



ELTE | PPK
PEDAGÓGIAI ÉS PSZICHOLÓGIAI KAR

FELNŐTTKÉPZÉS-KUTATÁSI ÉS
TUDÁSMENEDZSMENT
INTÉZET

Emberi erőforrások BSc

SZAKDOLGOZATI TÉMAKIÍRÁSOK
2025

Munkahelyi fejlesztés és megtartás specializáció

Diversity management specializáció

TARTALOMJEGYZÉK

TÉMAK BEMUTATÁSA OKTATÓNKÉNT	4
Dr. D. Babos Zsuzsánna meghirdetett témái	4
Csehné Dr. Papp Imola meghirdetett témái	4
Dr. Erdei Luca meghirdetett témái	4
Dr. Hegyi-Halmos Nóra meghirdetett témái.....	4
Heitlerné Lehoczky Mária meghirdetett témái	5
Dr. Káplár-Kodácsy Kinga meghirdetett témái.....	5
Dr. Kovács Zsuzsa meghirdetett témái	5
Dr. Lakner Szilvia meghirdetett témái.....	5
Dr. Muth-Fazekas Ágnes meghirdetett témái.....	6
Pongor-Juhász Anna Orsolya meghirdetett témái.....	6
Tamás Lilla meghirdetett témái.....	6
Dr. Tóth-Téglás Tünde meghirdetett témái.....	6
Dr. Hubai László meghirdetett témái.....	7
Dr. Juhász Gábor meghirdetett témái.....	7
Dr. Menich Nóra meghirdetett témái	7
 MUNKAHELYI FEJLESZTÉS ÉS MEGTARTÁS SPECIALIZÁCIÓ TÉMAI.....	8
1. Egy választott szervezet munkaköreinek elemzése korszerű munkakör- és kompetenciaelemzési eszközökkel	8
2. Egy választott szervezet tudásmenedzsment-rendszerének felmérése és bemutatása, fejlesztési lehetőségek megfogalmazása	8
3. Egy választott szervezet karriermenedzsment rendszerének bemutatása, vagy egy munkavállaló karriermenedzsmentjének tervezése a szervezeti karriermenedzsmenthez illeszkedően	9
4. Egy választott szervezet szervezetfejlesztési folyamatának bemutatása	9
5. Egy választott szervezet munkavállalóinak elégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálata	10
6. Kompetenciafejlesztés, kompetenciamenedzsment egy választott szervezet működésében	11
7. Humánfejlesztés egy választott egyéni vagy csoportos módszerének vizsgálata egy választott szervezet működésében	11
8. A vezetés vizsgálata konkrét szervezetnél	12
9. A munkaerőpiac aktuális helyzete	13
10. Egy település/kistérség munkaerőpiaci jellemzői	13
11. HR-digitalizáció	14
12. A munkahelyi mentálhigiéne.....	15
13. Jövőbiztos munkaerő: Reskilling és upskilling, személyre szabott tanulás és mentorálás az alkalmazottak fejlesztésében	16
14. Híd az önkéntesség és a munkaerő-piac között	17
15. Munkahelyi tanulás: szervezeti és egyéni perspektívák szakterületi kontextusban	18
 DIVERSITY MANAGEMENT SPECIALIZÁCIÓ	19
16. Vállalati megoldások a társadalmi kihívások kezelésére (társadalmi vállalkozások, vállalati jóléti politika, hatás célú befektetések, társadalmi felelősségvállalás)	19
17. Civil szervezetek emberi erőforrás menedzsmentje.....	19
18. Diverzitást, egyenlőséget és befogadást elősegítő programok vizsgálata	20
19. A munka minőségének és a munkavállalói jóllétnek a kapcsolata	20

21. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának kérdései	21
--	-----------

TÉMAK BEMUTATÁSA OKTATÓNKÉNT**Dr. D. Babos Zsuzsánna meghirdetett témái**

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
15. Híd az önkéntesség és a munkaerő-piac között	5	

Csehné Dr. Papp Imola meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
9. A munkaerőpiac aktuális helyzete	5	A munkaerőpiaci fogalmak pontos ismerete.
10. Egy település/kistérség munkaerőpiaci jellemzői	5	A munkaerőpiaci fogalmak pontos ismerete.

Dr. Erdei Luca meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
2. Egy választott szervezet tudásmenedzsment-rendszerének felmérése és bemutatása, fejlesztési lehetőségek megfogalmazása	5	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

Dr. Hegyi-Halmos Nóra meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
5. Egy választott szervezet munkavállalóinak elégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálata	5	feltáró kutatás, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés
6. Kompetenciafejlesztés, kompetenciamedzsment egy választott szervezet működésében	2	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés

Heitlerné Lehoczky Mária meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
7. Kompetenciafejlesztés, kompetenciamenedzsment egy választott szervezet működésében	2	
13. A munkahelyi mentálhigiéne	3	

Dr. Káplár-Kodácsy Kinga meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
13. Jövőbiztos munkaerő: Reskilling és upskilling, személyre szabott tanulás és mentorálás az alkalmazottak fejlesztésében	5	Feltáró kutatás az angol nyelvű szakirodalom értő feldolgozását követően

Dr. Kovács Zsuzsa meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
8. Humánfejlesztés egy választott egyéni vagy csoportos módszerének vizsgálata egy választott szervezet működésében	5	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

Dr. Lakner Szilvia meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
4. Egy választott szervezet szervezetfejlesztési folyamatának bemutatása	5	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

Dr. Muth-Fazekas Ágnes meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
8. A vezetés vizsgálata konkrét szervezetnél	3	
15. Munkahelyi tanulás: szervezeti és egyéni perspektívák szakterületi kontextusban	2	

Pongor-Juhász Anna Orsolya meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
5. Egy választott szervezet munkavállalóinak elégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálata	2	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés
11. HR-digitalizáció	5	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

