

ZÁRÓVIZSGA TÉTELEK
AZ EMBERI ERŐFORRÁS TANÁCSADÓ MA SZAK HALLGATÓI SZÁMÁRA

„A” TÉTELSOR

1.A Az emberi erőforrás menedzsment és a nemzetközi emberi erőforrás menedzsment fogalma, alapvető kérdései és befolyásoló tényezői.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 23-95.o.

Poór J. (2009): 113-156.o.

2.A A vertikális és a horizontális integráció rendszere: EEM stratégia, - tervrendszer, - értékelés és – kontrolling. A nemzetközi erőforrás menedzsment stratégiai kérdései.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 397-431.o.

Poór J. (2009): 157-204.o.

3.A Munkakör – és kompetenciaelemzés. A munkavégzési rendszerek ki- és átalakítása, munkakör-tervezési megoldások és következmények.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 97-164.o.

4.A Erőforrás – biztosítási rendszerek, toborzás, kiválasztás, beillesztés és leépítés. Toborzás és kiválasztás nemzetközi környezetben.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 165-202.o.

Poór J. (2009): 237-273.o.

Hajdú G. – Szretykó Gy. (2017): 92-109.o.

5.A Teljesítménymenedzsment és teljesítményértékelési rendszerek. A teljesítménymenedzsment nemzetközi aspektusai.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 203-241.o.

Poór J. (2009): 309-325.o.

6.A Javadalmazásmenedzsment – rendszerek és nemzetközi aspektusai.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 243-282.o.

Poór J. (2009): 327-362.o.

7.A Személyzetfejlesztési rendszerek és nemzetközi aspektusai.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 283-317.o.

Poór J. (2009): 275-307.o.

8.A Az érdekek összehangolása, az érdekegyeztetés rendszerei. Nemzetközi tendenciák.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 319-358.o.

Poór J. (2009): 375-401.o.

9.A Integrált és integráló EEM - rendszerek és eszközök.

Karoliny M-né – Poór J. (2017): 359-395.o.

10.A A szervezeti tanulás fogalma, folyamata és a tanulószervezet jellemző vonásai.

Bakacsi Gy. és társai (2006): 307-347.o.

Szretykó Gy. (2016): 85-95.o.

11.A A nemzeti kultúrák és a cégvezetés. Szervezetek, szervezeti kultúrák. Globalizáció, globális cégek, kulturális tanulás.

Csath M. (2008): 129-238.o.

12.A Az esélyegyenlőség fogalmának értelmezése és törvényi szabályozása. Az esélyegyenlőség biztosításának lehetőségei a szervezetekben és a tanácsadói munkában. Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. Az esélyegyenlőség emberi erőforrás menedzsment (4M) tevékenységterületei és feladatai.

Garadnay T. – Koltai L. (2009): 5-32.o.; 82-119.o.

Berde Cs. – Dajnoki K. (2007): 9-38.o.

13.A A munkatevékenység motivációja. A munka világában leginkább elterjedt motivációelméletek. A dolgozók és a csoportok motiválásának fő formái és az érzelmileg intelligens vezetés.

Klein B. – Klein S. (2012): 685-711.o.; 103-129.o.

14.A Karriertervezés, karrierfejlesztés, karrier-tanácsadás. Az önismeret szerepe a karriertervezésben. A szervezeti karriertervezés jellemző vonásai. Az egyéni karrierépítés és a szervezeti karriertervezés összefüggései.

Langer K. (2008): 11-36.o.; 95-152.o.

15.A A konfliktus fogalma, típusai, a személyközi és a munkahelyi konfliktusok rendszere. A szervezetekben előforduló konfliktus-típusok. A konfliktusok kialakulásának és lezajlásának fázisai. Az elkerülő, az alkalmazkodó, a kompromisszumkereső és a problémamegoldó konfliktuskezelés jellemzői.

Schmidt T. (2009): 57-67.o.; 107-115.o.; 132-140.o.

