

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

### Marketing specializáció

A specializációhoz kapcsolódó Projektfeladatok további elvárt tartalmi elemei: módszertan(ok)hoz is köthető szakirodalmak feldolgozása, valamint a kutatási terv elkészítése, amely tartalmazza a választott módszertannak megfelelően az adatfelvételhez kidolgozott kérdőívet / interjú guide-ot / fókuszcsoport forgatókönyvet stb. is. Az adatfelvételt nem kell elvégezni (kivételek a témaválasztási konzultáción megbeszéltek szerint).

#### **1. Milyen tényezők befolyásolják „X” csoport „Y”-nal kapcsolatos elégedettségét?**

Y lehet egy termék/szolgáltatás/rendezvény

X lehet fogyasztói/felhasználói/résztvevői csoport

A vizsgálat részben saját primer kutatással gyűjtött adatokra épül.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Conklin, M. - Powaga, K. – Lipovetsky, S. (2004). Customer Satisfaction Analysis: Identification as Key Drivers. *European Journal of Operational Research*, 154/3, 819-827.
- Jones, T.O. – Sasser, W. JR. (1995). Why Satisfied Customer Defect. *Harvard Business Review*, 73(6), 88-99.
- Reichheld, F. F (2003). The One Number You Need To Grow, *Harvard Business Review*, 81(12), 47-54.
- Hetesi E. (2003). A lojalitás definiálási és mérési problémái, a lojalitás hatása a jövedelmezőségre. *Vezetéstudomány*. XXXIV. évf. 1. sz., 20-27.
- Oliver, R. L. (1993). Cognitive, Affective, and Attribute Bases of the Satisfaction Response. *Journal of Consumer Research*, 20(3), 418-430, <https://doi.org/10.1086/209358>

#### **2. „X” termék tulajdonságaival kapcsolatos fogyasztói preferenciák „Y” fogyasztói körben.**

A vizsgálat részben saját primer kutatással gyűjtött adatokra épül.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Gutman, J. (1982). A means-end chain model based on consumer categorization processes. *The Journal of Marketing*, 60-72.
- Kovács A. – Komáromi N. (2006). A „Means End” elmélet és a létrázás alkalmazása a piackutatásban – élelmiszermarketing példákon keresztül. *Marketing és menedzsment*, 5-6., 56-58.

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

- Dolnicar, S. - Rossiter, J.R. (2008). The low stability of brand-attribute associations is partly due to market research methodology. *International Journal of Research in Marketing*, 25(2), 104-108.
- West, P., Brown, C., & Hoch, S. (1996). Consumption Vocabulary and Preference Formation. *Journal of Consumer Research*, 23(2), 120-135. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2489709>
- Totth G. – Hlédik E. – Fodor M. (2011). Pálinkával kapcsolatos fogyasztói percepciók és preferenciák elemzése kvalitatív kutatás eredményeinek tükrében, *Marketing és menedzsment*, 45(2), 11-15.

### 3. Online vásárlási folyamat vizsgálata egy „X” terméktípus / „Y(-W)” weboldal(ak) esetében.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Dickinger, A – Stangl, B. (2013): Website performance and behavioral consequences: A formative measurement approach, *Journal of Business Research*, Volume 66, Issue 6, 2013, pp. 771-777, ISSN 0148-2963, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.09.017>.
- Gönczi K. – Hlédik E. (2020) Online vásárlás hatékonyságának növelése. Weboldalak szemmozgáskövetéses vizsgálata. *Vezetéstudomány* (megjelenés alatt)
- Haubl, G. – Trifts, V. (2000): Consumer Decision Making in Online Shopping Environments: The Effects of Interactive Decision Aids, *Marketing Science*, Vol. 19, No. 1, Special Issue on Marketing Science and the Internet (Winter, 2000), pp. 4-21
- Punj G. (2012): Consumer Decision Making on the Web: A Theoretical Analysis and Research Guidelines, *Psychology and Marketing*, Vol. 29(10): 791–803 (October 2012)

### 4. „X” márka kommunikációjának elemzése és a kommunikáció fogadtatásának vizsgálata tartalomelemzéssel.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Punj G. (2012). Consumer Decision Making on the Web: A Theoretical Analysis and Research Guidelines. *Psychology and Marketing*, 29(10), 791-803.
- Joo, S., Lin, S., - Lu, K. (2011). A usability evaluation model for academic library websites: efficiency, effectiveness and learnability. *Journal of Library and Information Studies*, 9(2), 11-26.
- Haubl, G. – Trifts, V. (2000). Consumer Decision Making in Online Shopping Environments: The Effects of Interactive Decision Aids. *Marketing Science*, 19(1), 4-21.
- Gretry, A. - Horváth, Cs. - Belei, N. - van Riel, A. C.R. (2017). „Don't pretend to be my friend!” When an informal brand communication style backfires on social media, *Journal of Business Research*, 74, 77-89.

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

#### 5. „X” termék továbbfejlesztéséhez „Y” célcsoport igényeinek felmérése.

X lehet fogyasztási cikk vagy lakossági szolgáltatás.

A vizsgálat részben saját primer kutatással gyűjtött adatokra épül.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Bond, S. D. – Carlson, K. A. – Keeny, R. L. (2008). Generating objectives: Can decision makers articulate what they want?, *Management Science*, 54(1), 56-70.
- Ogawa, S., Piller, F. T. (2006). Reducing the Risks of New Product Development. *MIT Sloan Management Review*, 47(2), 65-72.
- Herrmann, A. - Huber, F. – Braunstein, Ch. (2000). Market-driven product and service design: Bridging the gap between customer needs, quality management, and customer satisfaction. *International Journal of Production Economics*, 66(1), 77-96.

