. – Berde Cs.: **Vezetépszichológiai ismeretek .** Debreceni Campus Kht. 2003.

Heti bontott tematika	
1.	Előadás: Az alkalmazott pszichológia fogalma, területei
	Gyakorlat: Követelmények ismertetése
	TE*
	Előadás: A tanácsadás és a pszichológia kapcsolata
	Gyakorlat: Önismeretet fejlesztő feladatok a tanácsadói munka sikeres végzése érdekében
	TE
	Előadás: A munka- és szervezetpszichológia fogalma, területei
	Gyakorlat: Tanácsadó személyiségének fejlesztése
	TE
	Előadás: A munka- és szervezetpszichológia fejlődéstörténete, hazai helyzete
	Gyakorlat: Tanácsadói kompetenciák fejlesztése
	TE
2.	Előadás: Szervezetpszichológiai alapok: Szervezeti kultúra
	Gyakorlat: A hatalom jelensége, a változás korlátai
	TE
	Előadás: Szervezetpszichológiai alapok: Vezetési stílus modellek
	Gyakorlat: Vezetési stílus felmérése
	TE
	Előadás: Személyzeti pszichológia: Munkakörelemzés, Kompetencia
	Gyakorlat: Kompetencia – alkalmasság - pszichológia
	TE
3.	Előadás: Személyzeti pszichológia: Toborzás, kiválasztás, pszichológiai tesztek szerepe a kiválasztásban
	Gyakorlat: Pszichológiai módszerek a kiválasztásban (teszt)
	TE
	Előadás: Személyzeti pszichológia: Motiváció, tartalomelméletek, folyamatelméletek
	Gyakorlat: Elégedettség, motiváció, munkahelyi értékek feltárása
	TE
	Előadás: Személyzeti pszichológia: Teljesítménymenedzsment, problémák pszichológiai szemszögből
	Gyakorlat: A hatékony visszajelzés elsajátítása, érzelmi intelligencia jelentősége
	TE
4.	Előadás: Személyzeti pszichológia: Az emberi erőforrás fejlesztése, a felnőttek tanulási jellemzői, a tréningmódszerű fejlesztések
	Gyakorlat: A tanulási motiváció, tanulási stílus, hatékony tanulás
	TE
	Előadás: Tehetségmenedzsment a munkahelyen
	Gyakorlat: A tehetség meghatározása, összetevői
	TE
	Előadás: Karriermenedzsment, globális karrier
	Gyakorlat: Karriertípusok, karrierhorgony
	TE
	Előadás: Munkahelyi stressz
	Gyakorlat: A stressz felmérése, azonosítása munkahelyi környezetben, Tréning feed-back
	TE

*TE tanulási eredmények

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Konfliktus menedzsment és konfliktuskezelő tréning				Kódja:	GT_MEEL015-17	
	angolul:	Conflict Management and Conflict management training						
Felelős oktatói egység:		DE GTK 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	5			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		Dr. habil. Gergely Éva		beosztása:	egyetemi docens	
<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 feldogozzák.</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; Konfliktus szervezetek közt;</p>								

Társadalmi konfliktus Konfliktusmenedzsment vezetési feladatai; Risk management Pszichoterror
Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek előadás, egyéni probléma megoldás, csoportmunka, esttanulmány, tréning
Értékelés Kollokvium, írásbeli vizsga.
Kötelező szakirodalom: Előadás anyagok Budavári-Takács I. (2011): A konfliktuskezelés technikái. Egyetemi jegyzet EET számára. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_konfliktus_kezeles/adatok.html
Ajánlott szakirodalom: 47. PM Műhely –Mosonyi D. (2020): Konfliktusmenedzsment, azaz a szisztematikus konfliktus kezelés. https://mfor.hu/cikkek/projektmenedzsment/47-pm-muhely-mosonyi-diana--konfliktusmenedzsment-azaz-a-szisztematikus-konfliktus-kezeles.html Zoltayné Paprika Zita (2005): Döntésmélet – 8. fejezet: Konfliktuselmélet. Alinea Kiadó, Budapest. Bakacs Gyula (2007): Szervezeti magatartás és vezetés – 8. fejezet: Konfliktusok a szervezetben. Aula Kiadó, Budapest. Balogh L., Bartha T., Dominik Gy., Konecz 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 W. F. G. Mastenbroek (1991): Konfliktus menedzsment és szervezetfejlesztés. KJK, Budapest.

Heti bontott tematika	
1.	A konfliktus fogalom tudománytörténeti megalapozása A konfliktus és én
	TE* -a konfliktusmenedzsment tudományos eredményeinek megismerése - Átfogó ismeret a személyiséggel összefüggő pszichikus folyamatokat illetően
2.	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.
3.	A szervezeti konfliktus, kapcsolatok a szervezetben
	TE- Átfogó ismeret a munkahelyi konfliktusok rendszerét.
4.	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
5.	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
6.	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
7.	Vállalati pszichoterror
	TE Tudás és képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a pszichoterror, riskmanagement terén.
8.	Mediáció, facilitáció
	Gyak.: Facilitáció, mediáció a gyakorlatban - tréning
	TE Tudás és képesség a mediáció, facilitáció módszerének, mint konfliktuskezelési módszernek a hatékony alkalmazására
9.	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.
10.	Társadalmi konfliktusok
	Gyak.: Társadalmi konfliktus
	TE Tudás és képesség a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a társadalmi konfliktusok terén.

*TE tanulási eredmények

MENEDZSMENT ISMERETEK

A tantárgy neve:	magyarul:	Projektmenedzsment				Kódja:	GT_MEEL011-17	
	angolul:	Project management						
2022/2023								
Felelős oktatási egység:		DE GTK Gazdálkodástudományi Intézet Üzemtani és Vállalati Tervezés Tanszék						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		GY	3	magyar
Levelező	X	Féléves	5	Féléves	10			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Prof. Dr. Szűcs István			beosztása:	egyetemi tanár	
<p>A kurzus célja az, hogy a hallgatók megismerjék a projektmenedzsment alapjait, módszertanát és a legfontosabb projekt menedzsment funkciókat (pl. projekt-, tervezés, szervezés, végrehajtás, monitoring és értékelés, stb.). A tantárgy elsajátítását követően, a hallgatók képesek lesznek projektek előkészítésére és bonyolítására, valamint elsajátítják a pályázatok készítéséhez szükséges alapvető ismereteket. A tantárgy keretein belül a hallgatói team-ek az oktató irányítása mellett elkészítik egy – az EU-ós és/vagy nemzeti forrásokból támogatott, a szakhoz igazodó témájú –, projekt teljes pályázati anyagát. További oktatási cél a vállalati projektek irányítási elveinek, döntéshozatalának és szervezésének megismerése mellett a projektmenedzsment módszerek elsajátítása. A gyakorlatok célja, hogy a hallgatók, módszertani alkalmazásokkal, esettanulmányok feldolgozásával elmélyítsék és bővítsék ismereteiket az előadások során megismert témakörökben.</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 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 2021-2027-es EU tervezési időszakában futó hazai operatív programokat. A tantárgy révén a hallgató megismeri a projektmenedzsment legújabb kutatási eredményeit, fejlődési irányait is.</p> <p><i>Képesség:</i> 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.</p> <p><i>Attitűd:</i> A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő és átfogó projektmenedzsment tudás és szemlélet birtokában a későbbi tanulmányaik 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.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> 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 projektekkel kapcsolatosan megalapozottan és felelősséggel formáljon véleményt.</p>								

A kurzus rövid 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 finanszírozási 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

Az oktatás tantermi előadások keretében és/vagy tantermen kívül, digitális munkarendben történik. Az előadások anyagai heti rendszerességgel, az órarendi időpontot megelőző napon kerülnek fel az eLearning rendszerbe. Digitális munkarend esetén az előadások és gyakorlatok órarendi idejében az on-line kommunikáció kijelölt módja: Webex. A hallgatók 3-4 fős teamekben egy szervezet példáján keresztül HR jellegű, illetve érintettségű (1) projekttervet készítenek szabadon választott, de a gyakorlatvezetővel egyeztetett témában. Követelmény egy - az oktató útmutatásainak megfelelő - HR témájú fiktív projektterv team munkában történő összeállítása és prezentációja.

A hallgatók bizonyos tanórák tananyagához kapcsolódóan team munkában elkészítendő (2) házi feladatot kapnak, melyet prezentáció formájában is bemutatnak. Azok a hallgatók, akik határidőre nem készítik el és töltik fel a házi feladatot nem kapnak aláírást.

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 jegy kialakításakor mérlegelendő szempontok: órai team-munka; az elkészített projektterv teljessége és szakmai tartalma; a projektterv prezentációja; a bemutatáskor feltett kérdésekre és elhangzott hozzászólásokra történt válaszadás. Az aláírás feltétele az órák TVSZ szerinti rendszeres látogatása és aktív részvétel a gyakorlatokon.

Projektterv: max. 30 pont; Házi feladat: max. 10 pont; Zárthelyi dolgozat: max. 60 pont ⇒ Összesen max. 100 pont

A végső (ötfokozatú) érdemjegy és az írásbeli zárthelyi dolgozaton szereshető pontok (60 pont) és a gyakorlati pontszámok (30 pont +10 pont = 40 pont) alapján kerül kialakításra. (Írásbeli vizsga Zh: 60 pont; Gyakorlati pontszám: 40 pont ⇒ mindösszesen: 100 pont) Követelmény a minimum 60%-os teljesítmény. Minden egyes team, tagjainak gyakorlati pontszáma azonos.

Kötelező szakirodalom:

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. (2022): Az előadások és gyakorlatok ábraanyaga, 2022.

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, Scolar Kiadó, 2000.

Heti bontott tematika	
1. alkalom (5 óra)	<p>Előadás: A PM elméleti háttere: definíciók, projekt típusok, projektek fázisai, PCM, a projekt erőforrásai. Projektek tervezése I.: ötlet, javaslat, projektterv; megvalósíthatósági tanulmány (<i>Brainstorming; SWOT analízis</i>). Projektek tervezése II.: logikai keret módszer (LFA); helyzetelemzés, problémafeltárás; célkitűzéselemzés, célrendszer stratégiaalkotás (<i>problémafa, célfa; Stakeholder elemzés</i>). Projektek tervezése III.: logikai keretmátrix (LKM), tevékenységek tervezése, projektek idő-, erőforrás és költségterve.</p> <p>Gyakorlat: Projekt típusok meghatározása; Fiktív projektciklus tartalommal való feltöltése és ismertetése. SWOT analízis készítése, Brainstorming. Problémaelemzés: problémafa készítése és prezentációja; Célelemzés: célfa; Stakeholder elemzés; Időtervezés (hálóterv, Gantt diagram). Logikai keretmátrix; Erőforrások tervezése.</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. Ismeri, érti a projektek tervezésének tanult módszereit, és képes alkalmazni is azokat. Ismeri, érti a projektek tervezésének tanult módszereit, és képes alkalmazni is azokat.</p>
2. alkalom (5 óra)	<p>Előadás: Pályázati írás, költségek tervezése, projektek kockázata és kockázatmenedzsmentje. Projektek szervezete, projektvezetés, PM csapatépítés, projektadminisztráció.</p> <p>Gyakorlat: Költségtervezés, a kockázatok számszerűsítése. Projektkommunikáció (<i>szintek, formák, irányelvek, PR</i>), projektek kommunikációs terve. A csapatépítés gyakorlata; Kommunikációs terv készítése.</p> <hr/> <p>TE: Tájékozott a pályázati rendszerű finanszírozás alapvető sajátosságaiban, lehetőségeiben és veszélyeiben. Ismeri a pályázatok és pályázati felhívások főbb tartalmi és formai elemeit, el tudja látni a projektek kockázatértékelését és kockázat menedzsmentjét. Egy projekt koncepció vázlatos kidolgozása, és prezentációja. Ismeri az alapvető projektszervezeti struktúrákat, tisztában van azok előnyeivel és hátrányaival. Alkalmos egy projekt koncepció team munkában történő kidolgozására. Ismeri a projektkommunikáció alapjait. Alkalmos egy projekt kommunikációs tervének kidolgozására.</p>
3. alkalom (5 óra)	<p>Előadás: Beruházás/beszerzés, tenderezés, árajánlatok, értékelés. Beruházási projektek komplex gazdasági elemzése (CBA, NPV, IRR, PI, DPP). Projektek megvalósítása és végrehajtása: adminisztráció/dokumentáció, minőségbiztosítás, szerződéstípusok. Projekt monitoring/ellenőrzés/értékelés; projekt controlling, projektkrizis. Projektek zárása, disszemináció/fenntarthatóság. A 2014-2020-as EU tervezési időszak operatív programjai és pályázati rendszere. Hazai és EU-ós finanszírozású K+F+I pályázatok a 2014-2020-as EU tervezési időszakban.</p> <p>Gyakorlat: Árajánlat készítése és elemző összehasonlítása. Beruházási projektek költség/haszon (CBA) elemzése. Szerződések elemző értékelése; Teljesítési igazolás készítése. Projektgazdaságossági számítások. Projektek disszeminációs és fenntarthatósági tervének előkészítése. Egy kiemelt innovációs pályázat elemző áttekintése.</p> <hr/> <p>TE: Képes árajánlatok elkészítésére és kapott ajánlatok komplex értékelésére. Ismeri és alkalmazni tudja a beruházási projektek dinamikus mutatókon alapuló elemzési rendszerét. Ismeri a projektek dokumentációs rendszerét, tud szerződéseket és teljesítési igazolásokat előkészíteni. A hallgató érti a monitoring/ellenőrzés/értékelés fogalmi és tevékenységi rendszerét és azok funkcióit, és képes az alapvető projekthatékonysági számítások elvégzésére. Ismeri a projektek zárásához szükséges dokumentációs rendszert és képes egy projekt disszeminációs és fenntarthatósági tervének elkészítésére. Ismeri a 2021-2027-es EU tervezési időszak operatív programjait. Ismeri a 2021-2027-es EU tervezési időszak K+F+I pályázati rendszerét.</p>