Tamás Lilla meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
3. Egy választott szervezet karriermenedzsment rendszerének bemutatása, vagy egy munkavállaló karriermenedzsmentjének tervezése a szervezeti karriermenedzsmenthez illeszkedően	5	

Dr. Tóth-Téglás Tünde meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
1. Egy választott szervezet munkaköreinek elemzése korszerű munkakör- és kompetenciaelemzési eszközökkel	5	esettanulmány jelleggel, egy szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

Dr. Hubai László meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
16. Vállalati megoldások a társadalmi kihívások kezelésére (társadalmi vállalkozások, vállalati jóléti politika, hatás célú befektetések, társadalmi felelősségvállalás)	2	
17. Civil szervezetek emberi erőforrás menedzsmentje	2	
18. Diverzitást, egyenlőséget és befogadást elősegítő programok vizsgálata	2	
19. A munka minőségének és a munkavállalói jóllétnek a kapcsolata	2	
20. Társadalmi egyenlőtlenségek vizsgálata és kezelésének módjai	2	
22. A vállalati és az állami jóléti intézkedések interakciói	2	

Dr. Juhász Gábor meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
18. Diverzitást, egyenlőséget és befogadást elősegítő programok vizsgálata	2	
20. Társadalmi egyenlőtlenségek vizsgálata és kezelésének módjai	2	
21. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának kérdései	2	
22. A vállalati és az állami jóléti intézkedések interakciói	2	

Dr. Menich Nóra meghirdetett témái

Meghirdetett témák és vállalt hallgatók száma:

Téma	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
18. Diverzitást, egyenlőséget és befogadást elősegítő programok vizsgálata	2	
20. Társadalmi egyenlőtlenségek vizsgálata és kezelésének módjai	2	
21. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának kérdései	2	

MUNKAHELYI FEJLESZTÉS ÉS MEGTARTÁS SPECIALIZÁCIÓ TÉMAI

1. Egy választott szervezet munkaköreinek elemzése korszerű munkakör- és kompetenciaelemzési eszközökkel

A munkakörelemzés és a kompetenciaelemzés funkciójának, jelentőségének, folyamatának bemutatása, az információgyűjtés technikái, módszerei. A munkakör- és kompetenciaelemzés folyamata egy szervezeti példán keresztül. Feladat- és tulajdonságprofil készítése.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Sanchez, J. I., & Levine, E. L. (2009). What is (or should be) the difference between competency modelling and traditional job analysis? *Human Resource Management Review*, 19(2), 53-56. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.10.002>
- Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: An interpretative approach. *Academy of Management Journal*, 43(1), 9-25. <https://doi.org/10.2307/1556383>
- Delamare Le Deist, F., & Winterton, J. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46. <https://doi.org/10.1080/1367886042000338227>
- Tóthné Téglás, T. (2016). Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatás szemmel. In Á. Csizsárik-Kocsir (Ed.), *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században V.* (pp. 413-432). Óbudai Egyetem, Keleti Károly Gazdasági Kar.
- Szelestey, J. (2008). Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere. <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf>
- Henczi, L. & Zöllei, K. (2007). *Kompetenciamenedzsment*. Perfekt Kiadó.
- Bakacsi, Gy., Bokor, A., Császár, Cs., Gelei, A., Kovács, K. & Takács S. (2006). *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Akadémiai Kiadó.

A témát vállaló oktató(k) és fogadható hallgatók száma:

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Dr. Tóth-Téglás Tünde	5	esettanulmány jelleggel, egy szervezetenél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

2. Egy választott szervezet tudásmenedzsment-rendszerének felmérése és bemutatása, fejlesztési lehetőségek megfogalmazása

A tudásmenedzsment jelentősége a szervezetben, a tudásmenedzsment gyakorlati teendői, a tudásmenedzsment rendszerek kiépítése a gyakorlatban. A tudásmenedzsment lépéseinek azonosítása, fejlesztési javaslatok megfogalmazása.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Devenport, T. H., & Prusak L. (2001). *Tudásmenedzsment*. Kossuth Kiadó.
- Bencsik, A. (2015). *A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban*. Akadémiai Kiadó.
- Bencsik, A. (2013). *Best practice a tudásmenedzsment rendszer kiépítésében*. Pearson Education Limited.
- Bencsik, A. (2009). *A tudásmenedzsment emberi oldala*. Z-Press Kiadó
- Tomka, J. (2009). *A megosztott tudás hatalom*. Harmat Kiadó.
- Senge, P. (1998). *Az 5. alapelv*. HVG Kiadó.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Dr. Erdei Luca Alexa	5	esettanulmány jelleggel, egy szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

3. Egy választott szervezet karriermenedzsment rendszerének bemutatása, vagy egy munkavállaló karriermenedzsmentjének tervezése a szervezeti karriermenedzsmenthez illeszkedően

A karrier fogalmának értelmezési lehetőségei, a szubjektív és objektív karrier. Karriermenedzsment modellek vállalati területen való megjelenésének bemutatása, értékelése. Egy választott szervezet karriermenedzsment rendszerének felmérése, bemutatása, fejlesztési javaslatok megfogalmazása, vagy egy adott munkavállaló vagy munkavállalói csoport egyéni és szervezeti karriermenedzsment feladatainak részletes kidolgozása.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Koncz, K. (2013). *Karriermenedzsment*. Corvinus Kiadó.
- Karoliny, M., & Poór J. (2013). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Complex Kiadó.
- Budavári-Takács, I. (2011). *Karriertervezés*. Szent István Egyetem. https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Karriertervezes/adatok.html
- Hegyi-Halmos, N. (2018). *Mi a pálya?* ELTE-Eötvös Kiadó. <http://www.eltereader.hu/kiadvanyok/hegyi-halmos-nora-mi-a-palya-az-iskolai-palyaorientacio-szerepe-es-gyakorlata-a-hazai-gimnaziumokban/>

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Tamás Lilla	5	

4. Egy választott szervezet szervezetfejlesztési folyamatának bemutatása

A szervezetfejlesztési folyamat bemutatása a gyakorlatban egy választott vállalati esetelemzésen keresztül. Szervezetfejlesztési projektek bemutatása, elemzése, fejlesztési javaslatok megfogalmazása. A szervezetfejlesztés eszközei és módszertanai a gyakorlatban egy adott vállalat vizsgálatán keresztül.

