

## Tárgytematika

### Emberi erőforrás menedzsment

NGM\_SV002\_1

**Tárgyfelelős neve:** dr. Bencsik Andrea

**Félév:** 2012/13/2

**Beszámolási forma:** Vizsga

**Tárgy heti óraszám:** 2/2/0

**Tárgy féléves óraszám:** 0/0/0

### OKTATÁS CÉLJA

- A hallgatók az előadások során átfogó képet kapjanak a humán tőkéről (EE), mint a társadalom egyik legfontosabb erőforrásáról, a javak termelésében és a szolgáltatások nyújtásában játszott szerepéről.
- Ismerjék meg az EEM fő funkcióit, többek között az emberi erőforrás fejlesztés stratégiáját, tervezését, a munkakörtervezést és – értékelést, ösztönzés menedzsmentet, teljesítményértékelést, a kompetencia alapú EE gazdálkodást, melyet a későbbiekben munkahelyükön hasznosítani tudnak.
- Közelebb kerüljenek azokhoz a gondolatokhoz, hogy miért fontos ma valamennyi gazdálkodó cég életében a szellemi tőke, az emberi erőforrás tudásának használata, megőrzése

### TANTÁRGY TARTALMA

- **1. hét Bevezetés az emberi erőforrás menedzsmentbe, jelentősége, fontossága, kapcsolata más menedzsment területekkel. A környezet főbb elemei, társadalmi, gazdasági környezet, kulturális, fizikai sajátosságok, szervezeti belső környezet. Az EEG modellje.**  
• Szem.: Önéletrajz fajtái, önéletrajz írás
- **2. hét Az emberi tőke megjelenése, az emberi tudás felértékelődése. Az emberi erőforrás, mint stratégiai tényező, azok jellemzői, a nemzetközi vállalatok sajátosságai az emberi erőforrás szempontjából.**  
• Szem.: Pályázat készítés, motivációs levélírás, referencia, köszönő levél.
- **3. hét Emberi erőforrás tervezés fázisai, az EE tervezés és munkaerő tervezés viszonya. A munkaerő tervezés folyamata, létszámigény meghatározása, annak technikái.**  
• Szem.: Állás hirdetés, megfogalmazási lehetősége. Adott munkakör alapján állás hirdetés kiírása
- **4. hét Munkakörelemzés, munkakör specifikáció. Munkaköri leírás, munkakör elemzés módszertana, munkakör tervezés, munkakör gazdagítás, alternatív munkaidő rendszerek**  
• Szem.: Munkaköri leírás elemzés, értékelés.
- **5. hét Munkaerő ellátás, toborzás. Nemzetközi tendenciák. Állás keresés, hirdetés.**  
• Szem.: Felvételi interjú - szerepjáték
- **6. hét A kiválasztási folyamat lépései, módszerei. A kiválasztás lehetőségei és eszközei.**  
• Szem.: Tárgyalás, bértárgyalás - szerepjáték
- **7. hét zh**  
• Szem.: Terepgyakorlat választott cégnél
- **8. hét Konfliktusok a szervezetben, kezelési lehetőségei, fegyelem.**  
• Szem.: Konfliktus megoldása – esettanulmány
- **9. hét Munkába való beilleszkedés, eszközei és segítő támogatás**  
• Szem.: Terepgyakorlat választott cégnél
- **10. hét Az emberi erőforrás fejlesztése, értelmezése, igények meghatározása, alkalmazható módszerek. Teljesítménynövelő tréningek, képzési formák és azok szükségessége. Karriertervezés.**  
• Szem.: Terepgyakorlat választott cégnél
- **10. hét Teljesítményértékelés, a teljesítményméréssel elérhető célok és eredmények. Mít értékeljünk és hogyan, módszerek és technikák. Teljesítményértékelés bevezetése és alkalmazása, sikerek és kudarcok.**  
• Szem.: Hallgatói prezentációk a gyakorlati munkáról
- **11. hét Ösztönzés menedzsment, mint stratégiai eszköz, bérstruktúra, ösztönzési rendszerek.**  
• Szem.: Hallgatói prezentációk a gyakorlati munkáról.
- **13. hét Kompetencia fogalma, összefüggése a munkakörrel és a munkaerő fejlesztés lehetőségeivel. A kompetencia menedzsment**

**lényege és alkalmazás technikája.**

·Szem.: Hallgatói prezentációk a gyakorlati munkáról

**·14. hét zh**

·Szem.: hallgatói szemináriumi munka értékelése

---

**SZÁMONKÉRÉSI ÉS ÉRTÉKELÉSI RENDSZERE**

A szemináriumi feladatokra pontokat kapnak a hallgatók. Félév közben 2 zh-t írnak, mely kötelező. A kettő eredményének 40-60%-os aránya eredményeként megajánlott jegyet kaphatnak, amennyiben a 60%-os minimum szintet mind elméletből mind a gyakorlatból teljesítik.

Ha ez nem sikerül, vizsgát kell tenni, mely eredménybe a gyakorlati pontok beszámítanak.

A vizsga értékelése:

61-70 elégséges

71-80 közepes

81-90 jó

91-100 jeles

---

**KÖTELEZŐ IRODALOM**

·Tóth-Bordásné – Bencsik: Emberi erőforrás menedzsment Universitas Kht. Győr 2011.

·Elbert - Farkas- Karoliny – Poór: Személyzeti/ emberi erőforrás menedzsment KJK – Kerszöv 2002. Budapest

·Órai prezentáció