**Károli Gáspár Református Egyetem**

**Értékalapú vállalati humánerőforrás gazdálkodás**

**Kérdések a felkészüléshez, irodalom**

1. A munkahelyi légkör jelentősége. (Ea, Goleman et al., 25-41., 201-220.) A munkatársak odaadó magatartásának jellemzői, hatása, megnyilvánulásai. (Ea)
2. Hogyan értelmezzük az értékvezéreltséget, ezen belül a pozitív értékvezéreltséget a szervezetekben? Milyen tényezők befolyásolják az értékvezéreltséget? Milyen főbb vonatkozásokban azonosítunk értékeket a szervezetekben? Ismertessen a vezetés, EEM jellegére vonatkozó sajátos értékeket! (Ea, Pulay, Hogyan tehetek szert vezetői tekintélyre? c. fejezet)
3. Soroljon fel példákat a dolgozók munkakörrel (munkavégzéssel) szembeni elvárásaira! Humanizálás és a külső vagy belső motiválás célszerűsége. (Ea, Bakacsi et al. /továbbiakban: Bakacsi/, 91-93.) Melyek a munkavégzési rendszer kialakításának alapkérdései? (Ea)
4. Mit értünk lineáris, nem lineáris és vegyes kialakulású szervezeti teljesítményen; individualista, rivalizáló, koordinálatlan és együttműködő érdekeltségen/összehangoláson? (Ea, Pulay, Hogyan kovácsoljak közösséggé individuumokat? c. fejezet „A szervezeti és az egyéni teljesítmény kapcsolata” és a „Vezetői megközelítésmódok a szervezeti és az egyéni teljesítmények összehangolására” c. alfejezetei)
5. Melyek a szakosodás/specializáció és a csoportmunka előnyei és hátrányai? (Ea, Bakacsi, 95-96.) Mit jelent a munkavállalói autonómia, a dolgozói részvétel növelése? (Bakacsi, 97-100.)
6. Jellemezze átfogóan a munkakörök kialakításakor és működtetésekor követendő értékszempontokat (a négy kiemelten tárgyalt érték megjelenése a munkaköri témakörben)! (Ea)
7. Mi a munkakör változatosság növelés (pl. munkakör bővítés, -rotáció), munkakör gazdagítás? (Ea, Bakacsi, 123-129.) Melyek az alternatív munkaidőrendszerek motivációs hatásai? (Bakacsi, 139-140.) Mi a felhatalmazás (empowerment)? (Ea, Bakacsi, 130-131., Pulay, Felhatalmazás /empowerment/ alfejezet)
8. Melyek a fizikai-lelki egészségmenedzselés fő területei, ezen belül mi a munkahelyi egészségfejlesztés, s melyek a módszerei? (Ea)
9. Melyek az emberi erőforrás áramlás főbb új kihívásai, tendenciái? Melyek a kompetencia- és értékszempontú munkaerő-biztosítás céljai, elvei, elemei? Jellemezze átfogóan a munkaerő-biztosítás szakterület menedzselése során követendő fő értékeket? (Ea, Bakacsi, 167-169.)
10. Milyen főbb humánmenedzselési szakmai elvek, értékek érvényesítendők a módszeres elvárás egyeztetés során? (Ea, Bakacsi, 167-169.) Melyek a felvételi beszélgetés főbb problémái, ezen belül a szisztematikus értékelési hibák? Hogyan segít az interjú strukturálása a problémák kiküszöbölésében? (Ea)
11. Mi a beilleszkedés fogalma, hogyan segíthető elő a beilleszkedés? (Ea)
12. Melyek a fő karrierfejlesztési tevékenységek és pályatervezési témakörök? Miért fontos a fejlesztő vezetők jutalmazása? (Ea). Melyek a karriermenedzsment és a kiáramlás fő stratégiai választásai? (Bakacsi, 156-160.)
13. Melyek a leépítés EEM-re gyakorolt hatásai, az EEM tervezési feladatai és a végrehajtás jellemzői (Bakacsi, 164-166.)?
14. Milyen sajátos értékszempontok jellemzőek a képzés-fejlesztés területére? Mi a szerepe a fejlesztésnek a modern lélektani szerződésben, mit jelent a fejlesztés, mint munkaadói, vezetői lehetőség és felelősség (beruházás az emberbe, a fejlesztés előtti akadályok elhárítása, fejlesztő vezetői magatartás)? (Ea)
15. Mit jelent a fejlesztés proaktívvá tétele és a fejlődési szükségletek összhangba hozása? Milyen képzési-fejlesztési módszerek, események, feladatok segítik elő a szervezeti tagok felfogásának, szemléletének alakítását, ezzel az értékközösség fejlesztését? (Bakacsi, 285., Ea)
16. Melyek a teljesítményértékelés/teljesítménymenedzsment egyes – sajátos – értékszempontjai? Ismertesse/illusztrálja ezek tartalmát! (Ea)
17. Milyen kritikák merülnek fel a hagyományos értékelési rendszerek működésével szemben? (Bakacsi, 216-217.) Melyek az értékelő és értékelt elvárásai a modern szervezetekben? (Ea)
18. Melyek a teljesítmény menedzsment rendszerek jellemzői? (Bakacsi, 217-223.) Mit jelent a fejlesztő értékelési rendszer és a fejlesztő (segítő-problémamegoldó) értékelői stílus, és mi a jelentősége? (Ea) Milyen további típusai vannak az értékelő interjúnak? (Ea, Bakacsi, 229-232.) Melyek az értékelés csapdái és hibái? (Bakacsi, 232-234.)
19. Melyek a javadalmazás stratégiai kérdései? Milyen fő értékeket, célokat, elveket ajánlott követni a kompenzációs rendszerek kialakításakor és változtatásakor? Mi a belső és külső méltányosság, az egyéni és munkaköri javadalmazás? (Ea, Bakacsi, 248-254.)
20. Melyek a pozitív, jutalmazó ösztönzési-elismerési rendszer jellemzői, mi az érték-centrikus elismerés-jutalmazás? Mi ebben a belső és munkakapcsolati (ezen belül formális és embertársi-személyes) jutalmak, megerősítések szerepe? (Ea)
21. Melyek az ösztönző rendszer céljai, előfeltételei, formái és problémái? (Bakacsi, 254-262.)
22. Értelmezze az örömteli munkavégzést, mint versenyelőnyt! (Achor)