A kutatás célja, hogy feltárja a választott szervezet jelenlegi működési folyamatait és azonosítsa a fejlesztendő területeket a hatékonyság növelése érdekében. Az elemzés során szervezetfejlesztési elméletek és módszerek alkalmazásával javaslatokat fogalmaz meg a strukturális, kulturális vagy operatív fejlesztésekre.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- William J. Rothwell - Sohel M. Imroz - Behnam Bakhshandeh: *Szervezetfejlesztés a gyakorlatban*, Z-Press Kiadó, 2024
- Bakacsi, Gy. (2015). *Szervezeti magatartás alapjai*. Semmelweis Kiadó.
- Klein, S. (2012). *Vezetés- és szervezetszichológia*. Edge 2000 Kiadó.
- Lakner, Sz. (2020). A fejlődés záloga dinamikus változó környezetben. In I. Csehné Papp & M. Kraiciné Szokoly (Eds.), *Felnőttkori tanulás - Fókuszban a szakképzés és a munkaerőpiac*. Akadémiai Kiadó. https://mersz.hu/dokumentum/m762ft_30
- Lövey, I., & Nadkarni, M. S. (2003). *Az örömteli szervezet 2*. HVG Kiadó.
- Farkas, F. (2013). *A változásmenedzsment elmélete és gyakorlata*. Akadémiai Kiadó.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Dr. Lakner Szilvia	5	esettanulmány jelleggel, egy szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

5. Egy választott szervezet munkavállalóinak elégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálata

A szakdolgozatokban a hallgatók egy konkrét, általuk választott szervezet példáján keresztül vizsgálják a munkavállalói elégedettséget befolyásoló tényezőket. A hallgató végezhet kvantitatív elégedettség mérést vagy amennyiben a választott szervezetben zajlik elégedettségmérést, azok eredményeinek másodelemzésére is alapozhat további kvalitatív vizsgálatot. A meglévő az elvégzett elégedettségmérés eredményei alapján a hallgató javaslatokat tehet a munkavállalói elégedettség növelésére irányuló intézkedésekre a választott szervezetnél.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Gyökér, I. & Krajcsák, Z. (2009). Az alkalmazotti elégedettséget és elkötelezettséget befolyásoló tényezők vizsgálata. *Vezetéstudomány*, 40(különszám). <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3014/1/vt2009ks56-61.pdf>
- Medgyesi, M. & Róbert, P. (2006). A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban. TÁRKI. https://www.researchgate.net/profile/Marton_Medgyesi/publication/323454107_A_munkaval_valo_elegedettseg_nemzetkozi_osszehasonlitasban/links/5a96c556aca27214056a58ba/A-munkaval-valo-elegedettseg-nemzetkozi-osszehasonlitasban.pdf
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9.
- Karácsony, P. (2020). The impact of the coronavirus (COVID-19) on the employment characteristics of Hungarian SMEs. *Virgil Madgearu Review of Economic Studies and Research*, 13(2), 105-117.
- Karácsony, P. (2019). Generational Differences in Motivation at Work in Slovakian Small and Medium Sized Companies. *Open Journal of Social Sciences*, 7(3), 182-191.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174.
- Di Miceli da Silveira, A. (2019). *The Employee is Always Right: Employee Satisfaction and Corporate Performance in Brazil*. SSRN Electronic Journal.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Dr. Hegyi-Halmos Nóra	5	feltáró kutatás, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés
Pongor-Juhász Anna Orsolya	2	feltáró kutatás, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés

6. Kompetenciafejlesztés, kompetenciamenedzsment egy választott szervezet működésében

A kompetenciafejlesztés folyamatának bemutatása a gyakorlatban, egy választott vállalati esetelemzés. A kompetenciafejlesztés eszközei és módszertana a gyakorlatban. Egy választott kompetenciamenedzsment modell vagy folyamat bemutatása, elemzése és fejlesztési javaslatok megfogalmazása.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Karoliny, M., Farkas, F., Poór, J., & László, Gy. (2004). *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó.
- Bakacsi, Gy., Bokor, A., Császár, Cs., Gelei, A., Kováts, K., & Takács, S. (2005). *Stratégiai erőforrásmenedzsment*. Scientia Kiadó.
- Winterton, J., Delamare Le Deist, F. (2005). What is competence? *Human Resource Development International*, Vol. 8. No. 1. p. 27-46. DOI: 10.1080/1367886042000338227
- Cardy, R. L., & Selvarajan, T. T. (2006). Competencies: alternative frameworks for competitive advantage. *Business Horizons*, 49(3), 235-245. DOI: 10.1016/j.bushor.2005.09.004
- Tóthné Téglás, T. (2020). A minőségi munkaerő-gazdálkodás vállalati gyakorlata. *Vezetéstudomány*, 51(10), 63-76.
- Tóthné Téglás, T., & Hlédik, E. (2019). Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben. *Competitio*, 18(1-2), 75-107.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Heitlerné Lehoczky Mária	2	
Dr. Hegyi-Halmos Nóra	2	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés

