

EMBERI ERŐFORRÁS TANÁCSADÓ MA

ZÁRÓVIZSGA TÉTELSOR

2023/2024. tanévtől

	Tétel címe	Kulcsszavak	Javasolt szakirodalom
1.	A munkaerőpiac jellegzetességei. A munkaerőhiány	<p>A munkaerőpiacot kutató szakemberek, definíciója, sajátosságai, szereplői, meghatározó tényezői, egyensúlyi és egyensúlytalan állapota, mutatószámai.</p> <p>A munkaerőhiány meghatározása, formái, okai, következményei, megszüntetésének lehetséges megoldásai.</p>	<p>CSEHNÉ PAPP Imola (2021): A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai. Eötvös Kiadó. https://eltebook.hu/a-munkaeropiac-folyamatai-es-kihivaisai-2720?keyword=a%20munkaer%C5%91</p> <p>VAMOSI Tamás (2013): Munkaerő-piaci ismeretek (e-learning tananyag). PTE FEEK. Pécs. https://oszkdk.oszk.hu/storage/00/02/01/66/dd/1/Vamosi-T-Munkaero-piaci-ismeretek-Pecs-PTE-FEEK-2013.pdf</p> <p>ZERÉNYI, K. (2019). A munkaerőhiány jellemzése itthon és külföldön. <i>Prosperitas</i>, 6(2), 95-115.</p>
2.	A munkanélküliség	<p>A munkanélküliség meghatározása, szakaszai a világgazdaságban, típusai, hazai kialakulása. A munkanélküliség mérése: a KSH és ÁFSZ fogalomrendszerei. A munkanélküliség veszélye: szempontok és csoportok.</p>	<p>CSEHNÉ PAPP Imola (2021): A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai. Eötvös Kiadó. https://eltebook.hu/a-munkaeropiac-folyamatai-es-kihivaisai-2720?keyword=a%20munkaer%C5%91</p> <p>CZIRFUSZ, M. (2019). Munkanélküliség és az állam tértermelése Magyarországon két válságidőszakban. <i>Tér és Társadalom</i>, 33(4), 177-196.</p> <p>KÓTI, T. (2020). A munkanélküliség és a közfoglalkoztatás területi különbségei, összefüggései Magyarországon. <i>Területi Statisztika</i>, 60(05), 517-547.</p>

3.	A munkaidő	A munkaidő meghatározása, csoportosítása, a 8 órás napi munkaidő létrejötte, a heti munkaidő csökkentésének okai. Az időalap statisztikai kategóriái. A rugalmas munkaidőrendszerek. Időgazdálkodási módszerek. A munkaidőrend, foglalkoztatottság, munkaidő, munkaviszony típusai.	<p>CSEHNÉ PAPP Imola (2021): A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai. Eötvös Kiadó.</p> <p>https://eltebook.hu/a-munkaeropiac-folyamatai-es-kihivasai-2720?keyword=a%20munkaer%C5%91</p> <p>KSH: Munkaidőmérleg, 2016 https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/munkaidomerleg16.pdf</p> <p>RAB, H. (2022). A négynapos munkahét munkajogi anomáliái és HR aspektusai. <i>Miskolci Jogi Szemle</i>, 17(2), 336-344</p>
4.	Újszerű jelenségek a munkaerőpiacon	Atipikus foglalkoztatás; Alulfoglalkoztatás; Foglalkoztathatóság; Gig economy; Új fogalmak.	<p>CSEHNÉ PAPP Imola (2021): A munkaerőpiac folyamatai és kihívásai. Eötvös Kiadó. https://eltebook.hu/a-munkaeropiac-folyamatai-es-kihivasai-2720?keyword=a%20munkaer%C5%91</p> <p>ESSŐSY, Á. (2022). Atipikus foglalkoztatás az autóiparban. <i>Közgazdasági Szemle</i>, 69(4), 517-535.</p> <p>ALPEK, L. & TÉSITS, R. (2019). A foglalkoztathatóság mérési lehetőségei és térszer-kezete Magyarországon. <i>Területi Statisztika</i>, 59(2), 164-187.</p> <p>DUDÁS, G., & BOROS, L. (2019). A közösségi gazdaság (sharing economy) definiálásának dilemmái= Dilemmas of defining the sharing economy. <i>Tér és Társadalom</i>, 33(1), 107-130.</p>