#### 6. „X” termékcsoport marketingkommunikációjában megjelenő viselkedésgazdaságtani tényezők vizsgálata.

X lehet fogyasztási cikk vagy lakossági szolgáltatás.

Tartalomelemzés, illetve más primer módszerrel gyűjtött adatok alapján.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Kahneman, D. (2009). A korlátozott racionalitás feltérképezése az intuitív döntések és választások szempontjából I. (fordította Dezső Linda és Selei Adrienn). *Köz-Gazdaság*, 4(3), 133-150.
- Reisch, L. & M. Zhao (2017). Behavioral economics, consumer behavior and consumer policy: State of the art. *Behavioural Public Policy*, 1(2), 190-206.
- Sunstein, C. R. (2016). Fifty shades of manipulation. *Journal of Marketing Behavior*, 1(3-4), 213-244.
- Süle M (2017). Marketingkommunikációs eszközök fogyasztóvédelmi megítélése a tisztességtelen kereskedelmi gyakorlatok tükrében. *Marketing és menedzsment*, LI(4), 15-25.

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

### Folyamatmenedzsment specializáció

#### 1. Minőségmenedzsment rendszerek

ISO 9001 vagy más, iparág-specifikus szabvány, TQM filozófia bevezetésének, működtetésének, a (szabvány)követelmények gyakorlati alkalmazásának bemutatása és szakmai értékelése és fejlesztése szervezeti példán keresztül.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Abuhav, I. (2017): ISO9001:2015 - A complete guide to quality management systems, CRC Press, Taylor & Francis Group
- Kövesi, J., Topár, J. (szerk.) (2006): A minőségmenedzsment alapjai, Typotex kiadó, Budapest
- Hoyle, D. (2007): Quality management essentials, Elsevier
- Peris-Ortiz, M., Álvarez-García, J. and Rueda-Armengot, C. eds., 2015. Achieving competitive advantage through quality management (p. 312). Cham: Springer.

#### 2. Minőségmenedzsment módszerek alkalmazása szervezetfejlesztési céllal

Puha és kemény minőségmenedzsment módszerek (kombinált) alkalmazási eredményeinek bemutatása, megalapozott szakmai értékelése üzleti (termelő / szolgáltató) folyamatok fejlesztése során - szekunder és/vagy primer kutatások alapján.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Tague, N. R. (2004): Quality Toolbox, ASQ Press
- Kemény Sándor, Papp László, Deák András: Statisztikai minőség- (megfelelőség-) szabályozás, Műszaki Könyvkiadó (bármelyik kiadás)
- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Dahlgard, J.J., Khanji, G.K. and Kristensen, K., 2008. Fundamentals of total quality management. Routledge.
- Kanji, G.K. and Asher, M., 1996. *100 methods for total quality management*. Sage.

#### 3. Szervezeti önértékelés – a szervezeti teljesítmény fejlesztése

Önértékelési modell (ill. egyes területei) gyakorlati alkalmazásának, érvényesülésének, az önértékelést támogató módszereknek a bemutatása, szakmai értékelése szekunder és/vagy primer kutatásokra építve.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- EFQM Kiválósági Modell 2013 hivatalos magyar nyelvű fordítása

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Dahlgaard, J.J., Khanji, G.K. and Kristensen, K., 2008. Fundamentals of total quality management. Routledge.
- Kanji, G.K. and Asher, M., 1996. *100 methods for total quality management*. Sage.

### 4. Folyamatmenedzsment

A termelési / szolgáltatási folyamat ökoszisztéma azonosításához, folyamatok dokumentálásához, szabályozásához, fejlesztéséhez (pl. CPI, BPR, benchmarking, SERVQUAL, SERVPERF), kapcsolódó modellek, eszközök, módszerek és technikák gyakorlati alkalmazásának szakmai elemzése szekunder és/vagy primer kutatás alapján.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Fehér Norbert: A Lean Six Sigma folyamatfejlesztés kézikönyve. Cash Flow Navigátor Tanácsadó Kft
- Chiarini, A., 2012. From total quality control to lean six sigma: evolution of the most important management systems for the excellence. Springer Science & Business Media.
- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Dahlgaard, J.J., Khanji, G.K. and Kristensen, K., 2008. Fundamentals of total quality management. Routledge.
- Camp, R.C. and Camp Robert, C., 1989. Benchmarking: the search for industry best practices that lead to superior performance.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. and Berry, L.L., 1988. Servqual: A multiple-item scale for measuring consumer perc. *Journal of Retailing*, 64(1), p.12-40.
- Heidrich B. (2006): Szolgáltatás menedzsment, Human Telex Consulting (elérhető az Akadémiai Kiadó MeRSZ rendszerében is)
- IFUA Horváth & Partners: Folyamatmenedzsment a gyakorlatban

### 5. Projektmenedzsment

A projektek, projektéletről általános és speciális fázisaihoz kapcsolódó alapvető menedzsment feladatok és vállalati gyakorlatok bemutatása, működtetése, szakmai értékelése és fejlesztése, szervezeti példán keresztül – szekunder és/vagy primer kutatáson keresztül.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Project Management Institute: A Guide to the Project Management body of knowledge (PMBOK Guide), (5. vagy 6. kiadás)
- Görög M. (1999): Bevezetés a projektmenedzsmentbe, Aula Kiadó, Budapest
- Szabó L. (2012): Projektmenedzsment, Pearson Education
- Martinelli, R. J., Milosevic, D. Z. (2016): Project Management Toolbox, Tools and Techniques for the Practicing Project Manager, Wiley

