

Károli Gáspár Református Egyetem Gazdaságtudományi, Egészségtudományi és Szociális Kar Emberi erőforrások alapképzési szak

ZÁRÓVIZSGA TÉTELSOR, 2022-2023. tanév 2. félév

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|--|---|
| „A” (általános) kérdéssor | |
| 1. Az emberi erőforrás menedzsment lényege, stratégiai szerepe, főbb területei. 2. Munkakör menedzsment. Munkakörök kialakítása, elemzése. Munkaköri leírás, munkaköri követelmények. Munkamotiváció és munkakör gazdagítás összefüggése. | <i>Emberi erőforrás menedzsment (előadásanyag) Kiegészítő források:</i> <i>Bokor-Szőts-Kováts-Csillag- Bácsi -Szilas: Emberi erőforrás menedzsment. Nemzedékek Tudása Kiadó, 2014.</i> <i>Karoliny Mártonné - Poór József: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó 2013. vagy 2017. (vonatkozó fejezetek)</i> |
| 3. A kompetencia fogalma, fontossága a modern munkaerőforrás gazdálkodásban. Szakmai és magatartási kompetenciák. A kompetenciamodellek jellege, szerepük a vállalati emberi erőforrás menedzsmentben. | <i>EEM előadásanyag vonatkozó részei</i> <i>Bokor-Szőts-Kováts-Csillag- Bácsi -Szilas: Emberi erőforrás menedzsment. Nemzedékek Tudása Kiadó, 2014.</i> <i>Klein Balázs – Klein Sándor (2012.): A szervezet lelke, 2. alfejezet:</i> <i>Kompetencia a munkahelyen (65-96. o.) Kiegészítő forrás: Karoliny Mártonné –Poór József: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó 2013. vagy 2017. (vonatkozó részek)</i> |
| 4. Az emberi erőforrás áramlás a szervezetekben. A belső és külső toborzás és kiválasztás folyamata, módszereik. A beilleszkedés, pályafutás (karrier) menedzselése. 5. A képzési-fejlesztési rendszer. A tervszerű képzés folyamata. A képzés-fejlesztés formái. 6. A teljesítménymenedzsment és a teljesítményértékelés célja, lényege, folyamata, módszerei. Értékelési problémák. Értékelő-fejlesztő, illetve értékelő megbeszélés. 7. A kompenzáció célja. Közvetlen és közvetett, anyagi és nem- anyagi kompenzáció. A fizetések alakulásának külső, szervezeti, munkaköri és egyéni tényezői. A juttatások szerepe a kompenzációban. | <i>Emberi erőforrás menedzsment (előadásanyag) Kiegészítő források:</i> <i>Bokor-Szőts-Kováts-Csillag- Bácsi -Szilas: Emberi erőforrás menedzsment. Nemzedékek Tudása Kiadó, 2014.</i> <i>Karoliny Mártonné - Poór József: Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. Complex Kiadó 2013. vagy 2017. (vonatkozó fejezetek)</i> |
| 8. Controlling eszközök a humán erőforrás gazdálkodás területén. | <i>Fenyves Veronika – Dajnoki Krisztina: Controlling eszközök a humán erőforrás gazdálkodás területén. Controller Infó- Szakmai folyóirat 2015/III. 68-73. oldal</i> |