5.	Az élethosszig tartó tanulás és tanácsadás jelentősége az életpálya alakulásában	élethosszig tartó tanulás (LLL), élethosszig tartó tanácsadás (LLG), életpálya szemlélet, a tanulás szinterei, felnőttképzés és munkaerőpiac	<p>HALÁSZ Gábor (2012): Az oktatás az Európai Unióban. Budapest, ÚMK.</p> <p>HEGYI-HALMOS NÓRA (2018): Mi a pálya? Budapest, ELTE Eötvös Kiadó. http://www.eltereader.hu/media/2018/05/Hegy_Halmos_Mi_a_palya_READER.pdf</p> <p>SZILÁGYI Klára (szerk.) (2012): A pályaaorientáció szerepe a társadalmi integrációban. Budapest, ELTE TáTK, MKKR és EKKR</p>
6.	A felnőttkori tanulás főbb elméletei	A felnőttkori tanulás értelmezése és főbb jellemzői. A felnőttkori tanulás főbb elméletei: önirányított tanulás, tapasztalati tanulás, transzformatív tanulás, tanulási motiváció. Korszerű megközelítések a felnőttek tanulásának értelmezésében	<p>MERRIAM, S.B.& BIEREMA, Laura (2014): Adult learning. Linking Theory and Practice. Jossey-Bass.</p> <p>TÓTH Péter (2011): Tanulásmenedzsment és önszabályozó tanulás. Óbudai University e-Bulletin. Vol.2. No. 1.</p> <p>PIERO A. (2017): Felnőttkori tanulási motivációk feltárása különböző képzési szinteken. IJEMS. Vol. 2. Nr. 4. 429-444.</p>
7.	A tanácsadás definíciója és helye a segítő rendszerekben	A tanácsadás definíciói. A tanácsadás történeti vonatkozásai. A tanácsadás rendszerei és modelljei. Eltérések és azonosságok a pszichológiai tanácsadással összefüggésben.	<p>RITÓOK Magda (2009): Új tendenciák a pszichológiai tanácsadás fejlődésében, In: Kulcsár Éva (szerk.) Tanácsadás és terápia. Budapest: Eötvös Kiadó. pp. 221-254</p> <p>SZILÁGYI Klára (2000): Munka- és pályatanácsadás mint professzió. Budapest, Kollégium Kiadó. ISBN: 963 00 4620 2</p> <p>MÓRÉ Marianna: A tanácsadás elmélete – tanulási segédanyag https://www.scribd.com/document/394953444/Tanacsadas-elmelete</p> <p>KULCSÁR Éva (szerk.) (2009). Tanácsadás és terápia. Eötvös Kiadó, Budapest</p>

8.	A tanácsadás kompetencia-rendszerei	A tanácsadói kompetenciák. Alapkompetenciák. Kompetencia modellek.	<p>FONYÓ Ilona - PAJOR András szerk. (2000): Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar. Budapest.</p> <p>KISSNÉ VISZKET, M. – PUSKÁS- VAJDA, Zs. – RÁCZ J – TÓTH V (2016): A pszichológiai tanácsadás perspektívái, l'Harmattan, Budapest</p>
9.	A tanácsadás folyamatában megjelenő szociálpszichológiai jelenségek, az egyén és a csoport viszonya	torzítás, személyészlelés pontossága, benyomáskeltés, benyomás kialakítása, burkolt személyes konstruktumok, csoportdinamika	<p>FORGÁCS J. (2007): A társas érintkezés pszichológiája. Budapest, Kairosz Kiadó. ISBN: 9789639137714</p> <p>SZILÁGYI Klára (2000): Munka- és pályatanácsadás mint professzió. Budapest, Kollégium Kiadó. ISBN: 963 00 4620 2</p> <p>EGAN, G. (2011) A képzett segítő. A segítség problémamegoldó és lehetőség kibontakoztató megközelítése Budapest, ELTE Eötvös Kiadó. ISBN: 978 963 284 070 3</p> <p>SZŐNYI Gábor (2005): Csoportok és csoportozók. Medicina Könyvkiadó, Budapest.</p>
10.	A szervezetek értelmezési lehetőségei: a szervezet, mint élő organizmus, mint gép, mint a lelki/érzelmi folyamatok színtere, mint politikai aréna és mint szimbolikus jelenség	szervezeti metaforák, hatékony szervezeti működés, a szervezeti átalakítások főbb kérdéskörei, újabb irányvonalak, átalakító vezetés	<p>FARAGÓ Klára (szerk.) (2009): Szervezet és pszichológia – Szervezeti döntések. http://ppk.elte.hu/2009/images/stories/_UPLOAD/DOKUMENTUMOK/Pszichologia_PhD/Szervezet-es-Pszichologia_2._ktet.pdf</p> <p>ANTAL Zsuzsanna, DOBÁK Miklós (2010): Vezetés és szervezés. Szervezetek kialakítása és működtetése. Aula Kiadó, Budapest</p> <p>BAKACSI Gyula (2004) Szervezeti magatartás és vezetés. Aula Kiadó, Budapest</p>