7. Humánfejlesztés egy választott egyéni vagy csoportos módszerének vizsgálata egy választott szervezet működésében

Egy szabadon választott egyéni (tanácsadás, coaching, mentorálás, job shadowing) vagy csoportos módszer (workshop, tréning, képzés) bemutatása, elemzése és fejlesztési javaslatok megfogalmazása az adott szervezet vonatkozásában.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Chalofsky, N. (2014). Introduction: The Profession and the Discipline. In N. E. Chalofsky, T. S. Rocco & M. L. Morris (Eds.), *Handbook of Human Resource Development*. Wiley. DOI:10.1002/9781118839881
- Kellő, É. (2014). *Coaching alapok és irányzatok*. Akadémiai Kiadó.
- Poór, J., Szretykó, Gy., Budavári-Takács, I., Mészáros, A., Klér, A., Karoliny, M., & Poór, J. (2017). Személyzetfejlesztési rendszerek. In M. Karoliny & J. Poór (Eds.), *Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások* (6th ed.). Wolters Kluwer Hungary.
- Kozák, A., & Mór, M. (2015). A mentor kommunikációs kompetenciáinak jelentősége a szervezeti kultúra megismertetésében. *Marketing & Menedzsment*, 49(2), 35-46.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Dr. Kovács Zsuzsa	5	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés

8. A vezetés vizsgálata konkrét szervezetnél

A téma keretében vizsgálható a vezetői tevékenységgel kapcsolatos elégedettség, a vezetői kompetenciák, az érzelmi intelligencia, a vezetői kommunikáció valamilyen szervezeti tényezővel (pl. szervezeti kultúra) vagy munkavállalói attitűddel összefüggésben (pl. motiváció), esetleg speciális vezetési helyzetben (pl. távmunka). Ebbe a témába illenek a vezető-beosztott kapcsolattal összefüggésben készített vizsgálatok is.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Bácsné Bába, É., Berde, Cs., & Dajnoki, K. (2015). *A vezetés alapjai*. Debreceni Egyetem.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Goleman, D. (2002). *Érzelmi intelligencia a munkahelyen*. SHL Hungary Kft.
- Omilion-Hodges, L. & Ptacek, J. (2021). *Leader-Member Exchange and Organizational Communication*. Palgrave Macmillan.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Dr. Muth-Fazekas Ágnes	3	

9. A munkaerőpiac aktuális helyzete

A hazai és nemzetközi munkaerőpiac dinamikus jellege indokolja a mindenkori állapot felmérését, mely vonatkozhat a munkanélküliség vagy a munkaerőhiány valamely szűkebb területének, vagy egy munkavállalói csoport (fiatalok, nők, adott iskolai végzettségűek, adott földrajzi területen lakók) munkaerőpiaci helyzetének ismertetésére.

A kutatómunka arra irányul, hogy az időbeli gazdasági változások hogyan érintették a gazdaságilag aktívak, foglalkoztatottak, munkanélküliek, gazdaságilag inaktívak esélyeit a munkaerőpiacon.

A kutatás célja, hogy a hallgató rendszerezze az adatokat, és leíró statisztikai módszerek felhasználásával készítsen összehasonlító elemzéseket az emberi erőforrás gazdálkodás szempontjából. A téma jellegéből adódóan lehetőség adódik nemzetközi összehasonlításokra is.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Barakonyi, E. (2021). Egy elfeledett korosztály-az ötven év feletti nők munkaerő-piaci helyzetét meghatározó főbb körülmények. *Tudásmenedzsment*, 22(1. különszám), 35-45. <https://journals.lib.pte.hu/index.php/tm/article/view/4795/4611>
- Belyó, P. (2024). A munkaerőpiac változásai. https://publikaciotar.uni-bge.hu/id/eprint/2439/1/Dr.%20Sztan%C3%B3%20Imre%20Elml%C3%A9kkonferencia_konferencia-1.cikk.pdf
- Ferkelt, B., & Sándorné Kriszt, É. (2023). A munkaerőpiaci folyamatok alakulása és mérésének lehetőségei az Európai Unióban. <https://publikaciotar.uni-bge.hu/id/eprint/2123/1/ICSERN~1-52-62.pdf>
- Kőműves, Z., Hollósy-Vadász, G., & Szabó, S. (2021). Pályakezdők a munkaerőpiacon. *Tudásmenedzsment*, 22(2), 158-173. <https://journals.lib.pte.hu/index.php/tm/article/view/5126/4966>
- Szabó, F., & Rőfi, M. (2014). A jövő értelmiségének munkaerő-piaci helyzete: Derecske járás területén élő diplomás fiatalok munkaerő-piaci lehetőségei. *METSZETEK Társadalomtudományi Folyóirat*, 3(2), 192-199. <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/438369c2-aa09-4268-bd83-66aaeb1d3b15/content>
- Tóth, A., Szabó, Sz., Kálmán, B., & Poór, J. (2021). A foglalkoztatottság alakulása a magyar gazdaság szektoraiban a COVID-19 járvány következtében. *Új Munkaügyi Szemle*, 2(1), 2-23. <https://real.mtak.hu/154542/1/TothA.pdf>
- Zachár, L. (2021). Munkaerőpiaci aktivitás és iskolai végzettség. *Opus et Educatio*, 8(2021), 2. <https://journals.bme.hu/oe/article/view/39228/23281>

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Csehné dr. Papp Imola	5	Munkaerőpiaci folyamatok tárgy jeles teljesítése, a fogalmak pontos ismerete.

10. Egy település/kistérség munkaerőpiaci jellemzői

Tudvalevő, hogy az egyes térségek között jelentős a fejlettségbeli különbség, amit az alapvető gazdasági mutatószámok, mint a GDP, az ipari termelés, a reálkereset, a foglalkoztatási arány, a népesség iskolai végzettsége vagy a munkanélküliségi ráta nagyon jól jeleznek.

A kutatómunka arra irányul, hogy az adott térségben miként működnek együtt a munkaerőpiac szereplői: a nagyobb munkáltatók, a munkavállalók (vagy a járási munkaügyi hivatalnál nyilvántartott álláskereső) és az állam képviselőjében a helyi önkormányzat.

