**Humánmenedzsment specializáció**

**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 szakirodalom:*

* 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*, Vol. 19, No. 2, pp. 53-56., DOI: 10.1016/j.hrmr.2008.10.002, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482208000843>, Letöltés ideje: 2019. október 16.
* Sandberg, J. (2000): Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of Management Journal*, Vol. 43. No. 1., pp. 9-25., DOI: 10.2307/1556383, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=2838847&lang=hu&site=ehost-live>, Letöltés ideje: 2019. október 16.
* 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, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=16471750&lang=hu&site=ehost-live>, Letöltés ideje: 2019. október 17.
* Tóthné Téglás, T. (2016): Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatás szemmel,. In: Csiszárik-Kocsir, Á. (szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században V*., Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar, Budapest, pp. 413-432.
* Szelestey J. (2008): Kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere. <http://www.erg.bme.hu/szakkepzes/4felev/SelesteyKompetencia.pdf>, Letöltve: 2008. április 20.
* Henczi L., Zöllei, K. (2007): Kompetenciamenedzsment. Perfekt, Budapest
* Bakacsi Gy.; Bokor A.; Császár Cs.; Gelei A.; Kováts K.; Takács S. (2006). *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

**2. Egy választott szervezet tudásmenedzsment-rendszerének feltérképezése 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 szakirodalom:*

* Thomas H. Devenport – Laurence Prusak (2001). Tudásmenedzsment. Kossuth Kiadó
* Bencsik Andrea (2015). A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban. Akadémiai Kiadó
* Bencsik Andrea (2013). Best practice a tudásmenedzsment rendszer kiépítésében Pearson Education Limited
* Bencsik Andrea (2009). A tudásmenedzsment emberi oldala Z-Press Kiadó
* Tomka János (2009). A megosztott tudás hatalom Harmat Kiadó, Bp.
* Senge, Peter (1998). Az 5. alapelv, HVG Kiadó

**3. Egy választott szervezet karriermenedzsment rendszerének bemutatása, vagy egy munkavállaló karriertervének elkészítése 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 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>
* 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/>

**4. Szervezetfejlesztés és változásmenedzsment egy választott szervezetben**

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.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

* Bakacsi Gyula (2015). Szervezeti magatartás alapjai Semmelweis Kiadó, Budapest
* Klein Sándor (2012). Vezetés- és szervezetpszichológia Edge 2000 Kiadó, Budapest
* Lakner Szilvia: A fejlődés záloga dinamikusan változó környezetben in: Csehné Papp Imola, Kraiciné Szokoly Mária (szerk.): Felnőttkori tanulás • Fókuszban a szakképzés és a munkaerőpiac <https://mersz.hu/dokumentum/m762ft__30>
* [Lövey Imre](https://www.libri.hu/szerzok/lovey_imre.html) - [Manohar S. Nadkarni](https://www.libri.hu/szerzok/manohar_s_nadkarni.html) (2003). Az örömteli szervezet 2. HVG Könyvek, Budapest
* Farkas Ferenc (2013). A változásmenedzsment elmélete és gyakorlata Akadémiai Kiadó, Budapest
* Robert Kegan – Lisa Laskow Lahey (2016). Immunis a változásra HVG Kiadó Budapest

**5. Egy választott szervezet megtartási stratégiájának vizsgálata**

A munkavállalók megtartásának jelentősége. A munkaerő megtartására alkalmas eszközök, módszerek és programok felmérése, bemutatása egy adott szervezet életében. Fejlesztési javaslatok megfogalmazása a megtartási stratégia fejlesztésére.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

* Klein Sándor (2002): Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kft. 343-361.p.
* 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>
* 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)
* Kajos, A., Bálint ,B. (2014): A marketingszemlélet és a HR találkozása: a munkáltatói márkaépítés értelmezése, irodalma és kutatási irányai. *Vezetéstudomány*, Vol. 45., 6.sz., pp. 69-79.
* Farkas F., Jabjabka Á., Lóránd B., Bálint B. (2013): Munkahelyi motivációk Magyarországon 2013-ban. Vezetéstudomány, XLIV. évf., 10.sz., 12-23.o.
* Krajcsák Z. (2018): Az alkalmazotti elkötelezettség relatív fontossága a munka megváltozó világában., Vezetéstudomány, XLIV. évf., 2.sz., 38-44.o.
* Takács S., Csillag S., Kiss Cs., Szilas R. (2012): Még egyszer a motivációról, avagy „hogyan ösztönözzük alkalmazottainkat itt és most?”. Vezetéstudomány, XIII. évf., 2.sz., 2-17.o.
* Tóthné Téglás, T. (2018): Hogyan legyen vállalatunk vonzó a jó képességű munkavállalók számára? In: Csiszárik-Kocsir,Á., Garai-Fodor,M.(szerk.): *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században: VIII./2. tanulmánykötet*. *Makro- és mikrokörnyezeti trendek és kihívások a vállalkozásfejlesztésben.* Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar

**6. Egy választott szervezet munkavállalóinak elégedettségét befolyásoló tényezők vizsgálata**

A munkavállalói elégedettség mérésének lehetőségei. Az elégedettséget befolyásoló tényezők, ösztönzők, programok felmérése, bemutatása egy adott szervezet életében. Fejlesztési javaslatok megfogalmazása.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

* 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_osszehasonlitasban/links/5a96c556aca27214056a58ba/A-munkaval-valo-elegedettseg-nemzetkoezi-oesszehasonlitasban.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 pp. 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 pp. 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 pp. 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.