Kovács G. (2011): 9-52.o.

„B” TÉTELSOR

1.B A tanácsadói tevékenység és a tanácsadó fogalma, a tanácsadói szolgáltatás sajátosságai, csoportosítása, valamint a tanácsadás jellegének változása. A tanácsadás szükségességét kiváltó hagyományos és új okok, a tanácsadás kialakulása és rövid fejlődéstörténete.

Poór J. (2016): 29-62.o.

2.B A tanácsadó piac, szakma és iparág általános fejlődési modellje, aktuális fejlődési tendenciái. A tanácsadói piac szereplői, a tanácsadási ügylet résztvevői, feladataik és felelősségeik. A tanácsadói kompetenciaelméletek, kompetenciamodell, a tanácsadókkal kapcsolatos jellemzők, a tanácsadói kompetenciák változásai.

Poór J. (2016): 63-88.o.

Tokár – Szadai Ágnes (2012): 211-223.o.

3.B A tanácsadási folyamat lépései, a tanácsadási folyamat a digitális korban.
Poór J. (2016): 89-126.o.

4.B A tanácsadás pszichológiájának jellemző vonásai. Személyészlelési torzítások és kiküszöbölésük az emberi erőforrás tanácsadás területén.
Poór J. (2016): 127-151.o.
Mészáros A. (2006): 13-75.o.

5.B A tanácsadói szervezetek típusai és jellemzői. A tanácsadás jogi háttere és menedzselése.
Poór J. (2005): 118-141.o.
Poór J. (2010): 628-639.o.
Poór J. (2016): 152-177.o.

6.B Tanácsadás az emberi erőforrás menedzsmentben és a nemzetközi erőforrás menedzsmentben.
Poór J. (2005): 165-204.o.
Poór J. (2009): 403-437.o.

7.B A HR tanácsadás területei és piaci szereplői. A tanácsadás és a HR tanácsadás jövőjével kapcsolatos forgatókönyvek és befolyásoló tényezők.
Poór J. (2016): 457-476.o.; 769-782.o.
Poór J. (2005): 205-225.o.
Szretykó Gy. (2016): 59-72.o.

8.B A foglalkoztatáspolitikai fogalma, céljai, szereplői, szintjei és eszközrendszere. A digitális forradalom hatása a foglalkoztatás és a szakmastruktúra változására, valamint a foglalkoztatáspolitikai alakulására. Az EURÓPA 2020 stratégia nemzetközi és hazai célkitűzései. A foglalkoztatáspolitikai, a munkaerőpiac és a tanácsadás összefüggései.
Sebők M. (2018): 31-40.o.; 51-82.o.; 143-150.o.; 282-290.o.
Nábelek F. – Sturz A. – Tóth J. (2016): 6-43.o.
Poór J. (2016): 683-706.o.

9.B A coaching fogalma, formái, keretfeltételei, folyamatmodelljei. A coaching, mint fejlesztési és problémamegoldási eszköz. A coaching összevetése más segítő eljárásokkal. A coach kompetenciái és eszközei.
Kelló É. (2014): 23-99.o.
Komocsin L. (2009): 21-57.o.

10.B A pályaszocializáció fogalma, lényege, szakaszai, a pályaorientáció és pályaválasztási döntés elméleti előzményei. Az önismeret szerepe a pályaválasztásban, pályamódosításban.
Langer K. (2008): 45-65.o.
Szilágyi K. (2007): 35-98.o.

Budavári-Takács I. (2009)

11.B A munka- és pályatanácsadási tevékenységet meghatározó főbb szempontok. A pályaismeret, mint speciális tudás a tanácsadó tevékenységben.

Szilágyi K. (2007): 9-34.o.; 279-299.o.

Fazekas I. (2009)

12.B A pályatanácsadás módszerei. Önértékelési eljárások a tanácsadásban. A kiemelt személyiségtulajdonságok megismerési lehetőségei (érdeklődés, képességek, értékek, munkamód).