A kutatás célja, hogy a hallgató esettanulmány jelleggel mutassa be az adott település munkaerőpiaci működését és fejlesztési javaslatokat fogalmazzon az emberi erőforrás gazdálkodás szempontjából. A téma jellegéből adódóan lehetőség adódik regionális összehasonlításokra is.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Csehné Papp, I., Káposzta, J., & Nagy, H. (2017). A regionális egyenlőtlenségek munkaerőpiaci manifesztálódása. *Comitatus: Önkormányzati Szemle*, 66-77. https://epa.oszk.hu/03900/03942/00009/pdf/EPA03942_comitatus_2017_223_066-077.pdf
- Dobó, R., & Pintér, T. (2022). Regionális jóléti különbségek alakulása Magyarországon az EU-csatlakozástól napjainkig. *Csiszárik-Kocsir, Ágnes; Varga, János; Garai-Fodor, Mónika (szerk.) Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*, 2, 113-124. https://old2.kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/VF2022/VF_2022_II/VF_2022_II_13.pdf
- Fedor, A. R., & Lácay, M. (2021). Határmentiség–hátrányos helyzet–munkaerőpiaci bizonytalanság. *Acta Medicinæ Et Sociologica*, 12(33), 44-62. <https://ojs.lib.unideb.hu/ams/article/view/10485/9328>
- Gál K., Pásztor R. (2023). Az érmelléki munkaerőpiac sajátosságai egy kvalitatív kutatás példáján. *ERDÉLYI TÁRSADALOM*, 21, 1. <https://erdelyitarsadalom.ro/files/et42/et-bbu-42-02.pdf>
- Lőrinc, B. (2023). Korstruktúra és a munkaerőpiaci trendek Átányon. *Acta Regionis Rurum*, 17, 13-23. <https://journal.uni-mate.hu/index.php/arr/article/view/6615/6634>
- Szilágyi, F., & Fogarasi, J. (2024). Románia partiumi megyéinek munkaerőpiaci sajátosságai. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 21(03), 5-23. <https://ojs.uni-miskolc.hu/index.php/stratfuz/article/view/3403/2358>

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Csehné dr. Papp Imola	5	Munkaerőpiaci folyamatok tárgy jeles teljesítése, a fogalmak pontos ismerete.

11. HR-digitalizáció

A mesterséges intelligencia gyakorlati használatára vonatkozó feltáró kutatás akár esettanulmány jelleggel (kvalitatív jellegű kutatásként), egy konkrét szervezetet vizsgálva vagy egy meghatározott szektorra, iparágra szűkítve átfogó jelleggel (akár kvalitatív vagy kvantitatív jellegű kutatásként) megvalósítható. A szakdolgozati kutatások lehetséges irányai:

- jövőbeli trendek a humánerőforrás-menedzsment területén
 - az emberek ("a humán") jelentősége a digitális átalakulásban;
- humánerőforrás-menedzsment és technológia
 - digitális kompetenciák a humánerőforrás-menedzsment szakemberek számára;
- mesterséges intelligencia alkalmazása a HR folyamatokban
 - mesterséges intelligencia a toborzásban és kiválasztásban;
 - chatbotok és virtuális asszisztensek szerepe az HR szolgáltatásokban;
 - mesterséges intelligencia és tehetséggondozás: lehetőségek és kihívások;
 - MI-alapú képzési és fejlesztési rendszerek az emberi erőforrás menedzsmentben;
 - HR analitika és adatalapú döntéshozatal mesterséges intelligencia támogatással.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Da Silva, L. B. P., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F. T., Leitão, P., Mosconi, E., de Resende, L. M. M., & Yoshino, R. T. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers & Industrial Engineering*, 168, 108-111. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2022.108111>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365. DOI: 10.1177/2397002220921131
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2021). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237-1266. DOI: 10.1080/09585192.2020.1871398
- Jatobá, M., Santos, J., Gutierrez, I., Moscon, D., Fernandes, P. O., & Teixeira, J. P. (2019). Evolution of Artificial Intelligence Research in Human Resources. *Procedia Computer Science*, 164, 137-142, DOI: 10.1016/j.procs.2019.12.165.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel(ek)
Pongor-Juhász Anna Orsolya	5	esettanulmány jelleggel, a hallgató által "hozott" szervezetnél történik a felmérés, kvalitatív jellegű kutatásként

12. A munkahelyi mentálhigiéné

A kutatás a hazai szervezetek körében alkalmazott munkahelyi mentálhigiénés stratégiák, programok, gyakorlatok vizsgálatára fókuszál, mely a HR egy speciális területeként integrálódhat a szervezetekben. A téma keretei: A munkáltató a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályok értelmében köteles megelőzni a munkavállaló mentális egészségének munkahelyi okok miatti károsodását. Adatok támasztják alá, hogy a mentális eredetű zavarok következtében nő a munkahelyi hiányzások száma, csökken a produktivitás, a dolgozói elégedettség. A professzionálisan megalapozott munkahelyi mentálhigiénés programokba való beruházás megtérül. A HR átfogó stratégiát dolgozhat ki a támogató és egészséges pszichoszociális munkakörnyezet kialakítására, szervezheti és koordinálhatja a szervezeti mentálhigiénés szolgáltatásokat (pl. mentálhigiénés állapot felmérések, prevenció pl. kampányok, edukáció, intervenciók pl. pszichológiai tanácsadás, stresszkezelési technikák fejlesztése stb.).