11.	A szervezeti kultúra meghatározása. A kultúra hatása a szervezeti hatékonyságra. A szervezeti kultúra mérése. A kultúraváltások menedzselése	szervezeti kultúra modellek, szervezeti kultúra elemek, teljesítménymenedzsmnt, változásmenedzsmnt, szervezeti kultúra mérése	<p>FARAGÓ Klára (szerk.) (2009): Szervezet és pszichológia – Szervezeti döntések. http://ppk.elte.hu/2009/images/stories/_UPLOAD/DOKUMENTUMOK/Pszichologia_PhD/Szervezet-es-Pszichologia_2._ktet.pdf</p> <p>ANTAL Zsuzsanna, DOBÁK Miklós (2010): Vezetés és szervezés. Szervezetek kialakítása és működtetése. Aula Kiadó, Budapest</p> <p>BAKACSI Gyula (2004): Szervezeti magatartás és vezetés. Aula Kiadó, Budapest</p>
12.	A szervezetfejlesztés megközelítései, alapértékei, jellemzői és a szervezetfejlesztés folyamatának átfogó bemutatása	szervezetfejlesztés fogalmi változásai, alapértékek szervezetfejlesztési tanácsadó feladata (külső, belső tanácsadó) szervezetfejlesztés lépései: előkészítés, szervezeti diagnózis, elemzés, szervezeti beavatkozás, ellenőrzés, utánkövetés	<p>KLEIN Sándor (2012): Vezetés- és szervezetpszichológia Edge 2000 Kiadó – 21. fejezet</p> <p>KÓPHÁZI Andrea (2008): A szervezetek működését és vezetését befolyásoló tényezők - Humánpolitika Szemle 19. évf. 3. sz./2008.</p> <p>Gervase R. BUSHE and Robert J. MARSHAK (2015): The Theory and Practice of TransformationalChangeDialogic Organization Development</p>
13.	A vezetélmélet alaptételei: szervezetek vezetése; a vezetői hatalom és tekintély forrásai, összefüggésrendszere; a legfontosabb vezetélméleti megközelítések	vezetői hatalom - engedelmesség, függés, források vezetési elméletek: tulajdonságelméletek, döntésközpontú elméletek, személyiségközpontú elméletek, kontingencia elméletek, newleadership modellek vezetői tekintély – forrásai, C. Steiner modellje	<p>BAKACSI Gyula (2004): Szervezeti magatartás és vezetés. Aula Kiadó. 5. és 6. fejezet</p> <p>FEHÉR János (2010): Kortárs személyes vezetési elméletek - Vezetéstudomány XLI. évf., 2010. 3. szám</p> <p>KLEIN Sándor (2012): Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kiadó. 2. és 3. fejezet</p>

14.	A változásmenedzsment dinamikája, modelljei és személyes változások rendszere	Változások dinamikája, változási tendenciák Változási modellek (CYNEFIN, VUCA) Személyes és szervezeti változási modellek Szervezeti változások típusai, felfogások	FARKAS Ferenc (2013): A változásmenedzsment elmélete és gyakorlata - Akadémiai Kiadó. Radha R.SHARMA (2012): Change Management and Organisational Transformation <u>A fejlődés záloga dinamikusán változó környezetben</u> In: Csehné, Papp Imola; Kraiciné, Szokoly Mária (szerk.) <u>Felnőttkori tanulás: Fókuszban a szakképzés és a munkaerőpiac</u> , Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó (2020) Paper: https://mersz.hu/hivatkozas/m762ft_28#m762ft_28 , 7 p.
15.	A szervezeti változások rendszere – felfogások, változási modellek	Változási modellek A vezetés szerepe a változások menedzselésében Változások bukásának és sikerének szempontjai A szervezeti változások szereplői	Kotter, J. P.: Tettvágy – Változásmenedzsment stratégiai vezetőknek HVG Kiadó Zrt. Budapest, 2009. BAKACSI Gyula (2015): A szervezeti magatartás alapjai Semmelweis Kiadó, Budapest
16.	A változással szembeni ellenállás megértése, kezelése	Az ellenállás tényezői és okai Az ellenállás megjelenési formái Az ellenállás kezelése	Peter Block: Makulátlan tanácsadás – Útmutató a szervezeti változtatásokhoz HVG Könyvek, 2005 Robert Kegan – Lisa Laskow Lahey: Immunis a változásra - HVG Kiadó Zrt. Budapest, 2017 Pulinka Ágnes: A szervezeti változással szembeni ellenállás mint természetes és szükségszerű gyászfolyamat - Vezetéstudomány 41 XLVII. évf. 2016. 6. szám