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

### 6. Sztochasztikus módszerek és eszközök alkalmazása a folyamatfejlesztésben

Vállalati folyamatok, üzleti- és folyamatjellemzők elemzése, modellezése, előrejelzése és optimalizálása valószínűségszámítási és matematikai statisztikai módszerekkel.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Oakland, J.S., 2014. Total quality management and operational excellence: text with cases. Routledge (vonatkozó fejezetek)
- Newbold, P., Carlson, W.L. and Thorne, B., 2013. Statistics for business and economics. Boston, MA: Pearson.
- Kerékgyártó Györgyné, Mundruczó György, Sugár András: Statisztikai módszerek és alkalmazásuk a gazdasági, üzleti elemzésekben, Aula Kiadó (bármelyik kiadás)
- Kemény Sándor, Papp László, Deák András: Statisztikai minőség- (megfelelőség-) szabályozás, Műszaki Könyvkiadó (bármelyik kiadás)
- Kövesi János (szerk.): Minőség és megbízhatóság a menedzsmentben, Typotex Kiadó, 2011

### 7. Lágyszámítási módszerek alkalmazása a menedzsmentben

Üzleti folyamatok és jellemzők mérése és értékelése fuzzy logikai (folytonos logikai) módszerekkel. Szakértői rendszerek megvalósítása fuzzy logikai és/vagy mesterséges neurális hálózatok segítségével. Vállalati folyamatok, üzleti- és folyamatjellemzők elemzése, modellezése és előrejelzése gépi tanulási módszerekkel.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Dubois, D.J., Prade, H., 1997. Fuzzy sets and systems: Theory and applications. Academic Press, Inc. Orlando, FL, USA
- Retter Gyula: Fuzzy, neurális, genetikus, kaotikus rendszerek: bevezetés a "lágyszámítás" módszereibe, Akadémiai Kiadó, 2006
- Kövesi János (szerk.): Minőség és megbízhatóság a menedzsmentben, Typotex Kiadó, 2011
- Jónás Tamás: Üzleti folyamatok mérése és értékelése, oktatási segédanyag mesterszakos hallgatók számára, ELTE GTI, 2019.
- Vipin Kumar, Pang-Ning Tan, Michael Steinbach: Adatbányászat – Alapvetés, PANEM Kft., 2012

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

### Vállalati szervezés és vezetés specializáció

#### **1. Szervezetek fejlesztése strukturális és/vagy kulturális, működési, folyamatbeli, akadályok megszüntetésére**

Egy konkrét szervezetben kialakult probléma bemutatása, a helyzet okainak vizsgálata, elemzése, értékelése. A szekunder és primer kutatás alapján javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak bemutatása. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák (pl. kérdőív, interjúk) gyakorlati alkalmazása és azok eredményeinek szakmai elemzése.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Beckhard, R., 1974. A szervezetfejlesztés stratégiája és modelljei. KJK, Budapest
- Cummings, T. G., Worley, C. G., 2015: Organization Development & Change. 10th ed. Cengage Learning, Stamford, CT. (vonatkozó fejezetek)
- Mastenbroek, W. F. G. (1991): Konfliktusmenedzsment és szervezetfejlesztés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Daruka E., Finna H., Gyökér I., Marcsa A., Pataki B., Pádár K., Szabó T. (2015): A menedzsment alapjai (2. fejezet) In: Kövesi J. (szerk.) (2015): Menedzsment és Vállalkozás-gazdságtan (pp.111-198) Typotex Kiadó, Budapest
- Wilson, F. M. (2014): Organizational Behaviour and Work: A critical introduction. 5th ed., Oxford University Press, Glasgow, GB

#### **2. A szervezetben dolgozó emberek motivációjának/elkötelezettségének növelése a munkakörülmények és/vagy a vezetési módszerek, a felhatalmazás és bevonás mértékének megváltoztatásával**

Szekunder kutatás esetében a vonatkozó irodalom részletes és alapos feldolgozása, illetve szakmai értékelése, melynek célja új megállapítások, modellek kidolgozása. Primer kutatás esetén a kialakult helyzet okainak vizsgálata konkrét szervezeti példa alapján, a helyzet szakmai elemzése, értékelése, illetve a javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak bemutatása. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák gyakorlati alkalmazása.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Pink, D. H. (2010): Motiváció 3.0 – Ösztönzés másképp, HVG Könyvek, Budapest
- Gyökér I. (2001): Humán erőforrás-menedzsment, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- Daruka E., Finna H., Gyökér I., Marcsa A., Pataki B., Pádár K., Szabó T. (2015): A menedzsment alapjai (2. fejezet) In: Kövesi J. (szerk.) (2015): Menedzsment és Vállalkozás-gazdságtan (pp.111-198) Typotex Kiadó, Budapest
- Wilson, F. M. (2014): Organizational Behaviour and Work: A critical introduction. 5th ed., Oxford University Press, Glasgow, GB

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

#### **3. A szervezeti teljesítménymenedzsment-rendszer fejlesztése a célkijelölés és/vagy az értékelés és ösztönzés, a visszajelzés és a képzés-fejlesztés átalakításával**