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			beosztása:	egyetemi docens	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
A kurzus célja, hogy a hallgatók								
a tantárgy segítségével elmélyítsék elméleti tudásukat a változás- és tudásmenedzsment területén, megismerjék a két tudományterület legfontosabb kutatási eredményeit, módszereit. Esettanulmányokon és a hallgatók által átélt szituációkon keresztül példákat ismerhetnek meg sikeres és kevésbé sikeres megoldásokra. Fejleszteni tudják elemző értékelő képességüket, hogy a gyakorlatba kikerülve képesek legyenek megbirkózni a környezeti kihívásokkal.								
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 hallgató olyan alapvető ismeretekre tesz szert, amelyek révén megismeri a szervezeti változásokkal kapcsolatos kutatás legújabb eredményeit, megérti a változások kiváltó okait, a különböző változási típusokat. Megismerkedik több szervezeti változás modellel, a változásmenedzselés folyamatával és a sikeres változás megvalósítás jellemzőivel. Tisztában van a tudásmenedzsment alapfogalmaival, feladatával, folyamatával.								
<i>Képesség:</i>								
Képes a változásmenedzselés folyamatát átlátni, menedzselni, alkalmazni tudja az ellenállás leküzdésének módszereit.								
El tudja helyezni a megismert elméleteket a tudományterületen belül.								
Érti a modellek alkalmazási korlátait és lehetőségeit, azok előnyeit és hátrányait.								
Képes felismerni a szervezeti változások kiváltó okait, diagnosztizálni a szervezet jelenlegi helyzetét, meghatározni az elérni kívánt állapotot, megtervezni és megvalósítani a cél eléréséhez szükséges akciókat.								
Alkalmazni tudja a gyakorlatban, szervezeti szituációkban a megszerzett ismereteit. Változásmenedzselési és tudásmenedzsment programokba be tud kapcsolódni.								
<i>Attitűd:</i>								
A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő hozzáállást alakítson ki a szervezetek formális és informális alrendszereinek változtatásával kapcsolatban. Nyitottá váljon az alkalmazkodásra, a tudatos magatartásváltoztatásra, a tudásmegosztásra.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül.								
Felelősséget érez csapatt munkában 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								

<p>folyamata, ellenállás a változásokkal szemben, a változás megvalósítás szekvenciális modellje és annak lépései, a szervezeti változások jövője.</p>
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek Előadásokon túl saját tapasztalatok megosztása, esettanulmányok elemzése, lehetőség a tapasztalati tanulás módszerének alkalmazására.</p>
<p>Értékelés Kollokvium írásbeli vizsga formájában, órai aktivitás figyelembevételével.</p>
<p>Kötelező szakirodalom: Cummings, Thomas G., Worley, Christopher G. (2015) Organization Development and Change. CENGAGE Learning. Stamford, USA. 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</p> <p>Ajánlott szakirodalom: Senior, Barbara - Swailes, Stephen (2010): Organizational Change, Fourth Edition, Financial Times Prentice Hall, Pearson Education, Harlow Bakacsi Gyula (2015): <i>A szervezeti magatartás alapjai</i>, Alaptankönyv Bachelor hallgatók számára. Semmelweis Kiadó, Budapest</p>

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:					Kódja:			
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		Kollokvium	magyar	
Levelező	X	Féléves	10	Féléves	-			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr.habil. Gergely Éva			beosztása:	egyetemi docens	
<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. További cél az egyéni karrier értékelése, holtpontok, krízisek, a személyes stratégiai tervezés és szakmai és pályafutási jövőkép megismerése.</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 végig gondolását 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. 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. A hallgatók megismerkednek a szervezeti karriermenedzsmenttel, a karriergondozás funkciórendszerével, a szervezeti karriergondozás gyakorlati lépéseivel.</p>								

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Az előadásokon elhangzott elméletre alapozva az egyes témák interaktív formában is feldolgozásra kerülnek.
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:

Koncz Katalin (2004): Karriermenedzsment, Aula Kiadó Budapest

Brian Tracy (2005): Gyűjtőpont. Z-Press Kiadó Kft., 77-103.o.

Ajánlott szakirodalom:

Töröcsik Mária (2018): Self-marketing. Digitális kiadás. A digitális kiadás alapjául a 2017-ben megjelent Self-marketing (Akadémiai Kiadó, Budapest) című mű szolgált. 6. fejezet: Siker, sikeresek.

Szabó-Bálint Brigitta (2018): A munkavállalói siker és az elérését támogató szervezeti karriermenedzsment-eszközök. Vezetéstudomány, XLIX. évfolyam, 10. szám

https://www.researchgate.net/publication/328333377_A_munkavallaloi_siker_es_az_elereset_tamogato_szervezeti_karriermenedzsment-eszkozok

Heti bontott tematika	
1.	Bevezető előadás, a tantárgy témaköreinek áttekintése, a kurzus követelményeinek ismertetése
	TE*
	A karrier fogalma, minősége
	TE
	Az egyéni karriergondozás folyamata, életpályaszakaszok
	TE
	Életpálya és karriertípusok
	TE
	Az egyéni karriercélok megfogalmazása, egyéni karrierterv felépítése
	TE
	Az egyéni karrier értékelése, holtpontok, krízisek
	TE
	Személyes stratégiai tervezés (hivatás és pályafutás)
	TE
2.	Szakmai és pályafutási jövőkép
	TE
	Siker, sikerösszetevők, a karrier sikeres irányítása
	TE
	A férfi és női karrier utak
	TE
	Szervezeti karriermenedzsment, a karriergondozás funkciórendszere
	TE
	A szervezeti karriergondozás gyakorlati lépései
	TE
	Szervezeti karriergondozás feltételei
	TE
	HR funkciók kapcsolata a karriertervezéssel
	TE

*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	0	Heti	2	G	3	magyar
Levelező		Féléves		Féléves				
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr. habil. Juhász Csilla			beosztása:	egyetemi docens	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása:		
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók képesek legyenek az asszertív kommunikációra, megfelelő színvonalú szakmai beszélgetésekre, önrdek érvényesítő viselkedésre. Megértésék annak a felelősségét, hogy szakemberként a képviselt szervezet érdekét hogyan tudják úgy megtestesíteni, hogy mindkét fél érdekei érvényesülhessenek. Képesek legyenek az emberi erőforrások számára vonzó üzenetek megfogalmazására küldésére.</p>								
<p>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"> - 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 pályorientáció és a karriermenedzsment specifikus kapcsolódási pontjait. 								
<p><i>Képesség:</i></p> <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 								
<p><i>Attitűd:</i></p> <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 								
<p><i>Autonómia és felelősség:</i></p> <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 								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p>								
<p>Önmenedzselés alapjai, technikái. Önismeret, énkép, Önismeret fejlesztés, Önmenedzselés, Önértékelés. Meggyőző kommunikáció, Asszertív kommunikáció. Benyomáskeltés. Viselkedés, Kapcsolatteremtés és tartás, Nemzetközi élet kulturális és kommunikációs sajátosságai. HR branding, Employer branding, Én márka.</p>								

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

előadások, tréningek, prezentáció, esettanulmányok feldolgozása

Értékelés

A félév gyakorlati jeggyel zárul.

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

Kötelező szakirodalom:

Purkiss J. -Roytson-Lee D. (2010) : Énmárka: Tedd magad eladhatóvá, HVG Nemzeti Tankönyv kiadó Zrt., Budapest

Budavári-Takács Ildikó (2011): Karriertervezés. Szent István Egyetem.

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

<https://www.randstad.hu/randstad-award/employer-brand-research-hungary-2017/>

Ajánlott szakirodalom:

Farkas Ferenc – Karoliny Mártonné – László Gyula – Poór József (szerk.) (2007): *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Complex Kiadó, Budapest.

Gyökér Irén (1999): *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:LTtF5SOcy7FMJ:www.proskills.eu/wp-](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LTtF5SOcy7FMJ:www.proskills.eu/wp-content/uploads/trainer/hu/ProSkills_Selfmanagement_skills_HU_%25D6nmenedzsel%25E9si_k%25E9szs%25E9gek_prezent%25E1ci%25F3.ppt+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu)

[content/uploads/trainer/hu/ProSkills_Selfmanagement_skills_HU_%25D6nmenedzsel%25E9si_k%25E9szs%25E9gek_prezent%25E1ci%25F3.ppt+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LTtF5SOcy7FMJ:www.proskills.eu/wp-content/uploads/trainer/hu/ProSkills_Selfmanagement_skills_HU_%25D6nmenedzsel%25E9si_k%25E9szs%25E9gek_prezent%25E1ci%25F3.ppt+&cd=2&hl=hu&ct=clnk&gl=hu) Letöltés időpontja: 2015.02.18.

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

McKenna, Eugene – Nic Beech (1999): *Emberi erőforrás menedzsment*. Egyszerűbben sorozat. Panem Kft., 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_MEEL028-17	
	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:	Prof. Dr. Dajnoki Krisztina			beosztása:	egyetemi tanár	
<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> <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> 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.</p> <p><i>Képesség:</i> 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.</p> <p><i>Attitűd:</i> 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.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül. Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez, tudatosan támogatja a szervezeti fejlődés lehetőségét. Szakmai elképzeléseit elkötelezetten képviseli, bízik tudásában és képességeiben.</p>								
<p>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;</p>								

Munkaerő tervezés gyakorlata; Munkakör kialakítás, munkaköri követelmények fogyatékos munkavállalóknál; A munkaerő ellátás sajátosságai a 4EM-ben; Csoportmenedzsment, csoportkialakítás sajátosságai; Ösztönzésmentésment – sajátosságok, problémák; Teljesítményértékelés gyakorlata; Kommunikáció sajátosságai különböző fogyatékosági csoportoknál; 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 interjút készít (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 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.

Csillag, S. - Toarniczky, A. - Primecz, H. (2018) Dolgoznánk, ha hagynátok... Megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 49 (6). pp. 33-45.

Győri, Zs. - Csillag, S. (2019) Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 1. rész: A kapcsolódó politikák fejlődése az EU-ban és Magyarországon. Vezetéstudomány - Budapest Management Review, 50 (6). pp. 14-23.

Győri, Z., & Csillag, S. (2019). Vállalati felelősségvállalás és fogyatékossgal élők foglalkoztatása: külön múlt – közös jövő? 2. rész: a fogyatékossgal élők foglalkoztatása a CSR szakirodalomban és a vállalati gyakorlatban. Vezetéstudomány / Budapest Management Review, 50(7-8). pp. 16-30

+ előadás anyag

Ajánlott szakirodalom:

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

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

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

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

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

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

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

*TE tanulási eredmények

TÁRSADALMI ISMERETEK

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:	Dr. Kun András István			beosztása:	egyetemi docens	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók</p> <p>A tárgy célja megismertetni a hallgatókat a munkaerőpiac alapvető közgazdasági modelljeivel, ezek gyakorlatban való alkalmazhatóságával, illetve a munkaerőpiacot meghatározó intézményi tényezők szerepével (kiemelten a foglalkoztatáspolitikával és a szakszervezetekkel). A kurzus elvégzésével az emberierőforrás-tanácsadói pályán elhelyezkedők képessé válnak a munkaerő-piaci folyamatok megértésére, az egyes gazdaságpolitikai intézkedések főbb várható hatásainak előrejelzésére, ezen keresztül pedig a szervezeti emberierőforrás-gazdálkodás szempontjából lényeges tényezők változásaira való felkészülésre, reagálásra. Megértik továbbá a szervezetek és a munkaerőpiac közti kölcsönhatásokat, és így a szervezeti döntések hosszú távú, munkaerő-piaci környezetre gyakorolt hatásait is, ami a stratégiai szintű emberierőforrás-menedzsment alapvető dimenziója. A hallgatók betekintést nyernek ezen felül az alapvető munkaerőpiac-elemző technikákba is.</p>								
<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"> - 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. <p><i>Képesség:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><i>Attitűd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <i>Autonómia és felelősség:</i> - 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 								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p>								

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

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Előadások során kerülnek megvitatásra a munkaerő-piaci ismeretek egyes területei. Ezek megbeszélése, közös értelmezése mellett a hallgatók csoportos vagy egyéni irodalom-feldolgozást végeznek oktatói irányítás mellett, mely prezentációval zárul.

Értékelés

Szöbéli vizsga 100%.

Ponthatárok: 50%-ig elégetelen, 51-63% elégséges, 63-74% közepes, 75-88% jó, 89% felett jeles.

Kötelező szakirodalom:

Ehrenberg, Ronald G. – Smith, Robert S. [2003]: *Korszerű munkagazdaságtan*. Panem Könyvkiadó, Budapest.

Ehrenberg, Ronald G. – Smith, Robert S. [2017]: *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 13th ed. Routledge, London & New York.

Az előadásokon és a gyakorlaton elhangzott anyag, s az ajánlott irodalom meghatározott részeinek feldolgozása.

Ajánlott szakirodalom:

A „Munkaerőpiaci Tükör” sorozat.