**7. 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 szakirodalom:*

* Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. 13. kiadás, Kogan Page
* Karoliny M., Farkas F., Poór J., László Gy. (2004): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó, Budapest.
* Bakacsi Gy., Bokor A., Császár CS., Gelei A., Kováts K., Takács S. (2005): Stratégiai erőforrásmenedzsment. Scientia Kiadó, Budapest
* 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, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=16471750&lang=hu&site=ehost-live>, Letöltés ideje: 2019. október 17.
* Cardy, R. L, Selvarajan, T. T (2006): Competencies: alternative frameworks for competitive advantage. *Business Horizons*, Vol. 49. No. 3., pp. 235-245., DOI: 10.1016/j.bushor.2005.09.004 ,<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681305001333>, Letöltés ideje: 2019. október 8.
* Tóthné Téglás, T. (2020): A minőségi munkaerő-gazdálkodűs vállalati gyakorlata, Vezetéstudomány, 51:10, pp. 63-76.
* Tóthné Téglás Tünde, Hlédik Erika (2019): Munkáltatói kompetenciaelvárások vizsgálata piaci környezetben, In: Competitio, Debreceni Egyetem, 18:1-2, pp. 75-107.

**8. A munkaerőpiac és a foglalkoztatás aktuális helyzete**

A hazai és nemzetközi munkaerőpiac helyzetének elemzése statisztikai adatok vagy empirikus felmérés alapján. A munkanélküliség vagy a munkaerőhiány valamely szűkebb területének, vagy egy munkavállalói csoport munkaerőpiaci helyzetének ismertetése.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

* Csehné Papp Imola (2021): A válság különböző kontextusai. Új Munkaügyi Szemle, <https://www.metropolitan.hu/upload/291c25d693d3bdf39e5973c8c9fa913028409ba1.pdf>
* Csehné Papp Imola, Karácsony Péter, Nemeskéri Zsolt (2021): A munkaerőpiac globális, regionális és lokális összefüggései. In: Blahó, András; Czakó, Erzsébet; Poór, József (szerk.) Nemzetközi menedzsment. Budapest, Magyarország: Akadémiai Kiadó (2021) 592 p.
* Nemeskéry Gyula (2020): A termelő ember helyzete a munkaerőpiac jelen állapotában. Új Munkaügyi Szemle, <https://www.metropolitan.hu/upload/9f49a2853602bafac40084e533008c839c1a3941.pdf>
* Szabó, Dorottya (2023): Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök fontosságáról." *Világpolitika és a Közgazdaságtan* 2.1 121-123. <https://unipub.lib.uni-corvinus.hu/8016/1/VILPOL20230118.pdf>
* [Tóth Arnold, Szabó Szilvia, Kálmán Botond, Poór József (2021): A foglalkoztatottság alakulása a magyar gazdaság szektoraiban a COVID-19 járvány következtében](https://www.metropolitan.hu/upload/a739fd5c3c06bf9cc658ca563484d2b9c2017e9b.pdf). Új Munkaügyi Szemle, <https://www.metropolitan.hu/upload/a739fd5c3c06bf9cc658ca563484d2b9c2017e9b.pdf>

**9. Regionális különbségek a foglalkoztatásban**

Regionális különbségek a foglalkoztatásban, a munkanélküliség vagy a munkaerőhiány tekintetében, egy munkavállalói csoport foglalkoztathatóságának térszerkezeti és települési dimenziói.

*Tájékozódást segítő szakirodalom:*

* Alpek B. Levente, Tésits Róbert (2019): A foglalkoztathatóság mérési lehetőségei és térszerkezete Magyarországon. Területi Statisztika, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/terstat/2019/02/ts590203.pdf>
* Alpek B. Levente, Tésits Róbert (2019): A foglalkoztathatóság térszerkezeti és települési dimenziói Magyarországon. Területi Statisztika, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/terstat/2019/04/ts590402.pdf>
* Dobó Róbert, Pintér Tibor (2022): Regionális jóléti különbégek alakulása Magyarországon az EU-csatlakozástól napjainkig. Vállalkozásfejlesztés a XXI. században 2022/2. <https://www.researchgate.net/profile/Tibor-Pinter/publication/366905063_Regionalis_joleti_kulonbegek_alakulasa_Magyarorszagon_az_EU-csatlakozastol_napjainkig_Dobo_Robert/links/63b7ea6fc3c99660ebd40ff7/Regionalis-joleti-kueloenbegek-alakulasa-Magyarorszagon-az-EU-csatlakozastol-napjainkig-Dobo-Robert.pdf>
* Csehné Papp Imola (2021): Miért fejlettebb Magyarország nyugati része, mint a keleti? Fókuszban a koronavírus hatásai, <https://www.youtube.com/watch?v=3Tnk0mqUjec&list=LL&index=5>
* Csehné Papp Imola, Káposzta József, Nagy Henrietta (2017): A regionális egyenlőtlenségek munkaerő-piaci manifesztálódása. Comitatus Önkormányzati Szemle, <https://epa.oszk.hu/03900/03942/00009/pdf/EPA03942_comitatus_2017_223_066-077.pdf>

1. **A vezetés vizsgálata konkrét szervezetnél**

A téma keretében vizsgálható́ a vezetői tevekénységgel kapcsolatos elégedettség, a vezetői kompetenciák, az érzelmi intelligencia, a vezetői kommunikáció́ 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 szakirodalom:*

* 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.

**11. HR digitalizáció**

A mesterséges intelligencia gyakorlati használatára vonatkozó feltáró́ 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
* humánerőforrás-menedzsment és technológia (technológiával kapcsolatos kompetenciák a humánerőforrás-menedzsment szakemberek számára; a mesterséges intelligencia, a virtuális és kiterjesztett valóság és a big data használata a humánerőforrás-menedzsmentben; a humánerőforrás-menedzsment funkciók változása a digitális technológiáknak köszönhetően9

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., Gutierriz, 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.