A kiindulási helyzet ismertetése konkrét szervezeti példa alapján, a választható fejlesztési lehetőségek ismertetése, a javasolt változtatás várható hatásainak bemutatása és elemzése. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák gyakorlati alkalmazása és azok eredményeinek szakmai elemzése szekunder és/vagy primer kutatás alapján.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Karoliny M., Poór J. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások, Wolters Kluwer, Budapest
- Gyökér I. (2001): Humánerőforrás-menedzsment, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- Drotter, S. (2011): Getting the right performance at every level of leadership, Jossey-Bass, Wiley Print, San Fransisco, USA
- Werner, J.M., DeSimone, R.L. (2012): Human Resource Development, 6th ed., Cengage Learning, USA

#### **4. Hatékonyságnövelés a munkaerő megszerzésének és beillesztésének fejlesztésével a digitális eszközök és agilis elvek alkalmazásával**

Egy konkrét szervezeti példában a kialakult helyzet vizsgálata, elemzése, értékelése, illetve a javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak részletes bemutatása. Elvárt a vonatkozó módszerek, technikák, esetleg modellek gyakorlati alkalmazása és azok várható eredményeinek felvázolása.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Karoliny M., Poór J. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások, Wolters Kluwer, Budapest
- Gyökér I. (2001): Humánerőforrás-menedzsment, Műszaki Könyvkiadó, Budapest
- Yu, K.Y.T., Cable, D.M. (2013): The Oxford Handbook of Recruitment, Oxford University Press, USA
- Royal, M. (2014): Hay Group: The six megatrends transforming businesses <https://www.consultancy.uk/news/914/hay-group-the-six-megatrends-transforming-businesses>

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

#### **5. Egy adott szervezet EEM-tevékenységének továbbfejlesztése a tehetséges munkavállalók megszerzése, megtartása, fejlesztése érdekében**

Primer kutatás esetén egy adott szervezetben a jelenlegi helyzet vizsgálata, a helyzet szakmai elemzése, értékelése, a szakirodalmi háttér feldolgozása. A javasolt megoldás/változtatás várható hatásainak bemutatása. Elvárt a vonatkozó modellek, módszerek, valamint a kapcsolódó eszközök és technikák gyakorlati alkalmazása, és azok várható eredményeinek bemutatása.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Schumann M., Sartain L. (2010): Tehetségmágnések, HVG Kiadó, Budapest
- Karoliny M., Poór J. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv – Rendszerek és alkalmazások, Wolters Kluwer, Budapest
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., Garavan, T. (2018): Strategic Human Resource Management, Oxford University Press, USA
- Berger, L., Berger, D. (2010): The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People, McGraw-Hill, New York, USA

#### **6. Egy konkrét vállalat (szervezet, iparág) stratégiai elemzése**

A választott vállalat (szervezet, iparág) aktuális üzleti, piaci helyzetének rövid bemutatása után a tanult elemzési módszereket (PEST, Porter, SWOT stb.) kell alkalmazni, majd a szakdolgozat utolsó fejezetében megoldási javaslatokat, stratégiai elképzeléseket kell megfogalmazni a választott vállalat (szervezet, iparág) számára.

*Tájékozódást segítő szakirodalom (mindegyik olvasható angolul is):*

- Porter, M. E. (2006): Versenystratégia. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Kaplan, R., Norton, D. (1999): Balanced Scorecard – Kiegyensúlyozott stratégiai mutatószámrendszer. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest
- Handy, C. (2004): Az elefánt és a bolha. HVG Kiadó, Budapest
- Kim, W. C., Mauborgne, R. (2008): Kék óceán stratégia – A verseny nélküli piaci tér. Park Könyvkiadó, Budapest

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

### Vezetés- és szervezetpszichológia specializáció

#### **1. A szervezeti kultúra kapcsolata a HR funkciókkal, a vezetési stílussal, valamint a szervezeti kultúra és az egyén illeszkedése**

A szervezeti kultúra és az abban megjelenő értékek szoros kapcsolatban állnak a szervezetek vezetésével, a vezetők vezetési stílusával, és meghatározza a HR funkciók jellegét, tartalmát, valamint az egyén szervezethez illeszkedése szempontjából is döntő jelentőségű lehet. Eltérő kultúrák eltérő értékeket képviselhetnek, eltérő módszereket alkalmazhatnak, eltérő módon reagálhatnak, ami a szervezet és az egyén szintjén is fontos következményekkel jár. A kutatás a szervezeti kultúra meghatározó dimenzióinak és a HR funkciókkal, a vezetési stílussal és az egyéni értékekkel való kapcsolatának vizsgálatára irányul. A szakdolgozat keretében egy adott szervezet konkrét gyakorlatának elemzésére, értékelésére vagy több szervezetre kiterjedő összehasonlító vizsgálatra kerülhet sor.

*Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:*

- Aktas, E., Çiçek, I., & Kiyak, M. (2011). The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 1560-1573.
- Cameron K, Quinn R.E (2006): *Dianosing and Changing Oraniational Culture Based on the Competing Values framework*, Jossey-Bass, San Fransisco
- Faragó Klára, Kovács Zoltán: *Szervezeti Látteletek*, Akadémiai Kiadó, 2005
- Faragó Klára: *Szervezet és Pszichológia*, ELTE Eötvös Kiadó, 2013
- Fekete H (2011) *Merre tart a hajó? A szervezeti stratégia, a struktúra és a kultúra hatásainak vizsgálata a vállalati teljesítményre* Doktori disszertáció, Veszprém Pannon Egyetem
- Hofstede, G., Hofstede, J.G: (2008) *Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere*, McGraw-Hill, VHE Kft, Pécs 9-10. fejezet 387-450.
- House, R. J. At al (2004) *Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. Sage.