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 középfolokon*. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Heti bontott tematika	
1.	A munkaerő-piaci ismeretek tárgya, módszerei. A munkagazdaságtan alapfogalmai. TE* A hallgatók megismerik a munkaerő-piaci ismeretek tárgykörét és a munkagazdaságtani megközelítésmódot. .
2.	A munkaerőpiac áttekintése. TE: A hallgatók megismerkednek munkaerőpiac főbb definícióival, alapfogalmaival, alapvető folyamataival.
3.	A munkaerő-kereslete TE: a hallgatók értelmezni tudják a munkaerő iránti keresletet, annak meghatározó tényezőit, a keresleti függvényt.
4.	Keresleti rugalmasságok TE: A hallgatók megismerkednek a keresleti rugalmasságok típusaival és ezek felhasználhatóságával a későbbi elemzések során.
5.	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.
6.	A munkaerő kínálata. TE: A hallgatók a munkaerő-piaci kínálatot meghatározó tényezőkkel, folyamatokkal ismerkednek meg.
7.	Kiegyenlítő bérkülönbségek. TE: A kiegyenlítő bérkülönbségek fogalma, és a vérek változékonyságában játszott szerepe, valamint tényezői kerülnek megismertetésre a hallgatókkal.
8.	Munkaerő-mobilitás.. TE: A földrajzi, és munkahelyek közti mobilitás egyéb formáival, ezek tendenciáival ismerkednek meg a hallgatók.
9.	Emberitőke-beruházások. TE: Az emberi tőke koncepciójának, összetevőinek, beruházási módjainak és hatásainak megismertetése a hallgatókkal.
10.	Ösztönzés és termelékenység TE: A munkavállalók termelékenységének főbb tényezői, és meghatározó folyamatai kerülnek megismertetésre
11.	Nem, faj, etnikum, diszkrimináció. TE: A munkaerőpiacon megjelenő csoportkülönbségek okai és ezek közül is kiemelten a diszkrimináció fogalmával, folyamataival ismerkednek meg a hallgatók.
12.	Szakszervezetek TE: A hallgatók megismerik a munkavállalói érdekképviseltek munkaerőpiacon játszott szerepét.
13.	Kereseti egyenlőtlenségek. TE: a kereseti egyenlőtlenségek mibenlétével és mérésének lehetőségeivel ismerkednek meg a hallgatók.
14.	Munkanélküliség és munkaerőhiány: aktuális trendek TE: A munkaerő-piaci egyensúlytalanságok két fajtájával, ezek elemzési módjaival találkozhatnak a hallgatók.

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	HR stratégia tervezés és munkaerő ellátás				Kódja:	GT_MEEL022-17	
	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:		Prof. Dr. Dajnoki Krisztina		beosztása:	egyetemi tanár	
<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> <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> Átfogóan ismeri és érti a szervezetek humán erőforrás gazdálkodás működési jellemzőit. Ismeri az emberi erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri a stratégiai emberi erőforrás gazdálkodás HR stratégia tervezési, létszámtervezési és munkaerő ellátás tervezési feladatait és módszereit. Mélyrehatóan ismeri a releváns tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben stratégiai tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a HR stratégia tervezés, létszámtervezés, toborzás, kiválasztás, beillesztés, leépítés emberi erőforrás gazdálkodási területeken. Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással és reagálni a környezeti változásokra. Képes a HR szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a stratégiai emberi erőforrás menedzsment terén. Képes a releváns HR funkciók kapcsán magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni és összefoglaló elemzés készítésére. Képes a szervezetekben az emberi erőforrás stratégiával, létszámtervezéssel és munkaerő ellátással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, akciótervet készíteni a megoldásra. Képes a változásokhoz alkalmazkodni, interdiszciplináris ismeretei alapján az emberi erőforrás tervezéssel kapcsolatos kidolgozott koncepcióját munkatársaival és partnereivel elfogadtatni</p> <p><i>Attitűd:</i> Elkötelezett az interkulturális kapcsolatok építésére, valamint a minőségi munka iránt. A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Felelősséget érez csapatmunkában a csapattársak iránt, szakmai tudása szintetizálásával hozzájárul az eredményességhez. A társszakmák képviselőivel való együttműködésben vállalja a kezdeményező szerepet, a kooperáció során a partnerség, az egyenrangú szerep jellemzi. Szakmai és etikai felelősséget vállal a projektmunka eredményeiért, illetve az általa vezetett csoport produktumaiért.</p>								
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, mutatószámai; Leépítés (kritériumok, módszerek, megoldások, a leépítési terv, outplacement); A								

<p>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.</p> <p>A gyakorlatok tartalma: A követelményrendszer ismertetése, HR stratégiák tervezése – csoportos feladat feldolgozás; HR stratégia (komplex feladat) Tervezés: létszámtervezés (számítás) és Leépítési (Exit) interjú; Toborzási és Kiválasztási Terv készítés; alternatívák értékelése; Önéletrajz típusok és motivációs levél; Felvételi interjú – várható kérdések, stratégia típusok.</p>
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>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.</p> <p>Az előadásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint</p>
<p>Értékelés</p> <p>Kollokvium (szóbeli)</p>
<p>Kötelező szakirodalom:</p> <p>Dajnoki K. – Kun A. I.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Debreceni Egyetem, 2020. 130. p. ISBN 978-963-9822-76-4</p> <p>Kun A. I. – Dajnoki K.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment – Munkafüzet, Debreceni Egyetem, 79 p. (2020) ISBN: 9789634902379</p> <p>Dajnoki K. – Kun A. I.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment – Esettanulmány gyűjtemény. Debreceni Egyetem, 84 p. (2020) ISBN: 9789634902386</p> <p>Poór J – Karoliny M.-né – Kovács I. É. – Illés B. Cs. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.</p> <p>Karoliny M-né – Poór J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2016.</p> <p>Poór J. – Karoliny M-né – Berde Cs. – Takács S. (szerk.): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment Complex Kiadó Kft., Budapest, 2012.</p> <p>Armstrong, M. (2017): „Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice” Kogan Page Publishers, London and Philadelphia, 738.p.</p> <p>Purcell, John - Boxall, Peter (2015): Strategy and Human Resource Management (4th Edition). Macmillan International Higher Education</p> <p>Ajánlott szakirodalom:</p> <p>Dessler, G. (2013): „Human Resource Management” Pearson Education, Prentice Hall, 692.p.</p> <p>Poór J. (szerk.): Menedzsment tanácsadási kézikönyv. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2010.</p> <p>Poór J. (szerk.): Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2009.</p> <p>Ambrus T. – Lengyel L. (szerk.): Humán controlling eszközök a gyakorlatban. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2010.</p> <p>+ előadás anyag</p>

Bontott tematika (4 konzultáció)	
1.	Előadás: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment (SHRM)
	TE: A hallgató megismeri a stratégiai szemléletű emberi erőforrás menedzsment sajátosságait (kiváltó okok, fogalma, célja, alapelvei), a vezetés megújításának sajátosságait, a stratégiai vezetés 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 ismérveit, megközelítéseit, a korszerű HR stratégia sajátosságait, a vállalati stratégiához kapcsolódó HR stratégiák típusait.
	Előadás: A stratégiai tervezés folyamata
	TE: A hallgató megismeri a stratégiai tervezés folyamatát, lépéseit, a megvalósítás feltételeit
	Gyakorlat: A követelményrendszer ismertetése, HR stratégiák tervezése – csoportos feladat feldolgozás; HR stratégia (komplex feladat)
2.	Előadás: Az emberi erőforrás tervezés integrált rendszere, a munkaerő tervezés folyamata
	TE: A hallgató megismeri az emberi erőforrás tervezés fázisait, a munkaerő igény előrejelzési lehetőségeit, módszereit, befolyásoló tényezőit, a vezetői döntésre alapozott előrejelzéseket
	Előadás: A belső és a külső munkaerő-kínálat előrejelzése, mutatószámai
	TE: A hallgató megismeri a munkaerő kínálat előrejelzését, mutatószámait, az utódlási kártyát
	Előadás: Leépítés (kritériumok, módszerek, megoldások, a leépítési terv, outplacement)
	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
	Gyakorlat: Tervezés: létszámtervezés (számítás) és Leépítési (Exit) interjú
3.	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
	TE: A hallgató megismeri a toborzási stratégiákat, képessé vélik a toborzás forrásának azonosítására, tervezésére, értékelésére
	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.
	Gyakorlat: Toborzási terv készítés
4.	Előadás: Önéletrajzok típusai, előnyei, hátrányai
	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.
	TE: A hallgató megismeri a gyakorlatban leginkább jellemző kiválasztási tesztek, 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
	Gyakorlat: Önéletrajz típusok és motivációs levél; Felvételi interjú – várható kérdések, stratégia típusok.

*TE tanulási eredmények

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

<p>kultúra összehasonlító elméletek, kutatások: Hofstede, Trompenaars, Globe kutatások; akkulturáció, a szervezeti kultúra megváltoztatása; a szervezeti kultúra mérése kvantitatív és kvalitatív módszerekkel.</p>
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>Előadásokon túl saját tapasztalatok megosztása, esettanulmányok, filmek elemzése, szervezeti kultúrát vizsgáló szakkikkek elemzése.</p>
<p>Értékelés</p> <p>Év végi írásbeli vizsga alapján, az órai aktivitás figyelembevételével (maximum +10%).</p>
<p>Kötelező szakirodalom:</p> <p>Albert Attila, Babocsay Ádám, Biró Balázs, Dornai Erika, Dudás Emese, F. Lassú Zsuzsa, Faragó Klára, Hunyady György, Kiss Gyöngyi, Kiss Paszkál, Kovács Attila, Kőrössy Judit, Kulikné Láng Zsuzsanna, Lisznyai Sándor, Malota Erzsébet, Mérő László (2003): <i>Gazdaságpszichológia</i>. Osiris Kiadó. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_gazdasagpszichologia/ch03.html Heidrich Balázs (2001): <i>Szervezeti kultúra és interkulturális menedzsment</i>, Budapest: Human Telex Consulting. Borgulya Istvánné és Vető Ágnes Ágota (2014): <i>Kulturális távolságok</i>. Budapest: Typotex Kiadó. Csak a megjelölt fejezetek! Cameron, K. S. és Quinn, R. E.. (2006): <i>Diagnosing and Changing Organizational Culture</i>. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Csak a megjelölt fejezetek! Az előadásokon és a gyakorlaton elhangzott anyag, s az ajánlott irodalom meghatározott részeinek feldolgozása.</p> <p>Ajánlott szakirodalom:</p> <p>Alvesson, Mats és Sveningsson, Stefan (2016): <i>Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress</i>. London: Routledge. Hofstede, G. és Hofstede G. J. (2008): <i>Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere</i>. Pécs: VHE Kft. Trompenaars, F. és Hampden-Turner, C. (1999): <i>Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business</i>, Second edition, London: Nicholas Brealey Publishing.</p>

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

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Tanulószervezetek, szervezeti tanulás				Kódja:	GT_MEEL024-17	
	angolul:	Learning organisations, organisational learning						
Felelős oktatási egység:		DE GTK Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet						
Kötelező előtanulmány neve:		nincs				Kódja:		
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali	Nem	Heti		Heti		kollokvium	2	magyar
Levelező	Igen	Féléves	10	Féléves	0			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		Dr. Kun András István		beosztása:	egyetemi docens	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
A kurzus célja, hogy a hallgatókat								
megismertesse a szervezeti tanulás illetve a tanuló szervezetek sajátosságaival, legfontosabb alapfogalmaival, összetevőivel és alapelveivel, célja továbbá esettanulmányokkal hozzájárulni a téma elmélyítéséhez.								
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 szervezetek, mint a gazdaság mikro szerveződési szintjeinek szervezeti tanulásra vonatkozó fogalmai, elméletei, folyamatai és jellemzői. A tanulószervezetek, szervezeti tanulási folyamatok működése és információs és motivációs tényezőit, intézményi környezete közti kapcsolatok. Az egyéni és a szervezeti tanulás viszonya. A problémafelismerés, -megfogalmazás és -megoldás, az információgyűjtés és –feldolgozás ismeretei a szervezeti tanulás területén; az ehhez kapcsolódó modellezési alapismeretek. Mindezek elméleti alapjai, gyakorlati hasznosítási lehetőségei és korlátai.								
<i>Képesség:</i>								
Önálló új következtetések, gondolatok és megoldási módok megfogalmazása a tantárgyhoz kapcsolódóan. Képes a tanult elemzési, modellezési módszerek alkalmazására, a komplex problémákon belül a szervezeti tanulás szerepének azonosítására. Eligazodik a különböző szervezetek tanulási folyamatiban, mert azonosítani tudja és érti ezek szervezeti működést befolyásoló szerepét. Képes a szervezeti tanulás tudományterületén a kutatások és azok eredményeinek kritikus értékelésére. Képes tudása, képességei és készségei folyamatos, egy életen át tartó fejlesztésére.								
<i>Attitűd:</i>								
Kritikusan viszonyul saját, illetve a beosztottak munkájához és magatartásához, innovatív és proaktív magatartást tanúsít a gazdasági problémák kezelésében. Nyitott és befogadó a gazdaságtudomány és gyakorlat új eredményei iránt. Kulturált, etikus és tárgyilagos értelmiségi hozzáállás jellemzi a személyekhez, illetve a társadalmi problémákhoz való viszonyulása során, munkájában figyel a szélesebb körű társadalmi, ágazati, regionális, nemzeti és európai értékekre (ide értve a társadalmi, szociális és ökológiai, fenntarthatósági szempontokat is). Törekszik tudásának és munkakapcsolatainak fejlesztésére, erre munkatársait és beosztottait is ösztönzi, segíti, támogatja. Elkötelezett a szakmája iránt, ismeri és vállalja annak alapvető értékeit és normáit, törekszik azok kritikai értelmezésére és fejlesztésére. Szakmai munkája során a kíváncsiság, a tények és összefüggések megismerésének vágya hajtja.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
Szervezetpolitikai, stratégiai, irányítási szempontból jelentős területeken is önállóan választja ki és alkalmazza a releváns probléma-megoldási módszereket, önállóan lát el gazdasági elemző, döntés-előkészítő, tanácsadói feladatokat. Önállóan azonosítja, tervezi és szervezi a szervezeti tanulás menedzselésének folyamatait. 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								

Az egyéni és a szervezeti tudás. A tudásmenedzsment alapjai. Szervezeti szintű tanulási görbék. A szervezeti tanulás: elméleti keretek. A szervezeti felejtés. A szervezeti memória. A csoportok tanulása, mint a szervezeti tanulás alapja. Tudástranszfer a szervezetekben. A szervezeti tanulás vezetési és stratégiai kérdései.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

A kurzus alapvetően az előadásokra, kisebb részben pedig önálló irodalom-feldolgozásra épül. Az előbbi írásbeli vizsgával, az utóbbit pedig a feldolgozott anyag (cikk) prezentációján keresztül értékeljük.

