

Tárgytematika / Course Description

Emberi erőforrással foglalkozó szervezetek felépítése

AKLM_BHTM042

Tárgyfelelős neve /

Teacher's name: dr. Pongrácz Attila

Félév / Semester: 2022/23/2

Beszámolási forma /

Assesment: Folyamatos számonkérés

Tárgy heti óraszám /

Teaching hours(week): 0/0/0

Tárgy féléves óraszám /

Teaching hours(sem.): 9/0/0

OKTATÁS CÉLJA / AIM OF THE COURSE

A gazdasági, pénzügyi, tudományos, oktatási, közigazgatási és egyéb szervezetek felépítésének, működésének megismerése. A képzés során a hallgatók megismerik a szervezetek felépítését, elemzik azok működését, vizsgálják a HR szerepét és funkcióit a szervezetekben, valamint megismerik a szervezetfejlesztés alapjait.

TANTÁRGY TARTALMA / DESCRIPTION

A szervezetekről általánosságban
Vállalkozások formái
A szervezetek érintettjei
A szervezetek lehetséges értelmezése
A szervezetek felépítése
Szervezeti modellek
HR funkciók a szervezetekben
HR szervezetek
HR szerepek
Szervezeti kultúra, munkakultúra
A jövő munkahelyei
Modern menedzsment koncepciók
HR a kkv szektorban
HR a közsférában és az egyetemeken
HR a pandémia idején

SZÁMONKÉRÉSI ÉS ÉRTÉKELÉSI RENDSZERE / ASSESSMENT'S METHOD

Aláírás feltétele: az előadásokon történő rendszeres részvétel (a megengedett hiányzás mértéke: az óraszám max. 20%-a), valamint a kiadott évközi feladatok folyamatos, határidőre, elfogadható mennyiségben és minőségben történő elkészítése és leadása.

Az érdemjegy megszerzése: a kurzus évközi jeggyel zárul, amely alapja egy házi dolgozat elkészítése.

A házi dolgozattal kapcsolatos elvárások:

téma: **egy szabadon választott** (gazdasági, pénzügyi, közigazgatási, oktatási, tudományos vagy egyéb) **szervezet felépítésének, azon belül különös tekintettel a HR szerepének a bemutatása és elemzése, az alább részletezett szempontok mentén**

terjedelem: 10.000 – 15.000 n

formai követelmények: a SzE-learning felületre feltöltött útmutató alapján

a benyújtás határideje: 2023. április 30.

benyújtásának módja: SzE-learning felületre történő feltöltés

A dolgozatot az alábbi szempontok figyelembevételével kell elkészíteni (értelemszerűen, a választott szervezet esetében releváns szempontok szerepeltetésével):

a szervezet neve, fő profilja, tevékenységi köre, a foglalkoztatottak összetétele (nem, kor, iskolai végzettség, szakképzettség, munkakör)

a szervezet stratégiája, a szervezet struktúrája, felépítése (organigramja), különös tekintettel a HR osztály, részleg helyére és szerepére

a döntéshozatal szintjei és hatáskörei, felelősségi viszonyai

a munkakultúra, szervezeti kultúra jellemzése

a munkakörök kialakításának és értékelésének szempontjai

a teljesítményértékelés módszerei és jellemzői; a szervezeten belüli bér- és javadalmazási rendszer

a szervezeten belüli tudásmenedzselés sajátosságai

a szervezeten belüli konfliktuskezelés módszerei, eszközei, valamint az érdekképviseleti fórumok és azok munkájának hatékonysága

a szervezet fejlesztésének lehetőségei

egyéb következtetések, javaslatok

a feldolgozott szakirodalom

KÖTELEZŐ IRODALOM / OBLIGATORY MATERIAL

Bencsik A. (2016): A tudásmenedzsment elméletben és gyakorlatban. Akadémiai Kiadó, Budapest. https://mersz.hu/dokumentum/dj110ateeg__1/

Karoliny M. – Poór J. (szerk.) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó, Budapest. https://mersz.hu/dokumentum/YOV1682__1/

Balázs I. (2014): Humánerőforrás és a közszolgálati menedzsment sajátos működése. NKE Vezető- és Továbbképző Intézet, Budapest.

Bittner P.–Kara N. (2013): Miként lehet a HR a kkv-k sikertényezője? Tudásmenedzsment, 14(1).

Brandmüller T. (2000): BPR, avagy a vállalati folyamatok újraszervezése – Múló divathóbort vagy korszakalkotó új irányzat? I-II. rész. Marketing és menedzsment

Csillag S. et. al. (2019): HR rendszerek néhány speciális kérdése kisvállalatoknál. Budapest Lab Working Paper Series, Budapest

Horváth B. (2010): Új kihívások a humánstratégiában – válság és valóság

Karoliny M. (2009): Az értékteremtő HR szervezetek. Vezetéstudomány, 11(7-8).

Karoliny M. et. al. (2004): Emberierőforrás-menedzsment a közszférában – Amit a privát szférától át lehet venni. I-II-III. rész. Munkaügyi Szemle.

Kiss K. – Poór J. (2006): A kis- és közepes vállalkozások (KKV) menedzsment és HR sajátosságai magyarországi régiókban – az életciklus modell tükrében. Munkaügyi Szemle 2006/9.

Milicz Á. (2010): Stratégiai menedzsment és Balanced Scorecard rendszer az Edinburgh-i Egyetemen. Felsőoktatási Műhely, 2010/2.

Petró Cs. (2014): A közszolgálati emberi erőforrás menedzsment rögzös útja a személyügyi adminisztrációtól a stratégiai humánerőforrás menedzsmentig. Tavasz Szél 2014 / Spring Wind 2014 II. kötet: állam- és jogtudomány, közigazgatás tudomány, had- és rendészettudomány. Doktoranduszok Országos Szövetsége, Debrecen.

Poór J. (2009): A HR-funkció átalakulása a Magyarországon működő nemzetközi vállalatoknál egy empirikus felmérés tapasztalatainak tükrében.

Poór J. – Bencsik A. (2008): Trendek és tendenciák a magyarországi állami egyetemek HR rendszereinek továbbfejlesztése területén. Competitio 7(2).

Poór J. et. al. (szerk.) (2020): Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok – Magyarország 2020. Kutatási jelentés. Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ.

Poór J. – Karoliny M.(é.n.): A közszféra hatékonyságát befolyásoló HR menedzsment technikák és módszerek.

Poór J. – Roberson, M. (2003): Globális fejlődés: az emberi erőforrás menedzsment (EEM)

eredményessége a magyar vállalatoknál az új évezred elején. *Vezetéstudomány*, 34(1).

Szakács G. – Csóka G. (szerk.) (2018): A közigazgatási emberi erőforrás menedzsment tudásmegosztása és a HR szakemberek fejlesztése nemzetközi gyakorlatának vizsgálata. Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Budapest.

Whittington, R. (2006): *Organizational Structure*. Oxford Handbooks Online

Wimmer Á. – Csesznák A. (2005): Vállalati jellemzők és összefüggéseik az EU-csatlakozás idején – A „versenyben a világgal” kutatási programban résztvevő vállalatok jellemzése. 65. sz. műhelytanulmány. Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest.

Oktató: Rákosi Szabolcs