#### **2. Szervezeten belüli bizalom, elköteleződés és a munkahelyi jóllét vizsgálata és kapcsolata**

A szakdolgozati kutatás keretében a szervezeten belüli bizalom, elköteleződés és a munkahelyi jóllét vizsgálatára kerül sor. A vizsgált tényezők összefüggéseinek feltárása mellett azt is keressük, hogyan, milyen módszerekkel lehet növelni a szervezeten belüli bizalmat, az elköteleződést és a munkahelyi jóllétet. A szakdolgozat keretében egy adott szervezet gyakorlatának elemzésére, értékelésére vagy több szervezetre kiterjedő összehasonlító vizsgálatra kerülhet sor.

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

*Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:*

- Kiss Cs. (2013). A szervezeti elkötelezettség és a munka-család összefüggései az ügyfélszolgálati munkában. Doktori disszertáció, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. Journal of Business Research 26, 49-61.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89.

### **3. Szervezeti sikeresség és a szervezeti változások a pozitív pszichológia tükrében. Ezen belül a pszichológiai tőke, a bizalom, és motivációk és a változásokhoz való viszony illetve a szervezeti támogatás szerepe**

A szervezetek sikerességében egyre inkább meghatározó a változóképesség, a változásokhoz való viszony, az innováció és a kockázatt vállalás. A szakdolgozati kutatás keretében a szervezeti sikerességet és a szervezeti változásokat pozitívan támogató pszichológiai változók (pszichológiai tőke, bizalom, motiváció) vizsgálatára kerül sor vagy egy konkrét szervezet gyakorlatának elemzésével vagy több szervezet bevonásával folytatott kutatás elvégzésével.

*Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:*

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? The Journal of Applied Behavioral Science, 44(1), 48-70. doi:10.1177/0021886307311470
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes. Leadership & Organization Development Journal, 22(8), 372-382.
- Aselage, J., Eisenberg, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: a theoretical integration. Journal of Organizational Behavior, 24, 491–509
- Avey, J. B., Luthans, F., Youssef, C. M. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. Leadership Institute Faculty Publications. 6.
- Cavanaugh, Boswell, Roehling, Bourdeau (2000): An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers, Journal of Applied Psychology, 2000, Vol. 85, No. 1, 65-74
- Chen, S.L. (2018). Cross-level effects of high-commitment work systems on work engagement: the mediating role of psychological capital. Asia Pacific Journal of Human Resources, 56, 384–401.
- Faragó Klára: Szervezet és Pszichológia, ELTE Eötvös Kiadó, 2013
- Gagné M, at al, 2010 The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages, Educational and Psychological Measurement 2010
- Hanpachern C, at al (1998): An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change, Human Resource Development Quarterly, Volume 9, Issue 4, Pages: fmi, 315-399, Winter 1998

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., Van den Broeck, A. (2016). Motivation profiles at work: A self-determination theory approach. *Journal of Vocational Behavior* 95–96, 74–89.
- Kádi, A. (2016). A szervezeti kockázatvállalás és sikeresség kapcsolata a szervezetszichológia nézőpontjából. *Vezetéstudomány*, 47(7), 14-28
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 21, no. 1, Spring, 41 - 67.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, London – New York.

#### **4. A stressz, kiégés, cinizmus a szervezetekben különös tekintettel a szervezeti változásokra**

A szervezeti változások gyakran keltenek szorongást, félelmet, ellenállást a szervezeti tagokban. A kutatás keretében a szervezeti változásokat kísérő, ahhoz kapcsolódó negatív jelenségek, a különféle szervezetekben megjelenő munkahelyi stresszorok, a kiégés, továbbá a cinizmus vizsgálatára fókuszálunk. A vizsgált tényezők összefüggéseinek feltárása mellett azt is kutatjuk, hogyan lehet elkerülni, csökkenteni a félelmeket és az azt kísérő negatív jelenségeket.

*Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:*

- Andersson, L.M & Bateman, T.S. (1997) Cynicism in the workplace: some causes and effects, *Journal of Organizational Behavior* vol. 18, pp 449-469
- Cheung, F; Tang, C.S. & Tang, S. (2011) Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout and Job Satisfaction Among School Teachers in China, *International Journal of Stress Management* 18(4) pp 348-371
- Eaton, J.A. (2000) *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, York University, Toronto, Ontario
- Faragher E. B., Cooper C. L., Cartwright S. (2004) A shortened stress evaluation tool (ASSET), October 2004, *Stress and Health*, Volume 20, Issue 4 Pages: 173-240
- Gelley, A.; Godek, M. & Gilley, J. W. (2009) Change, resistance, and the organizational immune system; *Advanced Management Journal* 74(4)
- Juhász, Á, Munkahelyi stressz, munkahelyi egészségfejlesztés, Oktatási segédanyag, 2002
- Pulinka Á (2016) A szervezeti változással szembeni ellenállás, mint természetes és szükségszerű gyászfolyamat, *Vezetéstudomány* 47(6) pp 41-51
- Stanley, D.J.; Meyer J.P & Topolnytsky, L (2005) Employee cynicism and resistance to organizational change, *Journal of Business and Psychology* 19(4) pp 429-459
- Wanous, J.P, Reichers, A.E. & Austin, J.T. (2000) Cynicism About Organizational Change, *Group and Organization Management* 25(2) pp 132-153
- Vignola RC, Tucci AM. Adaptation and validation of the depression, anxiety and stress scale (DASS) to Brazilian Portuguese. *J Affect Disord.* 2014;155:104-9.