Értékelés

Írásbeli vizsga (100%).

A vizsgadolgozatokra 45 perc áll a hallgatók rendelkezésére. A dolgozatok feleletválasztásos tesztet és fogalom-magyarázatot tartalmaznak.

Ponthatárok: 51% elégséges, 63% közepes, 75% jó, 88% jeles.

Kötelező szakirodalom:

Argote, Linda (2013): *Organizational learning. Creating, Retaining and Transferring Knowledge*. Springer, New York.
Davenport, Thomas H. – Prusak, Laurence (2001): *Tudásmenedzsment*. Kossuth Kiadó, Budapest. 1-4. fejezet.

Ajánlott szakirodalom:

Bencsik Andrea (2015): *A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban*. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Boda György (2008): *A tudástőke kialakulás és hatása a vállalati menedzsmentre*. Információs Társadalomért Alapítvány, Budapest.

Edwards, John S. (2015): *The Essentials of Knowledge Management*. Palgrave Macmillan, New York.

Gates, Bill (1999): *Üzlet @ gondolat sebességével: működik a digitális idegrendszer*. Geopen, Budapest.

Kearns, Paul (2013): *Organizational Learning And Development. From an evidence base*. Routledge, London.

March, G. James (2005): *Szervezeti tanulás és döntéshozatal*. Alien kiadó – Rajk László Szakkollégium, Budapest.

North, Klaus – Kumta, Gita (2014): *Knowledge Management. Value Creation Through Organizational Learning*. Springer, London.

Pedler, Mike – Burgoyne, John G. (2017): *Is the learning organisation still alive?* *The Learning Organization*, Vol. 24 Issue: 2, 119–126. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2016-0087>

Pintér Róbert (szerk.) (2007): *Az információs társadalom. Az elmélettől a politikai gyakorlatig*. Gondolat – Új Mandátum, Budapest. <http://mek.oszk.hu/05400/05433/05433.pdf>

Santa, Mijalce (2015): *Learning organisation review – a “good” theory perspective*. *The Learning Organization*, Vol. 22, No. 5, pp. 242–270. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2014-0067>

Szabó Katalin – Hámori Balázs (2006): *Információgazdaság*, Akadémia Kiadó, Budapest.

Néhány ajánlott folyóirat ábécé szerint: *Development and Learning in Organizations* (ISSN 14777282), *Journal of Knowledge Management* (ISSN 13673270), *Journal of Workplace Learning* (ISSN 13665626), *Knowledge Management & E-Learning* (ISSN 20737904), *Knowledge Management Research and Practice* (ISSN 14778238, 14778246), *Learning Organization* (ISSN 09696474), *Organization Science* (ISSN 15265455, 10477039), *Organization Studies* (ISSN 01708406)

Heti bontott tematika	
1.	Bevezetés, követelmények megbeszélése, a téma körülhatárolása. Az egyéni és a szervezeti tudás.. TE a hallgatók képesek lesznek a szervezeti tanulás, mint témakör, és a kapcsolódó szervezeti problémák azonosítására.
2.	A tudásmenedzsment alapjai: tudástermelés. TE A tudásmenedzsment, mint alapozó diszciplína részterületeinek áttekintése, az ismeretek felelevenítése, és tantárgy specifikus kiegészítése.
3.	A tudásmenedzsment alapjai: kodifikálás. TE A tudásmenedzsment, mint alapozó diszciplína részterületeinek áttekintése, az ismeretek felelevenítése, és tantárgy specifikus kiegészítése.
4.	Szervezeti tanulási görbék TE Az egyéni és a szervezeti szintű tanulási görbék fogalmának megértése és az alapvető elemzési műveletek megismerése.
5.	A szervezeti tanulás: elméleti keretek I. TE A szervezeti tanulás fontosabb elméleteinek megismerése.
6.	A szervezeti tanulás: elméleti keretek II. TE A szervezeti tanulás fontosabb elméleteinek megismerése.
7.	A szervezeti felejtés TE A szervezeti felejtés jelenségének, negatív és pozitív következményeinek megértése a szervezetek szempontjából.
8.	A szervezeti memória TE A szervezeti memória koncepciójának elsajátítása, és azonosítási, elemzése, menedzselési lehetőségeinek megismerése.
9.	A csoportok tanulása, mint a szervezeti tanulás alapja TE A csoportos és a szervezeti tanulás összekapcsolása, a lehetőségek és veszélyek megismerése menedzselési oldalról.
10.	Tudástranszfer a szervezetekben TE A legfontosabb tudástranszfer folyamatok, lehetőségek, és az ezeket veszélyeztető jelenségek megismerése.
11.	A szervezeti tanulás vezetési és stratégiai kérdései TE az eddig tanultak vezetői szempontú alkalmazási lehetőségeinek megismerése.
12.	A tanuló szervezet struktúrái TE A hallgatók megismerik, hogy miképpen képzőnek le a szervezeti tanulási folyamatok a szervezetek struktúrájába(n), illetve hogyan szolgálhatja a struktúra a tudás- és szervezeti-tanásmenedzsmentet.
13.	A szervezeti tanulás jogi vetületei Magyarországon TE Praktikus ismeretek elsajátítása a tudás és tanulás menedzselésének hazai jogi akadályairól, lehetőségeiről.
14.	Hallgatói cikkszámlók, prezentációk és megbeszélésük TE A hallgatók gyakorlatot szereznek a kapcsolódó szakirodalom értelmezésében, használatában.

*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. habil. Hadházi Edit			beosztása:	egyetemi docens	
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók egyrészt bepillantást nyerjenek az üzleti etika elméleti ismereteibe, a legalapvetőbb modellek és empirikus kutatások eredményeibe. A foglalkozások célja másrészt az, hogy az esettanulmányok feldolgozása során személyiségük és érzelmi intelligencia készségük fejlődjön, és felismerjék, hogy munkájuk során, hosszú távon akkor lesznek hatékonyabbak és eredményesebbek, ha a társadalmi, erkölcsi és etikai normákat ismerik, azok szerint tevékenykednek.</p>								
<p>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 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 szaktikákba, és megismerkedjenek az etikai kódex fogalmával és alkalmazásával.</p> <p><i>Képesség:</i> A hallgatók képesek lesznek a különböző érintettek felé etikusan fordulni, az alapvető etikai normákat munkájukban és mindennapjaikban alkalmazni.</p> <p><i>Attitűd:</i> A tantárgy elősegíti, hogy a hallgató, megfelelő hozzáállást alakítson ki az etikus munkavégzéssel kapcsolatban. Nyitottá válnak továbbá az ezzel kapcsolatos ismeretek megszerzésére, alkalmazására.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> A kurzus hozzásegíti a hallgatót ahhoz, hogy munkájában az etikai térkép valamennyi szereplőjének értékeit megismerje, azokat figyelembe véve hozza meg döntéseit.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>A kurzus áttekinti a következő témaköröket: az üzleti etika kialakulása, értelmezése, hatásintervalluma, változása; az erkölcsi felelősség a piac szereplőinek: a fogyasztók, a tulajdonosok, az alkalmazottak, a kormányzat, a szállítók, a helyi közösségek és a természeti környezet vonatkozásába; szaktikák; etikai intézmények a vállalaton belül.</p>								
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>Előadások, gyakorlatokon a témakörökhöz kapcsolódó feladatok, esettanulmányok megoldása.</p>								
<p>Értékelés</p> <p>Gyakorlati jegy zárthelyi dolgozat formájában, aláírás feltétele: egyéni beadandó dolgozat és prezentáció.</p>								

Kötelező szakirodalom:

- Csurgó Ottóné (szerk.) (2006): Üzleti etika, Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt., Budapest
Pálincás Jenő (2006): Üzleti etika, INOK Kft., Budapest
Colin Fisher – Alan Lovell – Néstor Valero-Silva (2013): Business Ethics and Values, Fourth Edition, Pearson Education Limited, Harlow
Peter A. Stanwick – Sarah D. Stanwick (2009): Understanding Business Ethics, First Edition, Pearson Education International, New Jersey
Morgen Witzel (2019): Az etikus vezető, Miért jelenthet versenyelőnyt, ha helyesen cselekszünk?, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft., Budapest
Larry R. Churchill (2020): Etika mindenkinek, Készségalapú megközelítés, Pallas Athéné Könyvkiadó Kft., Budapest

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.	Előadás: Tematika, követelményrendszer ismertetése, a félév szervezési feladatainak egyeztetése
	Gyakorlat: Bevezető esettanulmányok elemzése
	TE: Ismeri az általános és üzleti etikához kapcsolódó értékeket
	Előadás: Elméleti bevezető I.
	Gyakorlat: KÖVET Egyesület filmjének megtekintése Másért vállalkozók címmel
	TE: Ismeri a jog és az erkölcs hasonlóságait és különbségeit, a gazdaságetika fogalmát és szintjeit, az üzleti etika történeti fejlődését, az etikai irányzatokat.
	Előadás: Elméleti bevezető II.
	Gyakorlat: Esettanulmány elemzése
	TE: Ismeri a vállalati etika irányzatait, az üzleti etika fogalmát és alapelveit, az etikai térkép alanyait, a vállalati etikai intézményeket.
	Előadás: CSR (Vállalatok társadalmi felelősségvállalása)
	Gyakorlat: Esettanulmány elemzése
	TE: Ismeri társadalmi felelősségvállalás fogalmát, annak Caroll-féle dimenzióit, legfontosabb szakmai területeit.
2.	Előadás: Etikus emberi erőforrás menedzsment
	Gyakorlat: Etikátlan EEM gyakorlati példák gyűjtése, HR dilemmák etikai szempontú elemzése esettanulmányok segítségével
	TE: Ismeri az etikus toborzás, kiválasztás, ösztönzés-menedzsment, előléptetés és elbocsájtás legfontosabb szempontjait.
	Előadás: Etikus marketing, etikus tárgyalás
	Gyakorlat: Fogyasztó gyerekek: A gyermekkor elüzlésítése
	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.
	Előadás: Felelősség a természeti környezet irányába
	Gyakorlat: Mit teszek/tehetek én a környezetvédelem érdekében? - Beszámoló
	TE: Ismeri a fenntartható fejlődés fogalmát, elveit, az ökológiai lábnyom fogalmát, a környezetvédelmi szabályozás eszközeit, a hulladékgazdálkodás alapelveit.
	3.
Gyakorlat: Fogyasztóvédelmi problémák kezelésének lehetőségei, példák	
TE: Ismeri a fogyasztóvédelem célját, a fogyasztó fogalmát, a fogyasztók alapvető jogait, a leggyakoribb fogyasztóvédelmi problémákat, megoldási lehetőségeiket.	
Előadás: Szaketikák	
Gyakorlat: Pozitív/negatív példák gyűjtése bármely szaketikához kötődően, esettanulmányok elemzése	
TE: Ismeri a szaketikák szükségességének okait, a legfontosabb szaketikák problematikáját (számviteli munka etikája, adómorál, sajtóetika).	
Előadás: A pénzügyi tevékenység etikája	
Gyakorlat: Pozitív/negatív példák gyűjtése a pénzügyi szaketikához kötődően	
TE: Ismeri a banketika legfontosabb kérdésköreit, a bank és dolgozóinak felelősségeit, az ügyfelek jogait, a biztosításetika legfontosabb elveit.	
4.	
	Gyakorlat: Ismerkedés etikai kódexekkel, a DE Etikai kódexének tanulmányozása
	TE: Ismeri az etikai intézményeket, az etikai kódex fogalmát, csoportosítási lehetőségeit, legfontosabb tartalmi követelményeit.
	Előadás: Empirikus kutatások az üzleti etika területén
	Gyakorlat: kutatások az egyetemi hallgatók csalással kapcsolatos etikai attitűdjeiről
	TE: Ismeri az említett témakör kutatásait mind hazai, mind nemzetközi szinten
	Előadás: Empirikus kutatások az üzleti etika területén
	Gyakorlat: kutatások az egyetemi hallgatók munkahelyi etikai attitűdjeiről
	TE: Ismeri az említett témakör kutatásait mind hazai, mind nemzetközi szinten
	Előadás: Empirikus kutatások az üzleti etika területén
	Gyakorlat: Az etikus vezető mibenléte
	TE: Ismeri az etikus vezetőhöz kapcsolódó legfontosabb fogalmakat, teóriákat.