17.	Az Ulrich modell értelmezése és fejlődéstörténete	Ulrich modell: kiindulópontja, pro és kontra érvek Ulrich modell fejlődéstörténete A HR szervezeti modell és a HR Business Partneri szerepkör	LOVRETITY Zsigmond (2013): A HR kompetencia modell változása Dave Ulrich kutatásai alapján Munkaügyi Szemle 2013/2. D. ULRICH et al. (2012): HR from the Outside In. Six Competencies for the Future of Human resources, McGraw-Hill, New York...Toronto D. ULRICH et al. (2013): Global HR Competencies. Mastering Competitive Value from the Outside In, McGraw-Hill, New York, Toronto.
18.	A stratégiaalkotás folyamata	A stratégiaalkotás folyamata Környezetelemzés Jövőkép, küldetés Stratégiai célok, akciók Ellenőrzés, mérés	Bakacsi és szerzőtársai: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment Scientia Kiadó, Kolozsvár, 2005 Balaton Károly – Hortoványi Lilla (szerk.): Stratégiai és üzleti tervezés Akadémiai Kiadó, 2017 – online (mersz.hu) Mintzberg, H. (1987): The strategy concept (California Management Review, no.1.)
19.	Az üzleti tanácsadás gyakorlati aspektusai: tanácsadás folyamata, tanácsadó-ügyfél kapcsolat, értékrend és önismeret	A segítő kapcsolat keretei Külső-belső tanácsadó előnyei, hátrányai A tanácsadó-ügyfél kapcsolat A tanácsadói kompetenciák és értékrend	Egan, G.: A képzett segítő. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó, 2013. Varga-Toldi és Veres: A vezetési tanácsadói szerepek változása Vezetéstudomány 2020. 7-8.szám http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5806/1/VT_20200708p13.pdf Tokár-Szadai Ágnes Tanácsadói szerepek, kompetenciák Vezetéstudomány 2013/3. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/1992/1/vt2013n03p26.pdf

20.	Tanácsadás módszertan – A coaching fogalma, jellemzői, keretfeltételei és folyamata	<p>A coaching fogalma, eredete, jellemzői. A coaching üzleti típusai és azok értelmezése</p> <p>A coaching összevetése más segítő eljárásokkal, tanácsadási formákkal</p> <p>A coaching módszertani sokszínűsége</p> <p>A coaching keretfeltételei és folyamata</p>	<p>Werner Vogelauer (2008): Coaching a gyakorlatban Behive Consulting, Budapest</p> <p>Kelló Éva (2014): Coaching alapok és irányzatok Akadémiai Kiadó, Budapest</p> <p>John Whitmore (2009): Coaching for Performance: The principles and Practices of Coaching and Leadership ISBN: 9781857885354</p>
21.	Egyéni és szervezeti karriermenedzsment	<p>karrier fogalma, karriermodelek, karriertípusok, egyéni karrierfejlesztés, szervezeti karriermenedzsment, egyéni és szervezeti karrier fejlesztés összehangolása</p>	<p>KONCZ Katalin (2013): Karriermenedzsment. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest.</p> <p>PINTÉR Zsolt (2004): Hogyan csináljunk karriert? Horton Books, Budapest.</p> <p>BUDAVÁRI-TAKÁCS Ildikó (2011): Karriertervezés. Szent István Egyetem, Gödöllő. https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Karriertervezes/adatok.html</p>
22.	A szervezeti tudás, szervezeti tanulás, tanulószervezet és tudásmenedzsment viszonyrendszere	<p>A tudás természete, megragadhatósága. Tacit és explicit tudás. A tudás egyéni, csoportos és szervezeti formái és szintjei. Szervezeti tanulás vs. tanuló szervezet. A szervezeti tanulás folyamata, mechanizmusa és rendszerkörnyezete. Szervezeti tanulás és tudásmenedzsment kapcsolata.</p>	<p>Bakacsi Gy. és Gelei A. (2015): Szervezeti tanulás - Tanuló szervezet. In Bakacsi Gy. (szerk.): <i>A szervezeti magatartás alapjai: Alaptankönyv bachelor hallgató számára.</i> Semmelweis Kiadó, Budapest. 310-333.</p> <p>Bencsik A. (2016). <i>Tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban.</i> Akadémiai Kiadó, Budapest. https://mersz.hu/dokumentum/dj110ateeg_1/</p>