Szilágyi K. (2007): 99-192.o.

13.B A pályaorientációs tanácsadás folyamata és felépítése. A tanácsadási modellek. A főbb tanácsadási típusok. Tanácsadási munkacsoportok. A tréningek fókusztemái és felépítése.

Szilágyi K. (2007): 193-277.o.

Klein S. (2009): 217-246.o.

14.B A munkavállalási/pályaválasztási tanácsadóképzés helyzete. A számítógéppel támogatott pályaorientáció, hazai és nemzetközi folyamatok (LLL, LLG).

Szilágyi K. (2007): 301-319.o.

Hámoryné Váczy Zs.: (2009)

15.B A változásmenedzsment ismeretek szerepe és lehetőségei a tanácsadói, emberi erőforrás fejlesztői munkában.

Farkas F. (2005): 27-108.o.

Poór J. (2016): 350-373.o.

KIEGÉSZÍTÉS

A záróvizsga során bármely tételhez kapcsolódóan megjelenhetnek a HR olyan aktuális jelenségei és témái, mint pl. az alábbiak:

- EEM a VUCA és a BANI világban
- Az automatizáció, a digitalizáció és a Mesterséges Intelligencia hatásai, MI-használati alapelvek és etikai dilemmák
- A munkahelyi jóllét fontossága
- Családbarát szervezetek jellemzői
- Fenntarthatóság az EEM-ben
- Globális migráció, diverzitás, inklúzió
- A munka jövője, szakmák átalakulása, ezek hatása a pályaorientációra és a tanácsadó munkára
- Az Európai Unió aktuális törekvései a foglalkoztatáspolitikára és a munkaerőpiac alakítására
- Hazai és nemzetközi szakmai szervezetek, konferenciák

A fenti témák feldolgozásához felhasználható források:

- HR szakmai konferenciák anyagai, vállalati kutatások és jelentések
- A KSH és az Eurostat kapcsolódó adatai
- Az IVSZ digitalizációs kutatásai, MI-jelentések, Digitális Jólét Program
- <https://www.haromkiralyfi.hu/>; <https://csalad.hu/>; <https://www.munka-maganelet.hu/>
- https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html,
<https://ensz.kormany.hu/agenda-2030>
- <https://www.felvi.hu/>; <https://www.oktatas.hu/>; <https://mkik.hu/>
- <https://www.nive.hu/>; <https://euroguidance.nive.hu/>;
<https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/hungarian>;
<https://www.cedefop.europa.eu/hu/about-cedefop>
- <https://www.profession.hu/hrfeed/bertranszparencia-az-eu-ban-mire-szamithatunk-a-kovetkezo-ket-evben/>;
https://www.profession.hu/hrfeed/bertranszparencia/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=b2b-profession-search-podcast_intren&utm_id=22258803116&gad_source=1&gad_campaignid=22258803116&gbraid=0AAAAADuc2anP6MZ4K0QB0BCVLfm40XhfE&gclid=CjwKCAjw1N7NBhAoEiwAcPchp8XHrwyLMgnkNhU4yYh4U-bBnSPUrEijAxAVQ-s3CXsvqtV7K9RyOhoCsdoQAvD_BwE;
<https://www.deloitte.com/hu/hu/services/consulting/services/bertranszparencia.html>
- <https://ohe.hu/>; <http://hszosz.hu/>; <https://hrfest.com/>; <https://mkik.hu/>;
<https://gymsmkik.hu/hr-klub>