*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		gyakorlati jegy	3	magyar
Levelező	L	Féléves	5	Féléves	5			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Prof. Dr. Dajnoki Krisztina			beosztása:	egyetemi tanár	
<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>								
<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 az emberierőforrás-gazdálkodás hagyományos funkcióit és a környezeti változások, a globalizáció hatására megjelenő új tevékenységterületek feladatait és módszereit, melyek jelentősége nem vitatható. Átfogóan ismeri és érti a szervezetek HR működési jellemzőit, gazdasági és társadalmi szerepüket. Ismeri az erőforrások, a tényezők és jelenségek összefüggéseit, az erőforrások felhasználásának szabályait és törvényszerűségeit. Mélyrehatóan ismeri az emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos, a tantárgy keretében releváns témakörök tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, az adott HR tevékenységterület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetek erőforrás gazdálkodási feladataiban szerepet vállalni, a tantárgy keretében megszerzett szakmai tudását az elvárásoknak megfelelően felhasználni, a szervezet céljaival összefüggésben tervező, fejlesztő és támogató tevékenységeket folytatni a megtartás-, munkaélmény-, kompetencia- humán tőke-, tudás-, generáció-, sokszínűség-menedzsment emberi erőforrás gazdálkodás területeken. Képes megérteni a szervezeti folyamatok természetét, külső-belső összefüggéseit, kapcsolatát az emberi erőforrás gazdálkodással és képes a környezeti változásokra rugalmasan reagálni. Képes a szakmai problémák beazonosítására, a nemzetközi tapasztalatok, jó példák hazai követelményeknek megfelelő adaptálására a tantárgy keretében releváns emberi erőforrás menedzsment területen. Képes az emberi erőforrás menedzsment területén magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni, szakértői anyagokat összeállítani.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Jellemzője az értékalapú megközelítés, amelynek középpontjában a munka, mint alkotó és kreatív tevékenység jelenik meg. Elkötelezett a minőségi munka iránt.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> A humán erőforrás gazdálkodás folyamatos fejlődése, illetve a változások, trendek megismerése végett a hallgató rendelkezik a folyamatos önképzés igényével, tudatosan keresi a szervezeti és egyéni tanulási formákat, belső motiváció alapján folyamatosan él a non-formális tanulás lehetőségével, ennek eredményeként szakmai érdeklődése elmélyül.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>Változó HR – a környezeti változások és a globalizáció hatása az EEM funkciókra, a HR, mint profit center, A HR szerepe a társadalmi felelősségvállalásban; HRM a digitális transzformáció útján; Tudásmenedzsment; Humán tőke menedzsment és kompetenciamentedzsment, a jövő munkaerőpiacának elvárt képességei; Globális karrier – karrier határok nélkül; Megtartás-menedzsment és elköteleződés, job-hopping; Munkaélmény-menedzsment (Flow); Tehetségmenedzsment rendszerek alkalmazása; Sokszínűség-menedzsment; People management és</p>								

generációmenedzsment; Munkavállalói jólét, családbarát munkahely; Digitalizáció és robotizáció hatása a kapacitástervezésre, Pandémiás helyzet hatása a HRM stratégiára
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>Ismeretátadó interaktív előadás és esettanulmányok feldolgozására, szituációs helyzetekre, csoportos feladatmegoldásra épülő gyakorlatok.</p> <p>A foglalkozásokon való részvétel a kari Tanulmányi és Vizsgaszabályzatban rögzítettek szerint.</p>
<p>Értékelés</p> <p>Gyakorlati jegy (írásbeli vizsga)</p>
<p>Kötelező szakirodalom:</p> <p>Dajnoki K. – Kun A. I.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment – Esettanulmány gyűjtemény. Debreceni Egyetem, 84 p. (2020) ISBN: 9789634902386</p> <p>POÓR J – KAROLINY M.-NÉ – KOVÁCS I. É. – ILLÉS B. Cs. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.</p> <p>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</p> <p>POÓR J. – KAROLINY M-NÉ – BERDE Cs. – TAKÁCS S. (szerk.): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2012.</p> <p>POÓR J. – BÓDAY P. – KISPÁL-VITAY ZS. (szerk.): Trendek és tendenciák a kelet-európai emberierőforrás-menedzsmentben. Gondolat Kiadó, Budapest, 2011.</p> <p>KERECSENDI-MESTER SZ.: Humántőke-menedzsment. Eger, 2013.</p> <p>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.</p> <p>ARMSTRONG, M. (2017): „ARMSTRONG’S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE” KOGAN PAGE PUBLISHERS, LONDON AND PHILADELPHIA, 1089.P.</p> <p>KAROLINY M-NÉ – POÓR J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2016.</p> <p>+ előadás anyag</p> <p>+ a témában kiadott releváns szócikkek</p> <p>Ajánlott szakirodalom:</p> <p>DESSLER, G. (2013): „HUMAN RESOURCE MANAGEMENT” PEARSON EDUCATION, PRENTICE HALL, 692.p.BOUDREAU, J.W.: HR újratöltve. Akadémiai Kiadó, Budapest, 2012.</p> <p>LOSEY, M. – ULRICH, D. – MEISINGER, S. (SZERK.): A HR JÖVŐJE – AZ EMBERIERŐFORRÁS-MENEDZSMENT perspektívái. HVG Kiadói Zrt., Budapest, 2006.</p> <p>+ a témában releváns szócikkek</p>

Heti bontott tematika (2 konzultációs alkalom)	
1.	A HR, mint profit center; Változó HR – a környezeti változások és a globalizáció hatása az EEM funkciókra.
	TE A hallgató megismeri a HR, mint stratégiai partner gazdasági jelentőségét a szervezetben, a HR fejlődés területén jelentkező változásokat, új trendeket, megjelenő funkciókat
	A HR szerepe a társadalmi felelősségvállalásban
	TE A hallgató megismeri a HR szerepét, lehetőségeit a CSR tevékenységben
	HRM a digitális transzformáció útján
	TE A hallgató megismeri a digitális transzformáció hatásait a HRM-re
	Tudásmenedzsment
	TE A hallgató megismeri a szellemi tőke növelését célzó törekvéseket, stratégiai szemléletet.
	Humán tőke és kompetenciamentedzsment; A jövő munkaerőpiacának elvárt képességei
	TE A hallgató megismeri humán tőke elemeit, a HC növelés lehetőségeit és a kompetenciák tudatos menedzselésének hatásait, sajátosságait. 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 tálnani a munkaadó felé
	Globális karrier – karrier határok nélkül
	TE A hallgató megismeri a nemzetközi karrier lehetőségeket, annak tervezését, a kiküldetés sajátosságait, hatásait.
	Megtartás-menedzsment és elköteleződés, a job-hopping jelenség
	TE A hallgató megismeri a megtartás, elkötelezettség, lojalitás szerepét, jelentőségét a szervezetben, megismerkedik a modellel, illetve a job-hopping jelenség kiváltó okaival, hatásaival.
	2.
TE A hallgató megismeri a munkaélmény-menedzsment alapjaival, hatásaival, gyakorlati megvalósulás formáival.	
Tehetségmenedzsment rendszerek alkalmazása	
TE A hallgató megismeri a nemzetközi és hazai tehetségmodelleket, alkalmazott TM rendszereket, összefüggéseit más rendszerekkel.	
Sokszínűség-menedzsment	
TE A hallgató megismeri az esélyegyenlőség szemlélet mellett a sokszínűség-menedzsment szemléletét, hatásait.	
People management és generációmenedzsment	
TE A hallgató megismeri a hatékony „people management”, mint top 10 elvárt kompetencia főbb ismérveit, fejlesztési lehetőségeit, valamint a generációk hatékony együttműködésének sajátosságait.	
Munkahelyi jólét, családbarát munkahely	
TE A hallgató megismeri a munkahelyi jóllétet, mint stratégiai eszközt, illetve melyek a gondoskodás 21. századi eszközei, valamint a családbarát munkahely ismérveit.	
Robotizáció hatása a kapacitástervezésre, automatizáció munkaerőpiaci hatásai	
TE A hallgató megismeri a digitális ipari forradalom, az automatizáció munkaerő-piaci hatásait, következményeit.	
Pandémiás helyzet hatása a HRM stratégiára	
TE A hallgató megismerkedik a pandémiás helyzetben felmért szervezetek HR gyakorlatával (HSZOSZ kutatási eredmények)	

*TE tanulási eredmények

TANÁCSADÁSI ISMERETEK

A tantárgy neve:	magyarul:	A tanácsadás elmélete és gyakorlata				Kódja:	GT_MEEL009-17	
	angolul:	Theory and practice of counseling						
Felelős oktatói egység:		DE GTK Vezetés és Szervezéstudományi Intézet						
Kötelező előtanulmány neve:		nincs				Kódja:		
Típus	Óraszámok					Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali						TVSZ szerint	5	magyar
Levelező	x	Féléves	10	Féléves	10			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr. habil. Gergely Éva			beosztása:	egyetemi docens	
<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. Sajátítsák 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 fordulók individuális céljainak megvalósításához egyéni tervezési készségük fejlődését támogatni. Képes a tanácsadás magyar és idegen nyelvű publikációs forrásokat felhasználni, ezeket értelmezni, feldolgozni. Képes a hatékony írásbeli és szóbeli kommunikációra, munkája eredményeinek prezentálására.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi. Jellemzője az előítéletmentesség, a szociális érzékenység, az egyéni, szervezeti és társadalmi érdekek összeegyeztetésének igénye.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli. Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>A kurzus feldolgozza tanácsadás nemzetközi és hazai történetét, megismertet a legújabb trendekkel. Bemutatásra kerülnek azok az összefüggések, amelyek a tanácsadást a humánmenedzsment területéhez kötik. A gyakorlat alkalmas arra, hogy a hallgatók az egyén tanácsadási ismeretek tartalmi és formai követelményeit megismerjék. A kurzus ideje alatt kiemelt figyelmet kap a szakmai etikai normák megismerése és a legújabb nemzetközi és hazai kutatási eredmények értékelése.</p>								
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <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>								
<p>Értékelés</p> <p>Írásbeli kollokvium. Az aláírás megszerzésének feltétele két ppt előadás elkészítése és a tanácsadási napló bemutatása, a vitában való aktív részvétel. Levelező tagozaton az aláírás megszerzésének feltétele a tanácsadási napló bemutatása.</p>								

Kötelező szakirodalom:

- Ritoók Magda (2008): Pályafejlődés- pályafejlődési tanácsadás ELTE Eötvös Kiadó Bp.
Szilágyi Klára (2000): Munka-pályatanácsadás, mint professzió. Kollégium Kft. Bp.
Szilágyi Klára (2005): A fiatalok és felnőttek 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
Szilágyi Klára (szerk) (2012): A pályorientáció szerepe a társadalmi integrációban. Elektronikus kiadvány ELTE TáTK Budapest

Heti bontott tematika	
1.	<p>Előadás: A követelmények és a szakirodalom ismertetése. A tanácsadás nemzetközi és hazai története</p> <p>Gyakorlat: A követelmények ismertetése. A tanácsadó jellemzői – önfelmérés, önismeret</p> <p>TE*: Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a terület sajátosságait. Felmérni a tanácsadás során fontos egyéni képességeket</p>
2.	<p>Előadás: A tanácsadás elméleti alapjai I. (Parsons elmélete, az alkalmassági megközelítés)</p> <p>Gyakorlat: Tanácsadói szemléletmód – foglalkozási érdeklődési kérdőív a tanácsadásban</p> <p>TE. Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását. Tanácsadás során alkalmazható kérdőív gyakorlati alkalmazásának megismerése – egyéni önismeret mélyítés a kérdőív eredményei alapján</p>
3.	<p>Előadás: A tanácsadás elméleti alapjai II. (A személyiség pszichológiai mozgására épülő elméletek. Döntési elméletek)</p> <p>Gyakorlat: Beszélgetésvezetési fogások – mikroskillek felismerése a gyakorlatban.</p> <p>TE. Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását. Az egyéni tanácsadás során alkalmazható gyakorlati beszélgetésvezetési fogások/módszerek megismerése és értelmezése</p>
4.	<p>Előadás: A tanácsadás elméleti alapjai III. (Super elmélete)</p> <p>Gyakorlat: Komplex tanácsadói szituáció megoldása, tanácsadás során alkalmazható munkalapok.</p> <p>TE: Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását. Gyakorlati eset megismerése, egyéni tanácsadói képességek kipróbálása, komplex problémamegoldás, tanácsadás során alkalmazható eszközök megismerése.</p>
5.	<p>Előadás: A tanácsadás elméleti alapjai IV. (Kohli életpálya elmélete)</p> <p>Gyakorlat: Csoportos tanácsadásban alkalmazható beszélgetésvezetési fogások</p> <p>TE: Mélyrehatóan ismeri a tanácsadási és pályatervezési tevékenységet megalapozó általános és specifikus andragógiai és pszichológiai jellemzőket, azok gyakorlati alkalmazását feladataival, módszereivel. A csoportos tanácsadás során alkalmazható gyakorlati beszélgetésvezetési fogások/módszerek megismerése és értelmezése</p>
6.	<p>Előadás: A tanácsadás elméleti alapjai V. (Magyar kutatók elméleti munkássága)</p> <p>Gyakorlat: Tanácsadási esettanulmány feldolgozása.</p> <p>TE: Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait. Tanácsadási akciópontok azonosítására való alkalmasság.</p>
7.	<p>Előadás: A tanácsadás, mint humánszolgáltatás.</p> <p>Gyakorlat: Tanácsadói tevékenység – leggyakoribb témakörök.</p> <p>TE: Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli. Képes azonosítani azokat az eseteket, amelyekkel leggyakrabban megkereshetik a tanácsadót, az eseteket képes kategorizálni</p>
8.	<p>Előadás: A tanácsadás etikája.</p> <p>Gyakorlat: Tanácsadás folyamata – 5 lépéses folyamatmodell és kiegészítő eszközök.</p> <p>TE: Tudatosan képviseli a szakmai és etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli. Képes a tanácsadói tevékenység során rendszerezett folyamatban felépíteni a munkát, a folyamat egyes fázisainál pedig eszközök alkalmazására is képessé válik</p>
9.	<p>Előadás: A tanácsadó személyisége.</p> <p>Gyakorlat: Tanácsadói kompetenciahatárok értelmezése és betartása.</p> <p>TE: Tudatosan képviseli a szakmai etikai normákat, annak betartását másoktól is megköveteli. Képes a tanácsadással hasonlóságot tevékenységek egymástól történő elhatárolására, az egyes esetek értelmezésére</p>
10.	<p>Előadás: Tanácsadási modellek.</p> <p>Gyakorlat: Tanácsadási esettanulmány feldolgozása.</p> <p>TE: Mélyrehatóan ismeri szakterületének sajátosságait. Gyakorlati helyzet felismerésére és kezelési alternatívák megfogalmazására való alkalmasság</p>