**Irodalom**

1. Achor, Shawn: A boldogság, mint versenyelőny. Előszó (9-10.), Boldogság a munkában (60-86.), Társas befektetés (220-250.), A tovagyűrűző hatás (250-267.). HVG Könyvek, 2015.
2. Bakacsi, Gy., Bokor, A., Császár, Cs., Gelei A., Kováts, K., Takács, S.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest, 2014., vagy korábbi kiadás.

(Az alábbiak korábbi, 2006. évi, jobban hozzáférhető kiadás oldalszámai. A korábbi kiadás a felkészüléshez felhasználható.)

A munkavégzési rendszerek témakörei: 91-100, 123-131., 139-140.

A karriermenedzselés, a kiáramlás stratégiai választásai. A létszámleépítések hatása, Az emberi erőforrás áramlás új kihívásai. 156-160., 164-169.

A TM (teljesítmény-menedzsment) rendszerek, az értékelő interjúk típusai, értékelési csapdák. 216-223., 229-234.

A javadalmazás stratégiai kérdései, az ösztönzési rendszer. 248-262.

A fejlesztés jellemzői. 285.

1. Fehér János: A vezető személyfejlesztő tevékenységének helye és szerepe különböző vezetési koncepciókban. In: Fehér János, Kollár Péter (szerk.): Talentum és értékteremtés. Tanulmányok a vezetés és humánmenedzsment témaköréből Nemes Ferenc 75. születésnapja tiszteletére. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő, 2013. ISBN 978-963-269-389-7, 169-187. (ajánlott irodalom)
2. Fehér János: Emberi erőforrás menedzsment rendszerek és módszerek. Szent István Egyetemi Könyvkiadó, Gödöllő, 2011. (ajánlott irodalom)
3. Fehér János: Változás és értékek (2019). In: Ipar 4.0, KRE, szerk.: Homicskó Árpád, Lóth László, Budapest, 2019.
4. Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; McKee, Anne: A természetes vezető – Az érzelmi intelligencia hatalma. A természetes vezető (1. fejezet, 25-40.), A közösségek érzelmi realitása (9. fejezet, 201-220.) Vince Kiadó.
5. János Fehér, Matthias Reich: "Leadership behavior in companies with and without a workplace health management". Polish Journal of Management Studies, 13th Issue, June 2016, 50-58 pp., ISSN 2081-7452, DOI: 10.17512/pjms.2016.13.1.05 (ajánlott irodalom)
6. János Fehér: Value Work and Leadership Practices, Gazdaság & Társadalom, 7. évf., 2015/4. 17-31. pp. ISSN 0865-7823, DOI: 10.21637/GT.2015.4.02. (ajánlott irodalom)
7. Juhász István, Matiscsákné Lizák Mariann: Esélyegyenlőség a munka világában. in: Emberi erőforrás gazdálkodás. Eger, 2013.. <http://mek.oszk.hu/14100/14112/pdf/14112.pdf>. 31-52. Letöltés ideje: 2016. 09. 26.
8. Pataki Csilla: A horizontális célok érvényesítése. In: Emberi erőforrás menedzsment moduláris program. <http://www.spirit-antreprenorial.ro/docs/t-50efddb685981.pdf>, 172-183. Letöltés ideje: 2016. 09. 26.
9. Pulay Gyula: A vezetés alapjai, mesterfogásai – A vezetés művészetéről a holnap vezetőinek. Patrocinium Kiadó, 2013. Felhatalmazás (empowerment)[, Hogyan tehetek szert vezetői tekintélyre? és](#_Toc269998350) [Hogyan kovácsoljak közösséggé individumokat?](#_Toc269998356) című (al)fejezetek
10. Szlávicz Ágnes: A dolgozói elégedettség fogalma és kiváltó okai. In: Fehér János, Kollár Péter (szerk.): Talentum és értékteremtés. Tanulmányok a vezetés és humánmenedzsment témaköréből Nemes Ferenc 75. születésnapja tiszteletére. Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő, 2013. ISBN 978-963-269-389-7, 101-120. (ajánlott irodalom)
11. Tomka János: A megosztott tudás hatalom. Harmat, 2009. 28-43. , 145-176. ( ajánlott)

Dr. Fehér János, egyetemi docens, Károli Gáspár Református Egyetem

egyetemi magántanár