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

#### 5. Vezetői személyiség és vezetői kompetenciák és attitűdök szerepe az egyéni és a szervezeti sikerességében

A vezetők meghatározó szerepet töltenek be a szervezetek sikerességében. A kutatás keretében a vezetők sikerességét és szervezeti sikerességben betöltött szerepét, a vezetés pozitív és negatív hatásait vizsgáljuk a személyiségre, a kompetenciákra a vezetési stílusra és a vezetői attitűdökre fókuszálva.

*Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:*

- Alimo-Metcalfe, B. (2013) A Critical Review of Leadership Theory. In The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development (eds H. S. Leonard, R. Lewis, A. M. Freedman and J. Passmore), John Wiley & Sons, Oxford.
- Brodbeck F.C. (2008). Leadership in Organizations. In An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 281-306.
- Eberhardt, D., Majkovic, A. (2015) The Future of Leadership - An Explorative Study into Tomorrow's Leadership Challenges-Springer.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D. & Platow, M. J. (2011): The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power. New York, NY: Psychology Press.
- House, R. J. At al (2004) Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies. Sage.
- Livermore, D. (2009) Leading with Cultural Intelligence: The New Secret to Success. AMACOM.
- Messick, David M. and Roderick M. Kramer (2005): The Psychology of Leadership. New Perspectives and Research. New York: Lawrence Erlbaum Associates
- Northouse. P. (2010) Leadership: Theory and Practice. Fifth edition. –Western Michigan University. Sage.
- Nielsen, M. B. (2012): Bullying in work groups: The impact of leadership. Scandinavian Journal of Psychology, Vol.54, No.2, pp.127-136.
- Paschen, M. and E. Dihsmaier (2014) The psychology of human leadership; how to develop charisma and authority; Heidelberg. New York: Springer.
- Shih M.L. - Lin, S.H. - Hsiao B. (2008): The Correlation among Personality Traits, Leadership Competence and Organizational Performance”, Proceedings of the 8th WSEAS International Conference on Applied Informatics and Communications, Greece, 2008, pp. 350-355.

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

### Humánmenedzsment specializáció

#### 1. Az új típusú foglalkoztatáspolitikai intézkedések hatásai (konkrét rendelkezés vagy helyzetmegoldás a munkaerőpiac befolyásolására)

Az ipar 4.0 hatására átalakul a foglalkoztatás és a munkaerőpiac, mert változás hoz a munkavégzés környezetében, a munkaszervezés területén, hatással van a munkaerőforrás struktúrájára és a munkaerő mobilitási hajlandóságára is. Nagyon vegyes a kép a tekintetben is, hogy az egyes munkáltatók a korábbi formális struktúra mellett milyen munkavégzési lehetőségeket engedélyeznek a munkavállalóiknak az ipar 4.0 időszakában.

A kutatómunka arra irányul, hogy az ipar 4.0. indukálta változások milyen foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket vonnak maguk után, és ezek hogyan érintették, illetve a közeljövőben hogyan fogják érinteni a foglalkoztatottakat, a munkanélkülieket, és a munkáltatók lehetőségeit, esélyeit a munkaerőpiacon, illetve, hogy milyen módon lehet a munkáltatók és a munkavállalók szakmai együttműködését minél hatékonyabban megvalósítani.

A kutatás során, a primer vizsgálatok keretében, a hallgató készítsen kérdőíves adatfelvételezést, mélyinterjúkat, amelyekkel vizsgálja a munkavállalói vagy a munkáltatói oldal munkaerőpiaci pozícióját, a változásokra való alkalmazkodóképességet, az egyéni vagy szervezeti hatékonyságot, végezze el kritikai értékelésüket, matematikai statisztikai módszerek felhasználásával végezzen összehasonlító elemzéseket az adott foglalkoztatáspolitikai intézkedés bemutatására.

#### *Tájékoztató segítő néhány szakirodalom:*

- Artner A: Aggasztó tendenciák az Európai Unió munkaerőpiacán [http://real.mtak.hu/79284/1/2018\\_04\\_341.pdf](http://real.mtak.hu/79284/1/2018_04_341.pdf)
- Cseh Papp I., Bozsik N., Varga E., (2018): A review of the tendencies and challenges in the European Union labour market. *Contemporary Research on Organization Management and Administration* 2018, 6 (2) pp. 58-75. [https://www.researchgate.net/publication/331435322\\_A\\_review\\_of\\_the\\_tendencies\\_and\\_challenges\\_in\\_the\\_European\\_Union\\_labour\\_market](https://www.researchgate.net/publication/331435322_A_review_of_the_tendencies_and_challenges_in_the_European_Union_labour_market)
- Horzsa, G. (2019). Vidékfejlesztési támogatások munkaerőpiaci hatásainak települési szintű útmodellezése magyarországi községek mintáin. *Tér és Társadalom*, 33(3), 73-93. [http://real.mtak.hu/105497/1/MTA\\_KRTK\\_KTI\\_Munkaero-piacitendenciak.pdf](http://real.mtak.hu/105497/1/MTA_KRTK_KTI_Munkaero-piacitendenciak.pdf)
- Komarek, L. (2019). Hasonlóságok és különbségek Magyarország területi fejlettségében. *Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok*, 14(3), 29-43.
- Lennert, J., & Farkas, J. Z. (2019). Az utolsó majd lekapcsolja a villanyt?: A magyar vidék jövője különböző demográfiai forgatókönyvek tükrében. In *III. Gazdálkodás és Menedzsment Tudományos Konferencia: Versenyképesség és innováció. Kecskemét, Magyarország, 2018. szeptember 27–28.* (pp. 77-83). Neumann János Egyetem.
- Polónyi I: A hazai emberi erőforrások ma és holnap. *Educatio*, 25. évf. 4. sz. 2016. pp. 481–495.
- Rechnitzer, J. (2019). Nagyvárosok a magyar területi politikában és területfejlesztésben a rendszerváltozástól napjainkig. *Tér és Társadalom*, 33(1), 3-26.
- Szeiner, Z., Mura, L., Horbulák, Z., & Poór, J. (2020). Menedzsmenttanácsadási trendek a szomszédos Szlovákiában globális és regionális tendenciák tükrében= Trends and tendencies in management consulting in neighboring Slovakia in light of global and regional trends. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 51(1), 71-82.

# PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

## Vezetés és szervezés Mesterszak

- Zsibók, Z. (2019). Minden marad a régiben? Regionalizált növekedési pályák Magyarországon. *Területi Statisztika*, 59(03), 247-272.

### 2. A munkaerőpiac területi tényezői (regionális különbségek tekintetében - pozitív vagy negatív értelemben - kiemelkedő kistérség vagy település esetében)

Tudvalevő, hogy a magyarországi társadalmi és gazdasági fejlődés időben és térben igencsak egyenlőtlenül megy végbe. Ennek következménye, hogy az egyes térségek között jelentős a fejlettségbeli különbség, amit az alapvető gazdasági mutatószámok, mint a GDP, az ipari termelés, a reálkereset, a fogyasztói árindex, a beruházások alakulása, nagyon jól jeleznek. Különösen igaz ez a munkaerőpiac helyzetére, ahol nagyon komoly különbségek vannak a munkahelyek területi megoszlása és a munkanélküliség nagysága tekintetében. A regionális különbségek nem csökkentek az új évezred első felére, a foglalkoztatás és a munkanélküliség sorrendjében csak kisebb átrendeződés történt.

A kutatómunka arra irányul, hogy a térségi különbségekből adódó változások hogyan érintették, illetve a közeljövőben hogyan fogják érinteni a foglalkoztatottakat, a munkanélkülieket, és a munkáltatók lehetőségeit, esélyeit a munkaerőpiacon egy regionális egyenlőtlenségek tekintetében kiemelkedő (pozitív vagy negatív értelemben) kistérség vagy település esetében. A kutatás során, a primer vizsgálatok keretében, a hallgató készítsen kérdőíves adatfelvételezést, mélyinterjúkat, amelyekkel vizsgálja az egyéni vagy szervezeti munkaerőpiaci pozíciókat, a változásokra való alkalmazkodóképességet, végezze el kritikai értékelésüket, matematikai statisztikai módszerek felhasználásával végezzen összehasonlító elemzéseket a foglalkoztatás és a munkanélküliség bemutatására.

*Tájékozódást segítő néhány szakirodalom:*

- Alpek, L., & Tésits, R. (2019). A foglalkoztathatóság mérési lehetőségei és térszerkezete Magyarországon. *Területi Statisztika*, 59(2), 164-187
- Andor L.: A digitalizáció és a munka világa. Mi várható a robotforradalom után?[https://mersz.hu/hivatkozas/matud\\_110#matud\\_110](https://mersz.hu/hivatkozas/matud_110#matud_110)
- Artner A: Aggasztó tendenciák az Európai Unió munkaerőpiacán[http://real.mtak.hu/79284/1/2018\\_04\\_341.pdf](http://real.mtak.hu/79284/1/2018_04_341.pdf)
- Artner, A. (2019). A technológiai változások és a munka. *MUNKAÜGYI SZEMLE*, 62(4), 6-13.
- Bachmann, R., & Felder, R. (2020). Labour market transitions, shocks and institutions in turbulent times: A cross-country analysis. *Empirica*, 1-24.
- Cseh Papp I., Bozsik N., Varga E., (2018): A review of the tendencies and challenges in the European Union labour market. *Contemporary Research on Organization Management and Administration* 2018, 6 (2) pp. 58-75. [https://www.researchgate.net/publication/331435322\\_A\\_review\\_of\\_the\\_tendencies\\_and\\_challenges\\_in\\_the\\_European\\_Union\\_labour\\_market](https://www.researchgate.net/publication/331435322_A_review_of_the_tendencies_and_challenges_in_the_European_Union_labour_market)
- Dudás, G., & Boros, L. (2019). A közösségi gazdaság (sharing economy) definiálásának dilemmái. *Tér és Társadalom*, 33(1), 107-130.
- Mas, A., & Pallais, A. (2020). *Alternative work arrangements* (No. w26605). National Bureau of Economic Research.
- Polónyi I: A hazai emberi erőforrások ma és holnap. *Educatio*, 25. évf. 4. sz. 2016. pp. 481–495.

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

- Szalavetz A.: Ipari fejlődés és munka a tudásalapú társadalomban. [https://mersz.hu/hivatkozas/matud\\_111#matud\\_111](https://mersz.hu/hivatkozas/matud_111#matud_111)
- Szeiner, Z., Mura, L., Horbulák, Z., & Poór, J. (2020). Menedzsmenttanácsadási trendek a szomszédos Szlovákiában globális és regionális tendenciák tükrében= Trends and tendencies in management consulting in neighboring Slovakia in light of global and regional trends. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 51(1), 71-82.
- Tamas, G. (2019). Hakni Gazdaság a Lathataron: Az Internetes Munka Fogalma es Sajatosságai. *Iustum Aequum Salutare*, 15, 25.