11.	Előadás: Munkanélküliség és tanácsadás. Gyakorlat: Tanácsadói kompetenciahatárok azonosítása a gyakorlatban.
	TE: Mélyrehatóan ismeri szakterületének tudományos eredményeit, sajátosságait. Képes az egyes tanácsadói szituációkat helyesen felmérni és a határterületeket beazonosítva a legoptimálisabb útra terelni az ügyfelet.
12.	Előadás: Pályaismeret I. (nemzetközi és magyar osztályozási eljárások) Gyakorlat: Tanácsadói tevékenység dokumentálása – tanácsadói napló felépítésének megismerése, logikája.
	TE: Összehasonlításaiban is ismeri a pályák osztályozási rendszerét. Képes a hatékony szakmai dokumentációra
13.	Előadás: Pályaismeret II. (foglalkozási követelmények, alkalmazási feltételek). Gyakorlat: Tanácsadói napló készítése.
	TE: Összehasonlításaiban is ismeri a pályák osztályozási rendszerét. Képesé válik az adminisztratív szabályok tanácsadásban történő rutinszerű alkalmazására
14.	Előadás: Az életpálya egyéni alakulása. Pálya- és munkatanácsadás során alkalmazható források Gyakorlat: Esettanulmányok
	TE Szakmai tudásával felelősen hozzájárul a szervezet minden alkalmazottjának pályafejlődéséhez. Képes friss, aktuális, naprakész ismeretek felkutatására és hiteles fórumok feltársára

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Felnőttképzés tervezés és munkaerő-piaci képzés				Kódja:	GT_MEEL007-17	
	angolul:	Adult education						
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		GY	3	magyar
Levelező	x	Féléves	0	Féléves	10			
Tantárgyfelelős oktató		neve:		Dr. habil. Gergely Éva		beosztása:	egyetemi docens	
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerjék a felnőttoktatás és felnőttképzés alapfogalmait, tervezésének kérdéseit. A felnőtt tanulók és tanulói csoportok jellegzetes vonásainak megismerése. A felnőttek tanulása, tanulási motivációinak bemutatása, kompetenciafejlesztés a felnőttképzésben. A felnőttek tanításának módszertana, kiemelt szerepet tulajdonítva a tréningeknek.</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 felnőttképzés tervezésével kapcsolatos feladatokat, folyamatokat. Tréning szervezése, tréningforgatókönyv készítése, tréning tartása.</p> <p><i>Képesség:</i> Elméleti, fogalmi és módszertani ismereteinek birtokában képes a felnőttek képzéséhez kapcsolódó rendszerek átlátására, koordinálására.</p> <p><i>Attitűd:</i> Nyitott az új ismeretek megszerzésére. Törekszik az ismeretek 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: felnőttképzési funkciók, felnőttek tanulási jellegzetességei, tanulási motiváció, kompetenciafejlesztés, felnőttképzési módszerek sajátosságai, tréningtartás módszertana</p>								
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>Prezentációkkal (ppt) segített gyakorlati órák, a gyakorlatokon interaktív formában történik az egyes témák feldolgozása, a tréningeken való részvétel célja saját élmény szerzése.</p>								
<p>Értékelés</p> <p>A Hallgatók gyakorlati jegyet szereznek a tárgyból.</p>								
<p>Kötelező szakirodalom:</p> <p>Kispálné Horváth Mária: A felnőttképzés módszertana (www.academia.edu) Jürgen Schulze-Seeger: Trénerek módszertani kézikönyve. Z-PressKiadó Kft., 2010</p>								
<p>Ajánlott szakirodalom:</p> <p>KSH felnőttképzési adatai. Szelei Antónia – Malatyinszky Szilárd (2017): A felnőttképzés értékei napjainkban.</p>								

Heti bontott tematika	
1.	Bevezetés, követelmények ismertetése. Andragógiai alapok
	TE
	A felnőttek tanulásának módszertana
	TE
	A felnőttek tanulása, tanulási motivációi
	TE
	Kompetenciafejlesztés a felnőttképzésben
	TE:
	A felnőttek tanításának módszertana, felnőttképzési módszerek sajátosságai
	TE:
2.	Előadó/tanárközpontú módszerek Részvevő/tanulóközpontú módszerek
	TE
	Tréningtartás módszertana
	TE
	Tréning tervezése szervezése, főbb kérdések
	TE
	Tréning feladattípusok áttekintése
	TE
	Tréning forgatókönyv elemei
	TE:
	A tréning szabályai
	TE:
	Tréneri kompetenciák
TE:	

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Munkakörtervezés, munkakör kialakítás				Kódja:	GT_MEEL029-17										
	angolul:	Job design															
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	5												
Tantárgyfelelős oktató		neve:		Dr. habil. Gergely Éva		beosztása:	egyetemi docens										
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók ismerkedjenek meg a munkakörelemzés, munkakörtervezés, munkakör kialakítás, munkakör-értékelés elméleti alapjaival és azok alkalmazási lehetőségeivel, gyakorlati használhatóságukkal, jelentőségükkel.</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 megismerik.</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>Az előadásokon elhangzott elméletre alapozva és ahhoz kapcsolódva a gyakorlaton interaktív formában történik az egyes témák feldolgozása. A hallgatók tréningeken vesznek részt, nagy hangsúlyt fektetve csoportmunkára, az elméleti alapok gyakorlati hasznosítására.</p>																	
<p>Értékelés</p> <p>Írásbeli vizsga, a dolgozat pontozásos értékelése.</p> <p>Érdemjegyek:</p> <table> <tr> <td>0–59%</td> <td>elégtelen (1)</td> </tr> <tr> <td>60–69%</td> <td>elégséges (2)</td> </tr> <tr> <td>70–79%</td> <td>közepes (3)</td> </tr> <tr> <td>80–89%</td> <td>jó (4)</td> </tr> <tr> <td>90–100%</td> <td>jeles (5)</td> </tr> </table>								0–59%	elégtelen (1)	60–69%	elégséges (2)	70–79%	közepes (3)	80–89%	jó (4)	90–100%	jeles (5)
0–59%	elégtelen (1)																
60–69%	elégséges (2)																
70–79%	közepes (3)																
80–89%	jó (4)																
90–100%	jeles (5)																
<p>Kötelező szakirodalom:</p> <p>Karoliny Mártonné – Poór József (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: rendszerek és alkalmazások, Wolters Klower, Budapest.</p> <p>Elbert, N. F. - Poór J (2003).: Munkakörelemzés és -tervezés, In: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK-KERSZÖV Kiadó, Budapest.</p>																	

Klein S. (2004): Munkapszichológia. SHL Könyvek, 223-276.p.

Poór J. (2010): Munkakör- és kompetenciaelemzés. In: Karoliny M.-né – Poór J. (szerk.): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 165-193.p.

Ajánlott szakirodalom:

Gyökér I. (2001): Munkakörök kialakítása, elemzése, leírása. In: Humánerőforrás-menedzsment. Műszaki Könyvkiadó, Budapest, 122-133. p.

Roóz J. (2006): Az emberierőforrás-menedzsment alapjai. BGF, 173-192.p.

Heti bontott tematika	
1.	Előadás: Szervezet és folyamatelemzés a gyakorlatban
	TE*
	Előadás: Munkakörelemzés lépései, alapelvei, munkakörelemzési módszerek
	TE*
	Előadás: Munkaköri kompetenciák, kompetenciamodellek, specifikáció
	TE*
	Előadás: Munkakörelemzés –FEOR besorolási rendszer
	TE*
	Előadás: Munkaköri leírás
	TE
	Előadás: Munkakörtervezés, módszerek
	TE
	Előadás: Munkakörtervezés – csoportmunka, autonóm munkacsoportok
	TE
	Előadás: Alternatív munkaidő rendszerek – elméleti és gyakorlati alapok
	TE
	Előadás: Munkakör-értékelés fogalma célja, kulcsjellemzői
TE	
Előadás: Munkakör-értékelés módszerei – Szintetikus és analitikus módszerek	
TE	
2.	Gyakorlat: Különböző munkakörök összehasonlítása
	TE
	Gyakorlat: Munkakör elemzés módszerek kidolgozása a gyakorlatban
	TE
	Gyakorlat: Munkakör elemzési módszerek összehasonlítása
	TE
Gyakorlat: Munkaköri leírások készítése, aktualizálása, specifikáció készítés	
TE	

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Emberi erőforrás fejlesztés, teljesítményértékelés				Kódja:	GT_MEEL018-17	
	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		K	3	magyar
Levelező	X	Féléves	10	Féléves				
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr. habil. Juhász Csilla			beosztása	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 résztemáiról 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, bízika 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.</p> <p>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</p> <p>Előadások tartása. Oktató film bemutatása, Esettanulmány elemzés</p>
<p>Értékelés</p> <p>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:</p> <p>Karoliny M.-né- Kovács I.É.- Illés B. Poór J.: A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, 2019 N., Elbert – Karoliny M-né – Farkas F. – Poór J.: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK, Budapest, 2012 Maticsákné Lizák M: Emberi erőforrás gazdálkodás kézikönyv. Complex, Budapest, 2012</p>
<p>Ajánlott szakirodalom:</p> <p>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	
1.	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.
2.	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

FELNŐTTKÉPZÉSI ISMERETEK

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		Gy	2	magyar
Levelező	x	Féléves	0	Féléves	10			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr. habil. Gergely Éva			beosztása:	egyetemi docens	
A kurzus célja, hogy a hallgatók								
Elsajátítsák az élethosszig tartó tanulás legfontosabb fogalmait, céljait és eszközeit; megismerkedjenek a felnőttek tanulásának alapelveivel, tanulásmódszertani ismereteket tegyenek szert, és saját élményt szerezzenek egyes kompetenciák fejleszthetőségével kapcsolatban.								
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 munkaeöpiaci szereplők tantárggyal szembeni igényeinek megfelel.								
<i>Képesség:</i> A hallgatók képesek átlátni és rendszerszinten elemezni az élethosszig tartó tanulással 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 tanulással 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. Memorandum az egész életen át tartó tanulásról. Tanulás és motiváció kapcsolatrendszere. A felnőttek tanulásának alapelvei. Tanulási módszertan, tanulási stílus, önrányító tanulás. A gyakorlatokon kompetenciafejlesztés történik érintve az asszertivitást, időmenedzsmentet, problémamegoldást, vezetői kompetenciákat és prezentációs technikát.								
Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek								
Prezentációkkal (ppt) segített gyakorlatok, A gyakorlati tárgy keretén belül kompetenciafejlesztés történik. A gyakorlatokon megismert módszerek (tesztek, kérdőívek, gyakorlati feladatok stb.) által szerzett saját élményre támaszkodva önreflexió elkészítése a feladat.								
Értékelés								
Gyakorlati jegy, mely egy beadandó dolgozat elkészítésével teljesíthető.								

Kötelező szakirodalom:

Memorandum az egész életen át tartó tanulásról

Klein Balázs, Klein Sándor: A szervezet lelke. EDGE 2000 KFT, 2020 (16. fejezet: Fejlesztés)

Órai előadások anyaga.