			<p>Csedő Z., Zavarkó Z. (2019). Szervezeti tanulás és tanuló szervezet. In Csedő Z., Zavarkó Z. (szerk.): <i>Változásvezetés</i>. Akadémiai Kiadó, Budapest. https://mersz.hu/hivatkozas/m545valtvez_45/#m545valtvez_45</p> <p>Gephart, M. A., és Marsick, V. J. (2016). Strategic Leverage Through Learning. In M. A. Gephart és V. J. Marsick (szerk.): <i>Strategic Organizational Learning: Using System Dynamics for Innovation and Sustained Performance</i> (1. kiadás, 7–17). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48642-9_2</p> <p>Karoliny M., és Poór J. (2019). Személyzetfejlesztés és tudásmenedzsment. In: <i>Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv</i>. Akadémiai Kiadó, Budapest, Wolters Kluwer, Budapest. https://mersz.hu/dokumentum/YOV1682_135/</p> <p>Málovics, É. és Mihályi, N. (2005). A tudásfogalom ellentmondásai a közgazdaságtan és a pszichológia határán. In <i>SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei</i> (Köt. 2). JATE Press, Szeged, 123-138. http://www.u-szeged.hu/download.php?docID=3004</p>
23.	A tudásmenedzsment fogalma, folyamata, modelljei és szükségessége	A tudásmenedzsment területei egy szervezeten belül: tudás feltérképezése, tudástranszfer, tudástárolás. Tudásmenedzsment modellek és tudásmenedzsment érettségi modellek. A vezetés és a szervezeti kultúra összefüggése a tudásmenedzsmenttel. A tudásmenedzsment stratégia és a tudásmenedzsment team.	<p>Bencsik A. (2016). <i>Tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban</i>. Akadémiai Kiadó, Budapest. https://mersz.hu/hivatkozas/dj110ateeg_book1</p> <p>Lukács, A., & Dorner, H. (2019). Nemzetközi tudásmenedzsment modellek összehasonlító elemzése. <i>Neveléstudomány</i> 7(3-4), 25-44. DOI: 10.21549/NTNY.27.2019.3.2</p> <p>Gaál, Z., Szabó, L., és Obermayer-Kovács, N. (2009). Tudásmenedzsment-profil érettségi modell. <i>Vezetéstudomány</i>,</p>

			<p>9(6). 2-15. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2977/1/vt2009n6p02-15.pdf</p> <p>Dalkir, K. (2017). <i>Management in Theory and Practice</i>. Third Edition. Boston, MA: MIT Press.</p>
24.	Képzés és fejlesztés a szervezetek életében. A munkahelyi fejlesztés folyamata	<p>hagyományos és stratégiai szemléletű személyzetfejlesztés, fejlesztési igények felmérése (egyéni, szakma és szervezeti), munkáltatói döntés a képzésekről, képzési programok tervezése, utókövetés és értékelés (mérési szintek)</p>	<p>KONCZ Katalin (2004): Képzés és fejlesztés a karriergondozás szolgálatában. <i>Vezetéstudomány</i>, 25. évf. 4. szám, 19-32.o.</p> <p>Edward P. LAZEAR (1998): A humán erőforrások közgazdaságtana vállalati vezetők részére. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest - 6. fejezet</p> <p>KOVÁTS Gergely (2003): Új jelenségek a vállalati képzésben: a vállalati egyetem. <i>Vezetéstudomány</i> 2003/2. sz., pp. 25-32.</p> <p>BAKACSI – BOKOR – CSÁSZÁR – GELEI – KOVÁTS – TAKÁCS (2005): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment Scientia Kiadó Kolozsvár – 2.5. és 7. fejezet</p>
25.	A személyközi kommunikáció pszichológiai háttere és jellemzői munkahelyi szituációkban	<p>kommunikációs modellek (körkörös, kettős kötés, lövedékelmélet, négy fül, asszertív komm.), énállapotok és tranzakciók, személyészlelés, dekódolás folyamata, meggyőző kommunikáció, etikai kérdések</p>	<p>FODOR László- KRISKO Edina (2014): A hatékony kommunikáció alapjai. Noran Libro, Budapest</p> <p>BORGULYA Ágnes, Somogyvári Márta (2007): <i>Kommunikáció az üzleti világban</i>. Akadémiai Kiadó, Budapest</p> <p>Friedmann SCHULZ VON THUN (2012): <i>A kommunikáció zavarai és feloldásuk</i>. Általános kommunikációpszichológia. Háttér Kiadó, Budapest</p> <p>Robert B. CIALDINI (2017): <i>Előhatás</i>. HVG Könyvek, Budapest</p>