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|---|--|
| 9. A javadalmazási ösztönzők szerepe. | <i>Emberi erőforrás menedzsment (előadásanyag)</i> Tóth Renáta – Kondorosi Ferencné: A javadalmazási ösztönzők alkalmazása a társaságirányításban. <i>Controller Infó- Szakmai folyóirat 2014/II. 51-57. oldal</i> |
| 10. A Balanced Scorecard (BSC) szerepe, jelentősége a controlleri munkában. | <i>Kaplan, S. Robert – Norton, P. David [1998]: Balanced Scorecard. – Kiegyensúlyozott stratégiai mutatószám-rendszer, KJK</i> <i>Kaplan, S. Robert – Norton, P. David [1996]: Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System, Harvard Business Review 96/1-2</i> <i>Kaplan, S. Robert – Norton, P. David [1996]: The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action, Harvard Business School Press</i> |
| 11. A vállalatgazdaságtan szerepe, a vállalat, mint céltudatosan cselekvő egész, és a vállalat, mint szervezet értelmezése. A szervezeti célok rendszerének elemei és magyarázatuk. Vállalatgazdasági modellek. A képviselői probléma fellépésének okai, lényege. Felelős vállalatirányítás kérdései. A modern vállalatok stakeholder elmélete. | <i>Chikán Attila (2006): Bevezetés a vállalatgazdaságtanba. Budapest, Aula.</i> <i>Chikán Attila (2017) Vállalatgazdaságtan, Vállaltgazdasági Tudományos és Oktatási Alapítvány, Budapesti Corvinus Egyetem I. és II. fejezet</i> |
| 12. A vállalat tevékenységi rendszere. Az értékteremtő folyamatok menedzsmentje: logisztika, termelés, szolgáltatás. Folyamatszervezés, folyamatfejlesztés, Lean menedzsment alapelvek. | <i>Chikán Attila (2006): Bevezetés a vállalatgazdaságtanba. Budapest, Aula.</i> <i>Chikán Attila (2017) Vállalatgazdaságtan, Vállaltgazdasági Tudományos és Oktatási Alapítvány, Budapesti Corvinus Egyetem: III/1., III/6.fejezet</i> |
| 13. Egyén és csoport kapcsolata a munkahelyi szervezetben. A szakmai közösségek koncepciója és értékteremtése. | Vezetés, Szervezeti magatartás előadásanyag vonatkozó részek Tomka János: A megosztott tudás hatalom; Harmat Kiadó, 79-87. o. Kiegészítő forrás: Forgách József: A társas érintkezés pszichológiája. Gondolat/Budapest 1993; Kairosz Budapest, 1996. 317-336. o. |
| 14. A munka törvénykönyve általános rendelkezései (bevezető rendelkezések, jognyilatkozatok, a jognyilatkozatok megtételének a módja, érvénytelenség): Mt. Első Rész. 15. A munkaviszony alanyai, létesítése, módosítása. A munkáltató személyében bekövetkező változás. A munkaszerződés teljesítése (Mt. V., VI., VII., VIII; IX. Fejezet). 16. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése (Mt. X. fejezet) 17. A munkáltató és a munkavállaló kártérítési felelőssége (Mt. XIII. és XIV. Fejezet). 18. A közsféra munkajogának és szabályozásának alapvető sajátosságai (Kjt., Kit.) | 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.), és Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014 (az egyes témakörökhöz kapcsolódó fejezetek) vagy (az egyes témakörökhöz kapcsolódó fejezetek): – Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán: Munkajog. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Kar, 2014. Letölthető: http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y – Kiss György (szerk.); Bankó Z. – Berke Gy. – Kiss Gy. – Kun A. – Petrovics Z.: Munkajog. Budapest, Ludovika Egyetemi K. 2020. Letölthető: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15221/we |

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|--|---|
| | <p>b_PDF_ATMA_Munkajog.pdf?sequence=1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Homicskó Árpád - Kun Attila - Szabó Imre Szilárd: Munkaerőpiaci alapismeretek. Budapest: Patrocinium Kiadó, (2018, 2022) (Wesselényi sorozat) |
| <p>19. A munkaügyi kapcsolatok főbb munkajogi szabályai (Mt. Harmadik Rész). A munkaügyi kapcsolatok alanyai (XX. és XXI. fejezet).</p> <p>19. A kollektív szerződések szerepe a munka világában. (XXII. fejezet). Az országos, az ágazati és a munkahelyi szintű érdekegyeztetés.</p> | <p>2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Harmadik Rész) 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról 2009. évi LXXIV. törvény az ágazati párbeszéd bizottságokról és a középszintű szociális párbeszéd egyes kérdéseiről 2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014 (303-356. old.) Az előadások anyaga (Szabó Imre Szilárd, Tóth András) Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014 (az egyes témakörökhöz kapcsolódó fejezetek) vagy (az egyes témakörökhöz kapcsolódó fejezetek):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán: Munkajog. Budapest, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Kar, 2014. Letölthető: http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y - Kiss György (szerk.); Bankó Z. – Berke Gy. – Kiss Gy. – Kun A. – Petrovics Z.: Munkajog. Budapest, Ludovika Egyetemi K. 2020. Letölthető: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15221/web_PDF_ATMA_Munkajog.pdf?sequence=1 |
| <p>21. A foglalkoztatáspolitikai célja, a foglalkoztatáspolitikai eszközök csoportosítása, az aktív és passzív eszközök bemutatása a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény alapján.</p> <p>22. A munkaügyi igazgatás (munkaügyi ellenőrzés és munkavédelem).</p> | <p>1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről Homicskó Árpád: Társadalombiztosítási és szociálpolitikai alapismeretek, Patrocinium, Budapest, 2015., 99-114.o. (és frissebb kiadásai) Homicskó Árpád - Kun Attila - Szabó Imre Szilárd: Munkaerőpiaci alapismeretek. Budapest: Patrocinium Kiadó, (2018, 2022) (Wesselényi sorozat)</p> |