Ajánlott szakirodalom:

Simándi Szilvia: Közösségi tanulás felnőttkorban Tanulókörök az élethosszig tartó tanulás folyamatában. Akadémiai Kiadó, 2019. (mersz.hu)

Heti bontott tematika	
1.	A tantárgy céljainak és követelményeinek ismertetése. Bevezetés, alapfogalmak. Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (önismeret)
	TE*:
	Kompetencia, kompetenciafejlesztés a gyakorlatban
	TE:
	Jó gyakorlatok az élethosszig tartó tanulással kapcsolatban
	TE:
	Egyes kompetenciák fejleszthetősége (időmenedzsment)
	TE:
	A felnőttek tanulásának alapelvei Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (változás)
	TE:
2.	Tanulási stílus, önirányított tanulás Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (reziliencia)
	TE:
	A tanulási zóna-modell Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (tanulásmódszertan)
	TE:
	Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (asszertivitás, problémamegoldás)
	TE:
	Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (prezentációs technika)
	TE:
	Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (kérdéstechnika)
	TE:
	Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (multitasking)
	TE:
	Kompetenciafejlesztés az élethosszig tartó tanulás szemléletében (stresszkezelés, önérvényesítés)
	TE:

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Felnőttképzési szolgáltatások				Kódja:	GT_MEEL012-17	
	angolul:	Adult Education Services						
Felelős oktatói 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:	Dr. habil. Gergely Éva			beosztása:	egyetemi docens	
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerjék a felnőttképzési szolgáltatásokat/felnőttképzést kiegészítő tevékenység nemzetközi és hazai gyakorlatát, többek között az előzetes tudásfelmérés; a pályorientációs- és pályakorrekciós tanácsadás; a képzési szükségletek felmérése és képzési tanácsadás; az elhelyezkedési tanácsadás és az álláskereső technikák - elméleti hátterét, munkaerő-piaci folyamatokban játszott szerepét. A nem formális és informális tanulás elismerésének módozatait 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 fordulók 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>								
<p>Értékelés</p> <p>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.</p>								

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
Derényi András–Tót Éva (2011): Validáció. A hozott tudás elismerése a felsőoktatásban. Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet, Budapest.
Derényi András–Milotay Nóra–Tót Éva–Török Balázs (2007): A nem formális és informális tanulás elismerése Magyarországon. Egy OECD-projekt tanulságai. Oktatási és Kulturális Minisztérium. Budapest
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 tehetség gondozásban. 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>

*TE tanulási eredmények

KÖZGAZDASÁGI ISMERETEK

A tantárgy neve:	magyarul:	Foglalkoztatáspolitikai				Kódja:	GT_MEEL002-17	
	angolul:	Labour market and employment policy						
Felelős oktatási egység:		DE GTK Vezetés-és Szervezéstudományi Intézet Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék						
Kötelező előtanulmány neve:		nincs				Kódja:	nincs	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali	nem	Heti		Heti		Kollokvium	3	magyar
Levelező	igen	Féléves	10	Féléves	0			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr. Kun András István			beosztása:	egyetemi docens	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
A kurzus célja, hogy a hallgatók								
Megismertetni a hallgatókkal a foglalkoztatáspolitikai, mint az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás egyik fontos környezeti, intézményi elemének alapfogalmait, rendszerét, eszközeit kapcsolódásait más intézményekhez és rendszerekhez. Összekapcsolni ezen ismereteket a munkaerőpiaci és az emberierőforrás-gazdálkodási tudásanyaggal.								
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>								
- 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.								
<i>Képesség:</i>								
- 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 kutatások és azok eredményeinek kritikus értékelésére.								
- Képes tudása, képességei és készségei folyamatos, egy életen át tartó fejlesztésére.								
<i>Attitűd:</i>								
- Kritikusan viszonyul saját, illetve a beosztottak munkájához és magatartásához, innovatív és proaktív magatartást tanúsít a gazdasági problémák kezelésében. Nyitott és befogadó a gazdaságtudomány és gyakorlat új eredményei iránt.								
- Kulturált, etikus és tárgyilagos értelmiségi hozzáállás jellemzi a személyekhez, illetve a társadalmi problémákhoz való viszonyulása során, munkájában figyel a szélesebb körű társadalmi, ágazati, regionális, nemzeti és európai értékekre (ide értve a társadalmi, szociális és ökológiai, fenntarthatósági szempontokat is).								
- Törekszik tudásának és munkakapcsolatainak fejlesztésére, erre munkatársait és beosztottait is ösztönzi, segíti, támogatja.								
- Elkötelezett a szakmája iránt, ismeri és vállalja annak alapvető értékeit és normáit, törekszik azok kritikai értelmezésére és fejlesztésére.								
- Szakmai munkája során a kíváncsiság, a tények és összefüggések megismerésének vágya hajtja.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
- 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 munkaerőpiaci alapok átisméltése. A gazdaság- és közpolitika alapfogalmai és területei. Demográfiai alapok. A foglalkoztatáspolitikai fogalma, általános jellemzői, céljai, feladatai. A foglalkoztatáspolitikai intézményrendszere. A foglalkoztatáspolitikai elmélete, modelljei. Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök. Passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök. A munkaerőpiaci kapcsolatok rendszere. Oktatáspolitikai. A foglalkoztatáspolitikai nemzetközi intézményrendszere. Az EU foglalkoztatáspolitikája.. A foglalkoztatáspolitikát meghatározó nemzetközi és országspecifikus folyamatok.

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Előadások során kerülnek megvitatásra a foglalkoztatáspolitikai ismeretek egyes területei. Ezek megbeszélése, közös értelmezése mellett a hallgatók csoportos vagy egyéni feladatokat (pl. kiadott anyag feldolgozása, kiselőadások) oktatói irányítás mellett.

Értékelés

Szóbeli vizsga (100%) esetlegesen plusz órai vagy házi feladatokkal extra százalékpont szerezhető
Ponttáblák: 50%-ig elégtelen, 51-63% elégséges, 63-74% közepes, 75-88% jó, 89% felett jeles.

Kötelező szakirodalom:

Csehné Papp Imola (2011): Foglalkoztatáspolitikai. Szent István Egyetem, Gödöllő. (az órákon megjelölt részek)
Sebők Marianna (szerk.) (2018): A munka világa a 21. század elején : foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci kézikönyv. Saxum Kiadó, Budapest. (az órákon megjelölt részek)
Az órák anyagai.

Ajánlott szakirodalom:

Csoba Judit (2006): Foglalkoztatáspolitikai. Debreceni Egyetem, Debrecen.
Ferge Zsuzsa (2017): Magyar társadalom- és szociálpolitika 1990-2015. Osiris, Budapest.
G. Fekete Éva (2015): A vidéki munkanélküliség tömegessé válásától az új foglalkoztatási modellekig: Tizenöt év foglalkoztatási tárgyú kutatásai. Herman Ottó Intézet, Budapest.
Schellinger A. (2016): EU Labor Market Policy: Ideas, Thought Communities, and Policy Change. Palgrave Macmillan, London.
A „Munkaerőpiaci Tükör” sorozat kötetei.

Heti bontott tematika	
1.	A munkaerőpiaci alapok átisméltése. TE* A hallgatók felelevenítik a munkaerőpiac alapfogalmait, a munkagazdaságtan alapvető elemzési módszereit.
2.	A gazdaság- és közpolitika alapfogalmai és területei. TE A foglalkoztatáspolitikát tágabb, közpolitikai, gazdaságpolitikai kontextusba helyezése.
3.	Demográfiai alapok. TE A foglalkoztatáspolitikát szempontjából releváns demográfiai alapfogalmak, elméletek, összefüggések.
4.	A foglalkoztatáspolitikát fogalma, általános jellemzői, céljai, feladatai. TE A foglalkoztatáspolitikát részletes meghatározása.
5.	A foglalkoztatáspolitikát elmélete, modelljei. TE Az elméleti háttér kialakítása.
6.	A foglalkoztatáspolitikát intézményrendszere. TE Jogszabályi, szervezeti, döntéshozatali háttér és mechanizmusok.
7.	A foglalkoztatáspolitikát célcsoportjai, szereplői. TE A foglalkoztatáspolitikát tipikus alanyainak megismerése.
8.	Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök. TE Az eszközrendszer ismerete.
9.	Passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök. TE Az eszközrendszer ismerete.
10.	A munkaerőpiaci kapcsolatok rendszere. TE A foglalkoztatáspolitikát megvalósításának egyik terepe, egyben kapcsolat a szervezetek emberierőforrás-gazdálkodásával.
11.	Oktatáspolitikát. TE Oktatáspolitikai alapfogalmak, rendszerek és kapcsolatuk a foglalkoztatáspolitikához.
12.	A foglalkoztatáspolitikát nemzetközi intézményrendszere. Az EU foglalkoztatáspolitikája. TE nemzetközi kontextusba helyezük az intézményekről szerzett ismereteket.
13.	A foglalkoztatáspolitikát meghatározó nemzetközi és országspecifikus folyamatok. TE Hosszú távú trendek és előrejelzések.
14.	A foglalkoztatáspolitikát alakulása (története) Magyarországon. TE A történeti kontextus megteremtése.

*TE tanulási eredménye

A tantárgy neve:	magyarul:	Vezetői közgazdaságtan				Kódja:	GT_MEEL027-17	
	angolul:	Managerial economics						
Felelős oktatási egység:		DE GTK Közgazdaságtan és Világgazdaságtan Intézet						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus	Óraszámok					Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali		Heti		Heti		kollokvium	5	magyar
Levelező	X	Féléves	10	Féléves				
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Dr. Nádasi Levente			beosztása	adjunktus	
Tantárgy oktatásába bevont oktató		neve:				beosztása		
A kurzus célja								
<p>A kurzus célja, 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								
<i>Tudás:</i>								
Elsajátította a gazdaságtudomány, illetve a gazdaság mikro és makro szerveződési szintjeinek fogalmait, elméleteit, folyamatait és jellemzőit, ismeri a meghatározó gazdasági tényeket.								
<i>Képesség:</i>								
Képes sokoldalú, interdiszciplináris megközelítéssel speciális szakmai problémákat azonosítani, továbbá feltárni és megfogalmazni az azok megoldásához szükséges részletes elméleti és gyakorlati hátteret.								
<i>Attitűd:</i>								
Nytított és befogadó a gazdaságtudomány és gyakorlat új eredményei iránt.								
<i>Autonómia és felelősség:</i>								
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								
<p>A kurzus először áttekinti az alapfokú mikroökonómiai elméleti hátteret. Ezután a vállalatelmélet felé fordul: tranzakciós költségek, eszközspecifikusság, ügynök-megbízó probléma, csoporttermelés, „hold-up” probléma, a vállalat tudás alapú elméletei. A félév közepén az iparági szervezetek területéről a legfontosabb modelleket tanulják meg a hallgatók: kompetitív iparág, monopolisztikus verseny, árdiszkrimináció és egyéb árazási módok. Végül az oligopolmodellek és a játékelméleti bevezetés lesznek a legfőbb témakörök, illetve kitérnek a hallgatók a stratégiai kérdések modellezésére is.</p>								

Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek

Előadás és szemináriumi foglalkozások, feladatmegoldás

Értékelés

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

0 - 50% – elégtelen

51% - 63% – elégséges

64% - 75% – közepes

76% - 86% – jó

87% - 100% – jeles

Kötelező szakirodalom:

Kapás Judit: Vezetői közgazdaságtan, Debreceni Egyetemi Kiadó, 2017, elektronikus könyv. ISBN-13: 978-963-318-680-0

https://dea.lib.unideb.hu/dea/bitstream/handle/2437/246435/Vezetoi_kozgazdasagtan.pdf

Ajánlott szakirodalom:

Carlton, D. W. – Perloff, J. M.: Modern piacelmélet. Budapest: Panem. 2003. ISBN: 9789635453412. 19-20. fejezetek

Varian, Hal R.: Mikroökonómia középfokon. KJK Kerszöv, Budapest, 2018. ISBN: 9789630591805

Heti bontott tematika	
1.	Bevezetés: a piaci kereslet elemzése
	TE: Keresleti függvény értelmezése
	Piaci kereslet és kínálat
	TE: Egyensúly értelmezése, a görbék eltolódásainak ábrázolása
	Piaci kereslet és kínálat, árszabályozás (árplafon, árpádoló)
	TE: az árszabályozás hatásainak értelmezése
2.	Rugalmassági mutatók
	TE: Kereslet rugalmassági mutatóinak kiszámítása, értelmezése
	Költségfüggvények, kompetitív iparág elemzése
	TE: Profitmaximalizálás, veszteségminimalizálás, rövid és hosszú távú alkalmazkodások
	Kompetitív iparág és a monopólium összevetése
TE: Monopólium profitmaximalizálása, jóléti hatások, holtteher-veszteség	

*TE tanulási eredmények

SZABADON VÁLASZTHATÓ

A tantárgy neve:	magyarul:	Általános szakmai gyakorlat				Kódja:	GT_MEEL01-17	
	angolul:	General professional practice						
Felelős oktatási egység:		Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus	Óraszámok					Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
	Előadás		Gyakorlat					
Nappali		Heti	0	Heti	0	gyakorlati jegy	3	magyar
Levelező	X	Féléves	0	Féléves	10			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Prof. Dr. Dajnoki Krisztina			beosztása:	egyetemi tanár	
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók megismerkedjenek a társadalomtudományi kutatás sajátosságaival, alapvető módszereivel, lehetőségeivel. A három félévre épülő szisztematikus kutatás első részét valamely, a hallgató által megjelölt téma gyakorlati helyen azonosított problematikájának felismerése, kiválasztása, összefüggéseinek feltárása és esettanulmányra épülő kidolgozása képezi. A gyakorlat végére a hallgatók a kutatás eredményeit bemutató szakmai tanulmányt készítenek el.</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 szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetekben az emberi erőforrással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, cselekvési és ütemtervet készíteni a megoldásra.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Szakmai és etikai felelősséget vállal a projektmunka eredményeiért, illetve az általa vezetett csoport produktumaiért.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>A tudományos kutatáshoz kapcsolódó szakirodalmi források kategorizálása; A témához kapcsolódó releváns tudományos források bemutatása és gyűjtése; A jó kutatási témaválasztás főbb szempontjai; Szakirodalmi elemzés elkészítésének fő szempontjai; Diplomadolgozat bírálati lapjának megismerése; Szakirodalmi összefoglalók egyéni értékelése bírálati szempontrendszer, Szakmai gyakorlat szerzésének alternatív lehetőségei; Emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel betölthető munkakörök és azok tartalma; Elhelyezkedési lehetőségek a munkaerőpiacon emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel</p>								
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>A tárgy keretében egyrészt az órai foglalkozások kapcsán előadások, illetve csoportos munkák vannak, míg a gyakorlat keretében a hallgató önállóan szervezett szakmai gyakorlaton vesz részt, ennek tapasztalatait önálló tanulmányban összegzi, prezentálja és védi.</p>								
<p>Értékelés</p> <p>Gyakorlati jegy a tanulmány alapján.</p> <p>A kurzushoz kapcsolódó követelmények több részből állnak, melyek részletesen alább olvashatóak:</p> <p><i>1. Hazai és nemzetközi releváns, friss szakirodalom feldolgozása az elmúlt három évből</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Három hazai és három nemzetközi tudományos forrás - pontos hivatkozással ellátva - A kutatási témához illeszkedve - A választott szakirodalom rövid kivonata - néhány sor - A forrás kiválasztásának indoklása, kapcsolódási pontok a saját kutatással - A feldolgozás maximum teljes terjedelme 1.5 oldal <p><i>2. Szakmai rendezvényen való részvétel beszámolója</i></p>								

- A félév során minimum egy alkalommal szakmai rendezvényen való részvétel
- A rendezvényből származó legfontosabb egyéni benyomások és tanulságok megfogalmazása
- A részvételről igazolás - visszaigazoló e-mail és képernyő kép formájában
- A kiválasztott rendezvény lehet az oktatók által javasolt, de akár egyénileg választott is
- A beszámoló terjedelme 1 oldal

Kötelező szakirodalom:

A tantárgyfelelős által kiadott szakmai tájékoztató.