26.	A konfliktuskezelés modelljei. Egy választott modell alkalmazásának bemutatása szervezeti példán keresztül	konfliktusok köre, konfliktus dimenziói, elégedettség háromszöge, szociális stílusok, bizalom dinamikája, érdek-jog-hatalom modell, határaink és a továbblépés modell	Gary T. FURLONG (2005): The conflict resolution toolbox. Wiley KLEIN Sándor (2012): Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kiadó. - 18. fejezet
27.	A szervezeti konfliktusok értelmezésének főbb aspektusai és kezelésének eszközei	konstruktív és destruktív konfliktusok, együttműködés és versengés szerepe a konfliktusokban, bizalom kérdése, konfliktuskezelés egyéni és szervezeti szinten	BAKACSI Gyula (2004): Szervezeti magatartás és vezetés Aula Kiadó. – 8. fejezet Hunyadi György - Székely Mózses (2003): Gazdaságpszichológia. Osiris Kiadó, Budapest – 20. fejezet Morton DEUTSCH, Peter T. COLEMAN, Eric C. MARCUS (2006): The Handbook of Conflict Resolution. Theory and Practice. Jossey-Bass
28.	A HRM kialakulása, az emberi tőke szervezeti szerepe. Az emberi erőforrás menedzsment tartalma, funkciói és szereplői	emberi erőforrás menedzsment fogalma, stratégiai emberi erőforrás menedzsment, emberi tőke, HR szakemberek szerepei, HRM típusai, külsőszolgáltatói, outsourcing	KAROLINY – POÓR (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: rendszerek és alkalmazások. Wolters Kluwer, Budapest. NEMESKÉRI Gyula – FRUTTUS István Levente (2001): Az emberi erőforrás fejlesztésének módszertana. Ergofit Kft. Budapest. Michael ARMSTRONG (2006): A Handbook of Human Resources Management Practice. Kogan Page, London. http://ebooks.bharathuniv.ac.in/gdlc1/gdlc4/MBA/eBooks/Handbook%20of%20HRM%20Practice.pdf

29.	Munkakör- és kompetenciaelemzés	Munkakör, munkakör tervezés, munkakörelemzés. A munkakörelemzés célja, folyamata, módszerei. Kompetenciaelemzés. Munkaköri leírás.	<p>KAROLINY – POÓR (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: rendszerek és alkalmazások. Wolters Kluwer, Budapest.</p> <p>NEMESKÉRI Gyula – FRUTTUS István Levente (2001): Az emberi erőforrás fejlesztésének módszertana. Ergofit Kft. Budapest.</p> <p>Michael ARMSTRONG (2006): A Handbook of Human Resources Management Practice. Kogan Page, London. http://ebooks.bharathuniv.ac.in/gdlc1/gdlc4/MBA/eBooks/Handbook%20of%20HRM%20Practice.pdf</p>
30.	Az emberi erőforrások áramlása a szervezetekben. Toborzás és kiválasztás	belső és külső toborzás folyamata és módszerei. A kiválasztás célja, tervezése, folyamata és módszerei.	<p>KAROLINY – POÓR (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: rendszerek és alkalmazások. Wolters Kluwer, Budapest.</p> <p>NEMESKÉRI Gyula – FRUTTUS István Levente (2001): Az emberi erőforrás fejlesztésének módszertana. Ergofit Kft. Budapest.</p> <p>Michael ARMSTRONG (2006): A Handbook of Human Resources Management Practice. Kogan Page, London. http://ebooks.bharathuniv.ac.in/gdlc1/gdlc4/MBA/eBooks/Handbook%20of%20HRM%20Practice.pdf</p>
31.	A munkahelyi szocializáció és megtartás	munkahelyi szocializáció, a beillesztési programok célja és tartalma, a munkával való elégedettség mérésének lehetőségei, megtartási eszközök	<p>KAROLINY – POÓR (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: rendszerek és alkalmazások. Wolters Kluwer, Budapest.</p> <p>NEMESKÉRI Gyula – FRUTTUS István Levente (2001): Az emberi erőforrás fejlesztésének módszertana. Ergofit Kft. Budapest.</p> <p>Michael ARMSTRONG (2006): A Handbook of Human Resources Management Practice. Kogan Page, London. http://ebooks.bharathuniv.ac.in/gdlc1/gdlc4/MBA/eBooks/Handbook%20of%20HRM%20Practice.pdf</p>

