

**Záróvizsga tételek**  
az **Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak**  
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 – kontrollring. 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. Személyeszelelési 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 pályorientáció 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 pályorientációs 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 pályorientáció, 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.

## IRODALOM

- 30/2000. (IX.15.) GM rendelet a munkaerő piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kovács 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, (letölthető a tanszéki honlapról)
- 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, (letölthető a tanszéki honlapról)
- Farkas Ferenc (2005): Változásmenedzsment. KJK-KERSZÖV Kiadó, Budapest
- Garadnay Tímea – Koltai Luca (Szerk.:) (2009): Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkal. Szöveggyűjtemény. Esély Műhely, Budapest
- Hajdú Gabriella – Szretykó György (2017): Innovatív eszközök a toborzásban és a kiválasztásban. TÉR-GAZDASÁG-EMBER 2.sz.
- Hámoryné Váczy Zsuzsa (2009): Mit jelent és hogyan működik az LLG? A TÁMOP 2.2.2 „A pályaeorientáció rendszerének tartalmi és módszertani fejlesztése” c. projektjéhez kapcsolódó módszertani segédanyag, 9. modul. Székesfehérvár, (letölthető a tanszéki honlapról)
- 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 coachingszemléletű 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 munkaerő piaci hatásai. Járási munkaerő-piacok automatizációs kitettségeinek 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

Győr, 2018. szeptember 3.

Dr. habil. Szretykó György  
szakfelelős, egyetemi docens