IRODALMAK AZ „A” ÉS „B” TÉTELEKHEZ

- 30/2000. (IX.15.) GM rendelet a munkaerő piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor (2006): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Berde Csaba – Dajnoki Krisztina (szerk.:) (2007): 4EM Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Debreceni Campus Kht., Debrecen
- Budavári-Takács Ildikó (2009): Az önismeret és a döntések szerepe a pályaeépítésben. A TÁMOP 2.2.2 „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” c. projektjéhez kapcsolódó módszertani segédanyag, 2. modul. Székesfehérvár
- Csath Magdolna (2008): Interkulturális menedzsment. Vezetés eltérő kultúrákban. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
- Fazekas Ida (2009): A pályaismeret és jelentősége. A TÁMOP 2.2.2. „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” c. projektjéhez kapcsolódó módszertani segédanyag, 1. modul. Székesfehérvár
- Farkas Ferenc (2005): Változásmenedzsment. KJK-KERSZÖV Kiadó, Budapest
- Garadnay Tímea – Koltai Luca (Szerk.:) (2009): Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkkel. Szöveggyűjtemény. Esély Műhely, Budapest
- Hajdú Gabriella – Szretykó György (2017): Innovatív eszközök a toborzásban és a kiválasztásban. TÉR-GAZDASÁG-EMBER 2.sz.

- Háromyiné Váczy Zsuzsa (2009): Mit jelent és hogyan működik az LLG? A TÁMOP 2.2.2 „A pályaaorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” c. projektjéhez kapcsolódó módszertani segédanyag, 9. modul. Székesfehérvár
- Karoliny Mártonné – Poór József (Szerk.:) (2017): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. Wolters Kluwer, Budapest
- Kelló Éva (2014): Coaching alapok és irányzatok. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Klein Balázs – Klein Sándor (2012): A szervezet lelke. Edge 2000 Kiadó, Budapest
- Klein Sándor (2009): Vezetés- és szervezetpszichológia. Edge 2000 Kiadó, Budapest
- Komocsin Laura (2009): Módszertani kézikönyv coachoknak és coaching szemléletű vezetőknek I. Manager Könyvkiadó, Budapest
- Kovács Géza (2011): Konfliktuskezelés. PTE FEEK, Pécs
- Langer Katalin (2008): Karriertervezés, személyiségmarketing. Szent István Egyetem, Gödöllő
- Mészáros Aranka (Szerk.:) (2006): A munkahelyi szociálpszichológia jelensége I. Egyének és csoportok. Z-Press Kiadó Kft., Miskolc
- Nábelek Fruzsina – Sturz Anikó – Tóth István János (2016): Az automatizáció munkaerőpiaci hatásai. Járási munkaerő-piacok automatizációs kitettségének becslése. MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, MKIK GVI Kutatási Füzetek, 4.sz.
- Poór József (2005): A menedzsment tanácsadás fejlődési tendenciái. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Poór József (2009): Nemzetközi emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó, Budapest
- Poór József (Szerk.:) (2010): Menedzsment-tanácsadási kézikönyv. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Poór József (Szerk.:) (2016): Menedzsment-tanácsadási kézikönyv. Innováció – megújulás – fenntarthatóság. Akadémiai Kiadó, Budapest
- Sebők Marianna (Szerk.:) (2018): A munka világa a 21. század elején. Foglalkoztatáspolitikai és munkaerő piaci kézikönyv. Saxum Kiadó, Budapest
- Szilágyi Klára (2007): Munka-pályatanácsadás mint professzió. Kollégium Kft, Budapest
- Szretykó György (2016): A HR tanácsadás jövője. TÉR-GAZDASÁG-EMBER 2.sz.
- Szretykó György (2016): Mi jellemzi a tanulószervezeteket ? TÉR-GAZDASÁG-EMBER 3.sz.
- Thomas Schmidt (2009): Konfliktuskezelési tréninggyakorlatok. Z-Press Kiadó, Budapest
- Tokár-Szadai Ágnes (2012): Tanácsadói kompetencia modell. In.: Poór József – Karoliny Mártonné – Berde Csaba – Takács Sándor: Átalakuló emberi erőforrás menedzsment. Complex Kiadó, Budapest

2026. március 30.

Dr. Pongrácz Attila
dékán, tanszékvezető
emberi erőforrás tanácsadó MA szakfelelős