32.	Ösztönzési rendszerek	az ösztönzés célja, az ösztönzést meghatározó tényezők (külső feltételek, munkáltatói és munkavállalói elvárások), ösztönzési stratégiák, ösztönzési rendszer elemei	<p>KAROLINY – POÓR (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: rendszerek és alkalmazások. Wolters Kluwer, Budapest.</p> <p>NEMESKÉRI Gyula – FRUTTUS István Levente (2001): Az emberi erőforrás fejlesztésének módszertana. Ergofit Kft. Budapest.</p> <p>Michael ARMSTRONG (2006): A Handbook of Human Resources Management Practice. Kogan Page, London. http://ebooks.bharathuniv.ac.in/gdlc1/gdlc4/MBA/eBooks/Handbook%20of%20HRM%20Practice.pdf</p>
33.	Teljesítménymenedzsment	a teljesítményértékelés célja, folyamata, formái és módszerei; teljesítményinformációk típusai, teljesítményértékelés dimenziói; teljesítménymenedzsment	<p>KAROLINY – POÓR (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv: rendszerek és alkalmazások. Wolters Kluwer, Budapest.</p> <p>NEMESKÉRI Gyula – FRUTTUS István Levente (2001): Az emberi erőforrás fejlesztésének módszertana. Ergofit Kft. Budapest.</p> <p>Michael ARMSTRONG (2006): A Handbook of Human Resources Management Practice. Kogan Page, London. http://ebooks.bharathuniv.ac.in/gdlc1/gdlc4/MBA/eBooks/Handbook%20of%20HRM%20Practice.pdf</p>
34.	A munkaviszony létesítése, megszűnése és megszüntetése, a munkaszerződés tartalmi és formai kellékei	a munkaszerződés tartalmi és formai kellékei; próbaidő, a módosítás érvényessége; egyenlő bánásmód elve; rendes felmondás; azonnali hatályú megszüntetés; juttatások megszűnés, megszüntetés esetére; rendelkezésre állási, munkavégzési, bérfizetési, foglalkoztatási kötelezettség	<p>GYULAVÁRI Tamás (szerk.) (2016): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó;</p> <p>a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény;</p> <p>az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény</p>

35.	Tanulás virtuális térben: A hatékony online tanulási folyamat jellemzői és eszközei konkrét példákon keresztül	digitális kompetencia, nyílt oktatás, MOOC, e-learning, blendedlearning, távoktatás, virtuális osztályterem, webinárium, társas tanulás online térben, m-learning, online tesztelés és kérdéstípusok, LMS és LCMS	<p>ABONYI-TÓTH, A.–TURCSÁNYI-SZABÓ, M.–TÓTH-MÓZER, Sz.–FŐZŐ, A. (szerk.) (2015). Mobiltechnológiával támogatott tanulás és tanítás módszerei. Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.</p> <p>KOMENCZI B, (2009): Elektronikus tanulási környezetek. Kognitív szeminárium. GondolatKiadó, Budapest.</p> <p>BENEDEK A. (szerk., 2013): Digitális Pedagógia 2.0 Typotex, Budapest</p> <p>HARTEIS, C. (2018). The Impact of Digitalization in the Workplace An Educational View. Springer. https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-63257-5</p>
-----	---	---	---

Budapest, 2024