

Tantárgy neve: Emberi erőforrás gazdálkodás	Kreditszáma: 4
A tanóra típusa: ea. / szem. / <u>gyak.</u> / konz. és száma: 4	
A számonkérés módja (<u>koll.</u> / <u>gyj.</u> / egyéb):	
A tantárgy tantervi helye (hányadik félév): 3	
Előtanulmányi feltételek (<i>ha vannak</i>):	
Tantárgyleírás: az elsajátítandó <u>ismeretanyag</u> és a kialakítandó <u>kompetenciák</u> tömör, ugyanakkor informáló leírása	
<p><u>A kurzus célja:</u> <i>A kurzus célja:</i> megismertetni a hallgatókkal az ember erőforrás gazdálkodáshoz tartozó szervezeti folyamatokat, a munkavégzési rendszer elemeit, ezek jó illeszkedésének feltételrendszerét. A szervezet hatékony és eredményes működésének feltételét képező emberi erőforrás menedzselésének jelenben sikeres módszereit sajátíthatják el a hallgatók előadás és gyakorlatok keretében. A kurzus kitekintést ad ugyanakkor a most még kérdéses, de néhány problémára megoldást ajánló módszerre, technikára is.</p> <p>Az alábbi kérdéskörökben válnak a hallgatók kompetenssé:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Munkaköri elemzések, értékelések ▪ A kompetencia-szemponturn HR rendszer kialakításának folyamata ▪ Kompetenciarendszer kialakítása választott gyakorlati példákön keresztül (tanári, klinikai szakpszichológusi, tanácsadói, vezetői munkakörök közül egyikét választott munkakör kompetenciáinak meghatározása) ▪ Munkaerőfelvétel eszközei: interjútechnikák és Értékelő Központ (AC) szerepe, előnyei és korlátai ▪ AC mintahelyzet a gyakorlaton, tréningek és fejlesztő központ (DC) helye és szerepe a HR területén ▪ Teljesítménymenedzselési rendszer kialakítása, teljesítményértékelő beszélgetés folyamata és technikái ▪ 360 fokos értékelés bevezetése egy szervezetbe. ▪ HR Business Partnering és coaching folyamatok szerepe az emberi erőforrás fejlesztésében <p>A munkahelyi szocializációs modelleken keresztül gyakorlatban használható technikákat nyújt ahhoz, hogyan lehet hatékonyan megvalósítani a munkahelyi kiválasztást, a beilleszkedést, hogyan lehet támogatni a szakmai életút alakulását, fejlődését, illetve milyen egyéb munkahelyi és személyi feltételek szükségesek ahhoz, hogy a munkahelyi szocializáció sikeres legyen.</p>	
<p>A 3-5 legfontosabb <i>kötelező</i>, illetve <i>ajánlott irodalom</i> (jegyzet, tankönyv) felsorolása bibliográfiai adatokkal (szerző, cím, kiadás adatai, oldalak, ISBN)</p> <p>Bakacsi és mts (2000) Stratégiai Emberi Erőforrás Menedzsment, KJK.</p> <p>Karoliny Mártonné - Poór József (2010) Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft.</p> <p>Nemeskéri és Fruttus (2001): <i>Az emberi erőforrás fejlesztésének módszertana</i>. Budapest: Ergofit Kft.</p> <p>Sanchez és Levine (2009): What is (or should be) the difference between competency modelling and traditional job analysis. <i>Human Resource Management Review</i> 19. 53-63</p> <p>Singh (2008): Job analysis for changing workplace. <i>Resource Management Review</i> 18. 87-99</p>	