Kutatási lehetőségek:

- munkahelyi mentálhigiénés szakemberek gyakorlati munkájának, tapasztalatainak elemzése (kvalitatív kutatás, félig strukturált interjúk segítségével – 10 interjú) (1 fő)
- humán erőforrás menedzserek tapasztalatainak elemzése a HR szerepéről a munkahelyi mentálhigiéné támogatásában (kvalitatív kutatás, félig strukturált interjúk segítségével – 10 interjú) (1 fő)
- egy szervezet munkahelyi mentálhigiénés tevékenységének bemutatása esettanulmány jelleggel (1 fő)

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Európai Bizottság, A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, Wynne, R., Houtman, I., Leka, S., De Broeck, V., & McDaid, D. (2017). A mentális egészség támogatása a munkahelyen : útmutató egy átfogó megközelítés megvalósításához, Kiadóhivatal. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/30288>
- Juhász Ágnes, 2002. Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés, <http://regivd.vd.hu/db/04/8E/juhasz-agnes-munkahelyistressz-d0000548E46b53c7321cd.pdf>
- European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA:2024.A review of good workplace practices to support individuals experiencing mental health problems, Research Review, Publications Office of the European Union
- European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA:2024. Guidance for workplaces on how to support individuals experiencing mental health problems
- Európai Bizottság, A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, Wynne, R., Houtman, I., Leka, S., De Broeck, V., & McDaid, D. (2017). A mentális egészség támogatása a munkahelyen : útmutató egy átfogó megközelítés megvalósításához, Kiadóhivatal. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/30288>
- Fajzi, G., & Erdei, S. (2015). 2015 Fenntartható pozitív mentális egészség. A pozitív mentális egészség kibontakoztatása a fenntartható gondolkodásmód és viselkedés keretében. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 16(1), 55-92.
- EUROPEAN COMMISSION Brussels, 7.6.2023 COM(2023) 298 final, COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on a comprehensive approach to mental health, https://health.ec.europa.eu/system/files/2023-06/com_2023_298_1_act_en.pdf
- OECD (2012), *Sick on the Job?: Myths and Realities about Mental Health and Work*, Mental Health and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264124523-en>

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Heitlerné Lehoczky Mária	3	

13. Jövőbiztos munkaerő: Reskilling és upskilling, személyre szabott tanulás és mentorálás az alkalmazottak fejlesztésében

A reskilling és upskilling egyre fontosabb szerepet tölt be a munkaerőpiacon, mivel a vállalatoknak alkalmazkodniuk kell az automatizáció, a mesterséges intelligencia és a digitális átalakulás kihívásaihoz. A HR kulcsszerepet játszik a készséghiány azonosításában és a hatékony képzési stratégiák kidolgozásában, amelyek egyre inkább a személyre szabott tanulási utakra épülnek. Az adaptív tanulási módszerek és a mentorálás együttesen támogatják az alkalmazottak szakmai fejlődését és karrierútját. A kutatás azt vizsgálja, hogyan kombinálható a reskilling, a digitális tanulás és a mentorálás a versenyképes és fenntartható munkaerő fejlesztése érdekében. A kutatási programban alkalmazható módszerek: esettanulmányok a reskilling és mentorálási programokat alkalmazó vállalatokról, felmérések vagy interjúk HR szakemberekkel és munkavállalókkal, formális tanulási folyamatok megfigyelése, elemzése és hatásvizsgálata.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- The Times. (2024, February 15). *Businesses offering mentorship will support new wave of leaders*. Retrieved from <https://www.thetimes.co.uk/article/businesses-offering-mentorship-will-support-new-wave-of-leaders-pjwsqhl6g>
- Reuters. (2025, February 24). *Why investing in "soft" skills makes hard-headed business sense*. Retrieved from <https://www.reuters.com/sustainability/boards-policy-regulation/brand-watch-why-investing-soft-skills-makes-hard-headed-business-sense-2025-02-24>
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (Eds.). (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Sage Publications.
- Li, L. (2024). Reskilling and upskilling the future-ready workforce for Industry 4.0 and beyond. *Information Systems Frontiers*, 26, 1697–1712. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- Goller, M., & Paloniemi, S. (2017). *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Springer.
- Young Entrepreneur Council. (2023, February 8). How to develop a personalized learning strategy for your workforce. *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/councils/theyec/2023/02/08/how-to-develop-a-personalized-learning-strategy-for-your-workforce/>

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Káplár-Kodácsy Kinga	5	Feltáró kutatás az angol nyelvű szakirodalom értő feldolgozását követően

14. Híd az önkéntesség és a munkaerő-piac között

Az önkéntesség számos előnnyel jár a munkaerőpiacon való mobilitás szempontjából. A fiatalok számára, a formális oktatás - elsősorban a felsőoktatás - mellett végzett önkéntes munka, mint gyakorlat, tapasztalat később befolyásolhatja az álláskeresés sikerét is. Az új típusú önkéntesség, amely a mások megsegítésének egyfajta individualisztikus, munkaerőpiac-orientált, modern formája, *kompetencia – és személyiségfejlesztési lehetőséget rejt*. Milyen jelenlegi gyakorlatok vannak az önkéntesek kompetenciáinak kimutatására? Mely kompetenciák azok, amelyek képesek híd funkciót betölteni az önkéntesség és a munkaerőpiac között? Kiemelt célcsoportként a felsőoktatásban tanulók vizsgálata célszerű, azzal a céllal, hogy képet kaphassunk a felsőoktatás hallgatóinak társadalmi felelősségvállalásáról és ez irányú kompetenciakészletéről. Fontos kérdés, hogy a felsőoktatásban tanulók, önkéntesként milyen tevékenységekben vesznek részt és e tapasztalati tanulás útján, mely kompetenciáik fejlődtek, amelyek hasznosíthatók a nyílt munkaerőpiacon.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Butcher, J. és Einolf, C. J. (2017): Volunteering: A Complex Social Phenomenon. In: *Perspectives on Volunteering*. Springer, Cham. pp. 3–26.
- Fényes H. (2015). *Önkéntesség és új típusú önkéntesség a felsőoktatási hallgatók körében*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen.
- D. Babos, Zs. & Lovasné Avató, J. (2022). Felsőoktatás és önkéntesség. *Opus et Educatio: Munka és Nevelés* 9(1) pp. 56-69.