### 3. 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 szakirodalom:*

- Koncz Katalin (2013): Karriermenedzsment. Corvinus Kiadó, Budapest. 83-130.o.
- Karoliny Mártonné – Poór József (2013): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Complex Kiadó, Budapest. 383-400.o.
- Nemeskéri Gyula: A munkakörök elemzési módszerei [https://www.forum-media.hu/images/segedletek/2001237e17f1adbe473e1d8e357d121b/a\\_munkakorok\\_elmzesi\\_modszerei.pdf](https://www.forum-media.hu/images/segedletek/2001237e17f1adbe473e1d8e357d121b/a_munkakorok_elmzesi_modszerei.pdf)

### 4. Tudásmenedzsment a szervezetben

A tudásmenedzsment jelentősége és szükségessége a szervezetben, a tudásmenedzsment gyakorlati teendői. Egyéni és szervezeti tudástérkép készítése, azok felhasználásának lehetőségei a szervezeti tudás fejlesztése érdekében.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Kis-Tóth Lajos, Racsko Réka (2014): Tartalommenedzsment. Eszterházy Károly Főiskola, Eger. 2. és 3. fejezet [https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2011-0021\\_09\\_tartalommenedzsment/index.html](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2011-0021_09_tartalommenedzsment/index.html)
- Kraiciné dr. Szokoly Mária – Csoma Gyula: Bevezetés az andragógia elméletébe és módszertanába. Budapest. 140-154.o. <https://docplayer.hu/6276-Kraicine-szokoly-maria-csoma-gyula-bevezetes-az-andragogia-elmeletebe-es-modszertanaba.html>
- Juhász Erika: Tréningek tervezése és szervezése. In Henczi Lajos (szerk): Felnőttoktató. Bp., Nemzeti Tankönyvkiadó, 2009., 328-332. o. [http://www.kulturasz.hu/letoltes/Treningek\\_tervezese\\_es\\_szervezese.pdf](http://www.kulturasz.hu/letoltes/Treningek_tervezese_es_szervezese.pdf)
- Thomas H. Devenport – Laurence Prusak (2001): Tudásmenedzsment. Kossuth Kiadó

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

- Bencsik Andrea (2015) A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban. Akadémiai Kiadó

#### **5. Egy adott szervezet karriermenedzsment rendszerének bemutatása, valamint 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 adott munkavállaló egyéni és szervezeti karriermenedzsment feladatainak részletes kidolgozása.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Koncz Katalin (2013): Karriermenedzsment. Corvinus Kiadó, Budapest. 83-130.o.
- Karoliny Mártonné – Poór József (2013): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Complex Kiadó, Budapest. 383-400.o.
- Budavári-Takács Ildikó (2011): Karriertervezés. Szent István Egyetem, Gödöllő.  
[https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019\\_Karriertervezes/adatok.html](https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Karriertervezes/adatok.html)
- Hegyi-Halmos Nóra (2018): Mi a pálya? ELTE-Eötvös Kiadó, Budapest p.19-46  
<http://www.eltereader.hu/kiadvanyok/hegyi-halmos-nora-mi-a-palya-az-iskolai-palyaorientacio-szerepe-es-gyakorlata-a-hazai-gimnaziumokban/>

#### **6. Egy adott szervezet megtartási stratégiáinak feltérképezése, fejlesztése**

A munkavállalók megtartásának jelentősége. A munkaerő megtartására alkalmas eszközök, módszerek és programok bemutatása, gyakorlati alkalmazásának szakmai elemzése szekunder és/vagy primer kutatás alapján.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

- Klein Sándor (2002): Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kft. 343-361.p.
- Koncz Katalin (2013): Karriermenedzsment. Budapesti Corvinus Egyetem. 241-249.p.
- Gyökér Irén – Krajcsák Zoltán (2009): Az alkalmazotti elégedettséget és elkötelezettséget befolyásoló tényezők vizsgálata. Vezetéstudomány. XL.évf. különszám. <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3014/1/vt2009ksz56-61.pdf>
- Medgyesi Márton – Róbert Péter (2006): A munkával való elégedettség nemzetközi összehasonlításban. TÁRKI, Budapest.  
[https://www.researchgate.net/profile/Marton\\_Medgyesi/publication/323454107\\_A\\_munkaval\\_valo\\_elegedettseg\\_nemzetkozi\\_osszehasonlitásban/links/5a96c556aca27214056a58ba/A-munkaval-valo-elegedettseg-nemzetkoezi-oesszehasonlitásban.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Marton_Medgyesi/publication/323454107_A_munkaval_valo_elegedettseg_nemzetkozi_osszehasonlitásban/links/5a96c556aca27214056a58ba/A-munkaval-valo-elegedettseg-nemzetkoezi-oesszehasonlitásban.pdf)

## PROJEKTFELADAT (ÉS DIPLOMAMUNKA) TÉMATÍPUSOK

### Vezetés és szervezés Mesterszak

- Szombathelyi Csilla (2012): A munkahelyi jóllét kutatásának előzményei és jelenlegi megközelítése – a stressztől a jóllétig. *Alkalmazott Pszichológia*. 2012/3., 33-45.  
[http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP\\_2012\\_3\\_Szombathelyi.pdf](http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2013/07/AP_2012_3_Szombathelyi.pdf)
- Fodor Mónika: Employer Branding: Milyen a jó munkáltató? [http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/07\\_FodorMonika.pdf](http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/07_FodorMonika.pdf)
- Kovács Kata (2018): Az employer branding helyzete Magyarországon. *Humán Innovációs Szemle 2017-18./1-2.* 68-84.p.  
[http://humanexchange.hu/site/uploads/HISZ\\_2017-2018.pdf#page=68](http://humanexchange.hu/site/uploads/HISZ_2017-2018.pdf#page=68)