Babbie, E. (2020): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest, 744.p.

Poór J – Karoliny M.-né – Kovács I. É. – Illés B. Cs. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

Ajánlott szakirodalom:

Veres Z.- Hoffmann M.- Kozák Á. (2016): Bevezetés a piackutatásba. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Berde Cs. – Dajnoki K. – Dienesné K.E. – Gályász J. – Juhász Cs. (2003): Vezetési esettanulmányok módszertana. Campus Kiadó, Debrecen, 74.p.

Somogyi S. – Novkovic N. – Kajári K. (2002): A tudomány módszertana. Veszprémi Egyetem, Keszthely.

Tomcsányi Pál: Általános kutatómódszertan. SZIE, Gödöllő, 473.p.

Heti bontott tematika	
1.	<p>A tárgy követelményrendszerének ismertetése. A tudományos kutatáshoz kapcsolódó szakirodalmi források kategorizálása A kutatási témához kapcsolódó releváns tudományos források bemutatása és gyűjtése A jó kutatási témaválasztás főbb szempontjai Szakirodalmi elemzés elkészítésének fő szempontjai Diplomadolgozat bírálati lapjának megismerése. Szakirodalmi összefoglalók egyéni értékelése bírálati szempontrendszer alapján Szakmai gyakorlat szerzésének alternatív lehetőségei Emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel betölthető munkakörök és azok tartalma Elhelyezkedési lehetőségek a munkaerőpiacon emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel</p> <hr/> <p>TE* A hallgató megismeri a tárgy követelményrendszerét. A hallgató megismeri a tudományos kutatáshoz kapcsolódó szakirodalmi források kategorizálásának lehetőségeit. A hallgató megismeri a kutatási témához kapcsolódó releváns tudományos forrásokat és azok gyűjtésének lehetőségeit. A hallgató megismeri a jó kutatási témaválasztás főbb szempontjait. A hallgató megismeri a szakirodalmi elemzés elkészítésének fő szempontjait és a diplomadolgozat bírálati lapját. A hallgató megismeri a szakmai gyakorlat szerzésének alternatív lehetőségeit. A hallgató részt vesz egy HR specifikus ingyenes online szakmai rendezvényen. A hallgató megismeri az emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel betölthető munkaköröket és azok tartalmát, valamint az elhelyezkedési lehetőségeket.</p>

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Összefüggő intézményen kívüli gyakorlat				Kódja:	GT_MEELG03-17	
	angolul:	Coherent practice outside the institute						
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	X	Féléves	0	Féléves	10			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Prof. Dr. Dajnoki Krisztina			beosztása:	egyetemi tanár	
<p>A kurzus célja, hogy a hallgatók előző félévekben készített szervezeti/szakmai diagnózisukat követően szakmai javaslatokat készítsenek és dolgozzanak ki részleteiben, tervszerűen. Ezzel a munkával a tanácsadó hallgatók az eredetileg vizsgált tematikákra adnak részletes szakmai tanácsokat.</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 szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetekben az emberi erőforrással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, cselekvési és ütemtervet készíteni a megoldásra.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Szakmai és etikai felelősséget vállal a projektmunka eredményeiért, illetve az általa vezetett csoport produktumaiért.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>Előző féléves tapasztalatok, követelmények ismertetése; Aktuális kutatási állapot meghatározása, megvalósítási terv készítése; Eddigi eredmények megfogalmazása, illeszkedő következtetések és javaslatok; Diplomadolgozatok javaslat és következtetés fejezetének értékelése a diplomadolgozat tartalmi és formai követelményei alapján; Emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel betölthető munkakörök munkaerőpiaci alternatívái; Egyéni cél pozíciók meghatározása, azok betöltéséhez szükséges kompetenciák; Potenciális munkáltatók listájának összeállítása helyi és országos szinten – lehetőségek felmérése; A kutatáshoz kapcsolódó főbb konklúziók kiemelése, egyéni fejlődés értékelése, órai visszacsatolás</p>								
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>A tárgy keretében egyrészt órai foglalkozások kapcsán előadások vannak, a gyakorlat keretében a hallgató önállóan szervezett szakmai gyakorlaton vesz részt, ennek tapasztalatait önálló tanulmányban összegzi, prezentálja és védi.</p>								
<p>Értékelés</p> <p>A kurzus teljesítése az e-learningen közzétett szakmai gyakorlati napló online leadásával történik, melynek tartalma a következőket foglalja magába.</p> <p><i>1. Szakmai gyakorlat teljesítése (30 óra)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - A gyakorlat során szerzett egyéni tapasztalatok, szakmai élmények írásbeli összefoglaló önreflexiója - A szakmai gyakorlat során ellátott feladatok jellege és azok szakmai hatása, tanulsága - A beszámoló terjedelme 1,5 - 2 oldal - A gyakorlat teljesítését igazoló irat, a szervezet által ellátott pecséttel és aláírással hitelesítve <p><i>2. Szakmai rendezvényen való részvétel beszámolója</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - A félév során minimum egy alkalommal szakmai rendezvényen való részvétel - A rendezvényből származó legfontosabb egyéni benyomások és tanulságok megfogalmazása - A részvételről igazolás - visszaigazoló e-mail és képernyő kép formájában - A kiválasztott rendezvény lehet az oktatók által javasolt, de akár egyénileg választott is - A beszámoló terjedelme 1 oldal 								

Kötelező szakirodalom:

A tantárgyfelelős által kiadott szakmai tájékoztató.

Babbie, E. (2020): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest, 744.p.

Poór J – Karoliny M.-né – Kovács I. É. – Illés B. Cs. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.

Ajánlott szakirodalom:

Veres Z.- Hoffmann M.- Kozák Á. (2016): Bevezetés a piackutatásba. Akadémiai Kiadó, Budapest.

Berde Cs. – Dajnoki K. – Dienesné K.E. – Gályász J. – Juhász Cs. (2003): Vezetési esettanulmányok módszertana. Campus Kiadó, Debrecen, 74.p.

Somogyi S. – Novkovic N. – Kajári K. (2002): A tudomány módszertana. Veszprémi Egyetem, Keszthely.

Tomcsányi Pál: Általános kutatómódszertan. SZIE, Gödöllő, 473.p.

Heti bontott tematika	
1.	<p>Előző féléves tapasztalatok, követelmények ismertetése; Aktuális kutatási állapot meghatározása, megvalósítási terv készítése Eddigi eredmények megfogalmazása, illeszkedő következtetések és javaslatok Diplomadolgozatok javaslat és következtetés fejezetének értékelése a diplomadolgozat tartalmi és formai követelményei alapján Emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel betölthető munkakörök munkaerőpiaci alternatívái Egyéni cél pozíciók meghatározása, azok betöltéséhez szükséges kompetenciák Potenciális munkáltatók listájának összeállítása helyi és országos szinten – lehetőségek felmérése A kutatáshoz kapcsolódó főbb konklúziók kiemelése, egyéni fejlődés értékelése, órai visszacsatolás</p> <p>TE* A hallgató megismeri a tantárgy követelmény rendszerét. A hallgató megismeri az aktuális kutatási állapotát és a megvalósítási terv készítésének folyamatát. A hallgató képessé válik az eddigi kutatási eredményeinek megfogalmazására és az illeszkedő következtetések és javaslatok kialakítására. A hallgató önállóan értékeli a javaslat és következtetés fejezetét a diplomadolgozat tartalmi és formai követelményei alapján. A hallgató meghatározza az emberi erőforrás tanácsadó végzettséggel betölthető munkakörökből az egyéni cél pozíciókat és az azok betöltéséhez szükséges kompetenciákat. A hallgató összeállítja a potenciális munkáltatók listáját helyi és országos szinten, felméri a lehetőségeket.</p>

*TE tanulási eredmények

A tantárgy neve:	magyarul:	Intenzív terepgyakorlat				Kódja:	GT_MEELG02-17	
	angolul:	Intensive field practice						
Felelős oktatási egység:		Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet						
Kötelező előtanulmány neve:		-				Kódja:	-	
Típus		Óraszámok				Követelmény	Kredit	Oktatás nyelve
		Előadás		Gyakorlat				
Nappali		Heti		Heti		gyakorlati jegy	7	magyar
Levelező	L	Féléves	0	Féléves	40			
Tantárgyfelelős oktató		neve:	Prof. Dr. Dajnoki Krisztina			beosztása:	egyetemi tanár	
<p>A kurzus célja, hogy a három félévre épülő szisztematikus kutatás második részében az előző félévben az Általános szakmai gyakorlat keretében készített szakmai tanulmányt tovább kell fejleszteni. A fejlesztés során új kutatási módszereket kell alkalmazni, illetve azok eredményeit elemezni, értékelni kell. Az intenzív terepgyakorlat keretében a hallgatóknak lehetőségük van az emberi erőforrás tanácsadó szakmához kapcsolódó szervezetek megismerésére, azok tevékenységeinek átlátására.</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 szakterületének tudományos eredményeit, a kutatás módszereit, a terület sajátosságait.</p> <p><i>Képesség:</i> Képes a szervezetekben az emberi erőforrással kapcsolatos problémák felismerésére, módszertani beazonosítására, cselekvési és ütemtervet készíteni a megoldásra.</p> <p><i>Attitűd:</i> A folyamatok megértése során kritikus gondolkodás, az elemzésre törekvés jellemzi.</p> <p><i>Autonómia és felelősség:</i> Szakmai és etikai felelősséget vállal a projektmunka eredményeiért, illetve az általa vezetett csoport produktumaiért.</p>								
<p>A kurzus rövid tartalma, témakörei</p> <p>Az empirikus kutatás megközelítései. Kutatásmódszertani lehetőségek adaptációja. Kvantitatív és kvalitatív megközelítések. Az esettanulmány, a kérdőíves felmérés és a szakértői interjú módszertana. Következtetések és javaslatok meghatározása. Az emberi erőforrás tanácsadó szakmához kapcsolódó szervezetek megismerésére, tapasztalatok összegyűjtése.</p>								
<p>Tervezett tanulási tevékenységek, tanítási módszerek</p> <p>A tárgy keretében egyrészt tájékoztató előadást tartunk a követelményekről, kutatómódszertanról, majd a gyakorlat további részében a hallgató önállóan szervezett szakmai gyakorlaton vesz részt, ennek tapasztalatait önálló tanulmányban összegzi.</p>								
<p>Értékelés</p> <p>Gyakorlati jegy a tanulmány alapján.</p>								
<p>Kötelező szakirodalom:</p> <p>A tantárgyfelelős által kiadott szakmai tájékoztató. Babbie, E. (2020): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata. Balassi Kiadó, Budapest, 744.p. Poór J – Karoliny M.-né – Kovács I. É. – Illés B. Cs. (szerk.): A HR gyakorlata. Wolters Kluwer, Budapest, 2018.</p>								
<p>Ajánlott szakirodalom:</p> <p>Veres Z.- Hoffmann M.- Kozák Á. (2016): Bevezetés a piackutatásba. Akadémiai Kiadó, Budapest. Berde Cs. – Dajnoki K. – Dienesné K.E. – Gályász J. – Juhász Cs. (2003): Vezetési esettanulmányok módszertana. Campus Kiadó, Debrecen, 74.p. Somogyi S. – Novkovic N. – Kajári K. (2002): A tudomány módszertana. Veszprémi Egyetem, Keszthely. Tomcsányi Pál: Általános kutatómódszertan. SZIE, Gödöllő, 473.p.</p>								

Heti bontott tematika	
1.	A tárgy követelményrendszerének ismertetése, Gyakorlati helyek választása, problémák áttekintése, értékelése. A kutatási probléma felvezetése, célmeghatározás Módszertani lehetőségek TE* A hallgató megismeri a követelményrendszert, valamint a gyakorlati hely kiválasztásának lehetőségeit, az esetlegesen felmerülő problémákat. A hallgató megtanulja a probléma azonosítás folyamatát, annak módszereit, a cél és feladat meghatározás közötti különbséget gyakorlati példákon keresztül. A módszertani lehetőségek megismerése
2.	Szervezet látogatás TE: A sajátosságainak, tapasztalatainak megismerése. A tanácsadó szakmára való rálátás.
3.	Szervezet látogatás TE: A sajátosságainak, tapasztalatainak megismerése. A tanácsadó szakmára való rálátás.
4.	A kérdőíves felmérés, az interjúztatás és az esettanulmány módszertana. Egyéb kvalitatív megközelítések; Következtetések, javaslatok készítése TE: A módszerek megismerése, elsajátítása; A hallgató gyakorlati példákon keresztül kap rálátást a javaslatok megfogalmazására, azok gyakorlati kivitelezhetőségére.

*TE tanulási eredmények