- Dánielné Babos Zs. (2017). Az önkéntességről általában - fogalmak, történeti kitekintés: Mi az önkéntesség? Hazai kitekintés, indokoltság. In: Arapovics Mária, Bodó Márton, Csordás Izabella, D. Babos Zsuzsanna, Eszenyiné Borbély Márta, Faár Tamara, Hegedűsné Majnár Márta, Kelemenné Csuhay Zsuzsa, Letenyéiné Mráz Márta, Molnár Melinda, Ságghi Ilona, Szu Annamária, Varga Sipos Andrea Csordás Izabella (szerk. 2017): *Gyakorlati útmutató intézményi önkéntes programok létrehozásához és működtetéséhez*. Szabadtéri Néprajzi Múzeum, Szentendre. pp. 10–22.
- D. Babos Zs. (2016). A selfish generation? Social participation of future graduates reflected by volunteering. In: Fodorné Tóth Krisztina (szerk.) Tudás-Társadalom-Felelősség (Knowledge- Society-Responsibility): *Felsőoktatás és társadalmi felelősség: tudástranszfer partnerségi akciókban és elkötelezettségben* (Higher Education and Social Responsibility: Knowledge Transfer through Collaborative Actions and Engagements). MELLearn Felsőoktatási Hálózat az életen át tartó tanulásért Egyesület, Pécs. pp. 134–146.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. D. Babos Zsuzsanna	5	

15. Munkahelyi tanulás: szervezeti és egyéni perspektívák szakterületi kontextusban

A kutatás célja a munkahelyi tanulás és a szakterületspecifikus kompetenciák fejlesztésének vizsgálata. A munkahelyi tanulás szervezeti és egyéni sajátosságainak, a tanulási folyamatok működésének és a tudás jellegzetességeinek feltárása áll a középpontban. A kutatás arra a kérdésre keresi a választ, hogy az eltérő munkaterületeken milyen specifikus tanulási helyzetek és környezetek segíthetik leginkább a szakmai tudáskészletek fejlesztését, valamint azok hosszabb távú érvényes szinten tartását.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Billett, S. (2001). *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Allen & Unwin.
- Boud, D., & Garrick, J. (1999). *Understanding Learning at Work*. Routledge.
- Malloch, M., Cairns, L., Evans, K., & O'Connor, B. (Eds.). (2011). *The SAGE Handbook of Workplace Learning*. SAGE Publications.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Muth-Fazekas Ágnes	2	

DIVERSITY MANAGEMENT SPECIALIZÁCIÓ

16. Vállalati megoldások a társadalmi kihívások kezelésére (társadalmi vállalkozások, vállalati jóléti politika, hatás célú befektetések, társadalmi felelősségvállalás)

Azon kezdeményezések vizsgálata, amelyek a gazdasági racionalitás elve szerint működve (profitszerzés, fogyasztóorientáció, értékesítés) törekszenek a társadalmi problémák kezelésére (mint például a szegénység, munkahelyi integráció, környezetvédelem). A téma keretében elemezhető a hagyományos vállalatok felelős viselkedése, a gazdasági és szociális célok kettősére szakosodott társadalmi vállalkozások gyakorlata vagy éppen a fenntartható befektetések működés módja.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (2014). Jót s jól – CSR kézikönyv - Vállalati felelősségvállalásról kis- és középvállalkozásoknak. <http://piactars.hu/uploads/files/documents/jot-s-jol-CSR-kezikonyv-2014.pdf>
- Magyar Adományozói Fórum (2016). A hazai vállalatok társadalmi befektetéseinek trendjei 2009-2015. <https://effekteam.hu/a-hazai-vallalatok-tarsadalmi-befekteteseinek-trendjei-2009-2015/>
- G. Fekete, É., Nagy, Z., Lipták, K., & Kiss, J. (2018). Szociális és szolidáris gazdaság a poszt-szocialista perifériákon. https://nemzetkozi-gazdalkodas.hu/files/13250/OTKA_k%C3%B6nyv.pdf

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Hubai László	2	

17. Civil szervezetek emberi erőforrás menedzsmentje

Annak elemzése, hogy milyen sajátossággal bírnak a közösségi célok mentén szerveződő társadalmi szervezetek, beleértve a sajátos célstruktúra működésre gyakorolt hatását, a munkaerő-felvétel módját, a szervezetek képzési struktúráját vagy éppen ösztönzőrendszerét. Elemezhető továbbá az önkéntesek bevonásának és koordinációjának módja, a szervezetvezetés sajátossága, valamint a szélesebb közösségi beágyazódás mértéke, működésre gyakorolt hatása.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Horváth, Z. (2020). Lean Menedzsment Módszerek Alkalmazása Nonprofit Szervezetek Menedzsmentjében. http://real.mtak.hu/83553/1/menedzsment_valaszok_fejezet-2-4.pdf
- Pierog, A., & Szabados, Gy. N. (2015). Civil szervezetek vezetési szempontból <http://real.mtak.hu/166315/>
- Dobrai, K., & Farkas, F. (2014). Szervezetfejlesztés és professzionalizáció a nonprofit szektor szervezeteiben <https://journals.lib.pte.hu/index.php/mm/article/download/974/842>

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Hubai László	2	

18. Diverzitást, egyenlőséget és befogadást elősegítő programok vizsgálata

A téma keretében kutatható a sokszínűség különböző értelmezéseinek a szervezeti valóságra gyakorolt hatása, a sokszínűséggel összefüggő működtetési dilemmáknak a kibontakozása, valamint az emberi erőforrás különbözőségének pozitív kiaknázására létrejövő kezdeményezéseknek a tapasztalata.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Varga, A. (2015). Az inklúzió szemlélete és gyakorlata. <http://pea.lib.pte.hu/handle/pea/23810>
- Tardos, K. (2014). Esélyegyenlőség és családbarát vállalati gyakorlatok <https://mtdtanacsado.hu/wp-content/uploads/Tardos-Katalin-Eselyegyenloseg-es-csaladbarat-vallalati-gyakorlatok-2014.pdf>

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Hubai László	2	
Dr. Juhász Gábor	2	
Dr. Menich Nóra	2	

19. A munka minőségének és a munkavállalói jóllétnek a kapcsolata

A téma keretében a szakdolgozó elemezheti, hogy miként hatnak a munka minőségének különböző dimenziói (mint a bérezés, béren kívüli juttatások, előmeneteli struktúra, munkahelyi autonómia és demokrácia, képzési lehetőségek stb.) a munkavállaló gazdasági erőfeszítésére, pszichológiai állapotára, szervezeti kötődésére és elégedettségére. Olyan hallgatók jelentkezését várjuk, akik fel szeretnék tárni a munkahelyek minőségével kapcsolatos elméletek és a munkahelyek tényleges paraméterei közötti egyezőséget, valamint a kutatást követően képesek megalapozott javaslatot tenni a munkastátuszok fejlesztésére.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Makó, Cs., Illésy, M., & Borbély, A. (2018). A digitalizáció és a munkavégzési formák. http://epa.niif.hu/00600/00691/00172/pdf/EPA00691_mtud_2018_01_061-068.pdf
- Eurofound (2021). Munkakörülmények és fenntartható munka: Elemzés a munkahely minőségére vonatkozó keretelvek alapján <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-03/ef20021hu1.pdf> (magyar nyelvű összefoglaló); <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-02/ef20021en.pdf> (teljes jelentés angol nyelven)
- Szombathelyi, Cs. (2012). A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítései – a stressztől a jóllétig. http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP_2012_3_Szombathelyi.pdf

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Hubai László	2	

20. Társadalmi egyenlőtlenségek vizsgálata és kezelésének módjai

A téma keretében lehetőség van az egyének közötti (jövedelmi, munkaerőpiaci, egészségügyi, kor és nem szerinti, etnikai és egyéb) különbségek társadalmi lehetőségekben megnyilvánuló következményeinek a vizsgálatára.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Szabó-Morvai, Á., & Pető, R. (2023). Munkaerőpiaci tükrök 2022. Társadalmi egyenlőtlenség és mobilitás. <http://real.mtak.hu/182560/1/teljes-kotet.pdf>
- Keglovits, B., & Kovács, M. (2017). A social egg freezing és a munkaerőpiaci nemi egyenlőtlenségek kapcsolata. http://real.mtak.hu/71323/1/APA_2017_3_Keglovits_Kovacs.pdf
- Lakatos, J. (2018). Gondolatok a Gender Equality Index kapcsán. 29-40. http://acta.bibl.u-szeged.hu/73585/1/juridpol_082.pdf#page=29
- Farkas, Z. (2020). A társadalmi egyenlőtlenségek és rétegződés fogalma és típusai https://www.researchgate.net/profile/Zoltan-Farkas/publication/341205264_A_tarsadalmi_egyenlotlensegek_es_retegzodes_fogalma_es_tipusai/links/5f6f77d2a6fdcc00863cc93f/A-tarsadalmi-egyenlotlensegek-es-retegzodes-fogalma-es-tipusai.pdf

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Hubai László	2	
Dr. Juhász Gábor	2	
Dr. Menich Nóra	2	

21. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának kérdései

Az inkluzív munkaerőpiac és munkakörnyezet feltételei; munkavállalói és munkáltatói szempontok és feltételek a fogyatékkal élő, egészségkárosodott, tartós beteg munkavállalók foglalkoztatásában; foglalkozási rehabilitáció.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Bat-Erdene, B., Krekó, J., & Scharle, Á. (2020). A munkavégző képesség mérése és a megváltozott munkaképességű népesség számbavétele. In *Munkaerőpiaci Tükrök 2019. Munkaerőpiaci Tükrök* (199-200). Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont.
- Szellő, J. (2009). *A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata*. ELTE BGGYK.
- Krekó, J., & Scharle, Á. (2020). *A megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatása és a kereslet oldali szakpolitikai eszközök*. KRTK.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Juhász Gábor	2	
Dr. Menich Nóra	2	

22. A vállalati és az állami jóléti intézkedések interakciói

A téma lehetőséget nyújt annak vizsgálatára, hogy a társadalom- és szociálpolitikai intézkedések miként befolyásolják a vállalati jóléti politikák mozgásterét, irányait és kiterjedtségét, illetve azt, hogy a vállalati jóléti intézkedések milyen szerepet játszanak napjaink jóléti mixének alakításában.

Tájékozódást segítő szakirodalmak:

- Titmuss, T. M. (1991). A jólét társadalmi elosztása: reflexiók a méltányosság kereséséről. In Zs. Ferge & K. Lévai (Eds.), *A jóléti állam* (pp. 86-97). ELTE Szociológiai Intézet Szociálpolitikai Tanszéke – T-Twins Kiadói és Tipográfiai Kft.
- Ramesh, M. (2009). Túlélhetik-e a szociális védelem „atipikus” eszközei a globalizációt? In M. Nyilas (Ed.), *A jóléti állam a 21. században*. A Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület és az ELTE TáTK Szociális Munka és Szociálpolititika Tanszéke.
- Zombori, Gy. (2009). *A szociálpolitika alapfogalmai*. A Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület és az ELTE TáTK Szociális Munka és Szociálpolititika Tanszéke.

Oktató neve	Fogadható hallgatók száma	Feltétel
Dr. Hubai László	2	
Dr. Juhász Gábor	2	