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|---|--|
| <p>23. A társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultság feltételei. Biztosítási típusú rendszerek. A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről alanyi, tárgyi hatálya és a járulékfizetésre vonatkozó főbb rendelkezések.</p> <p>24. A magyar egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási rendszer főbb sajátosságai. Természetbeni egészségügyi szolgáltatások, pénzbeli egészségbiztosítási ellátások, baleseti ellátások, megváltozott munkaképességű személyek ellátásai, saját jogú és hozzátartozói nyugellátások.</p> | <p>Homicskó Árpád: Társadalombiztosítási és szociálpolitikai alapismeretek, Patrocinium, Budapest, 2015., 15-16, 20-42, 49-98. o. (és frissebb kiadásai)</p> |

„B” kérdéssor („B-MMJ”)
Munkaerőpiaci és munkajogi specializáció

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|---|---|
| 1. A munkaerőpiac alapfogalmai és jellemzői, törvényi szabályozói. A munkanélküliség főbb típusai és jellemzői, a munkanélküliség összefüggései a munkaerő-piaci folyamatokkal. 2. Az egész életen át tartó tanulás paradigmái, az iskolai végzettség szerepe a munkaerőpiacon, a munkaerőpiac elvárásai. 3. A munkavállalók fejlesztésének lehetőségei, a felnőttképzés legfontosabb módszerei, jellemzői. | 1. és 2. Vámosi Tamás: Munkerő-piaci ismeretek (e-learning tananyag), PTE FEEK, Pécs 2013.: www.digitalia.lib.pte.hu (16 – 54 o.) 3. Klein Balázs – Klein Sándor (2012.): A szervezet lelke, 16. fejezet: Fejlesztés (609 – 650. o.) Homicskó Árpád_-Kun Attila- Szabó Imre Szilárd: Munkaerőpiaci alapismeretek. Budapest: Patrocinium Kiadó, (2018) (Wesselényi sorozat) |
| 4. A magyar szociális segélyezés alapjai. Pénzbeli szociális ellátások, természetben nyújtott szociális ellátások, szociális szolgáltatások. 5. A családi támogatásokra vonatkozó rendelkezések a családi támogatásokról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény alapján! Családi pótlék, gyermekgondozási támogatások, anyasági támogatás. | Homicskó Árpád: Társadalombiztosítási és szociálpolitikai alapismeretek, Patrocinium, Budapest, 2015, 16-18, 115-143.o. (és frissebb kiadásai) |
| 6. A CSR fogalma, motivációi, területei és főbb nemzetközi standardjai. 7. Az EU CSR-politikája; Magyarország CSR politikája. | 6. Kun Attila: A multinacionális vállalatok szociális felelőssége, Ad Librum Kiadó, 2009., 66-198.o. Kiss Bettina Boglárka, Kun Attila, Rácz Ildikó (2018): <i>A felelős vállalati magatartás egyes aspektusai: A szociális párbeszéd és az alternatív vitarendezés szerepe a CSR tekintetében</i> , HVG Orac, Budapest. A kiadvány a GINOP-5.3.3-15-2015-00002 „Észak-Magyarországi JOGpontok” projekt keretében készült, Letölthető: https://www.jogpontok.hu/download/AFelelosVallalatiMagatartas.pdf 7. Új irányvonalak az Unió CSR-stratégiában, HR-Portál, Internetes https://www.hrportal.hu/hr/uj-iranyvonalak-az-unios-csr-strategiaban-20120223.html A Kormány 1201 /2015 Korm. határozata a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos prioritásokról és Cselekvési Tervről. |

„B” kérdéssor („B-MMJ”)
Munkaerőpiaci és munkajogi specializáció

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|--|---|
| <p>8. A vállalati stratégiaalkotás folyamata a külső környezeti és a belső (szervezeti) feltételek elemzésétől az üzleti stratégia kialakításáig. A SWOT elemzés.</p> <p>9. A humán stratégia fogalma. A vállalati stratégia és a vállalati humán erőforrás stratégia kapcsolata. A humán tényezők szerepe a versenyelőny biztosításában.</p> <p>10. Mennyiségi és minőségi emberi erőforrás szükségletek (létszám/jelenlét/stabilitás, hozzáértés, értékvilág, motiváció, munkaattitűdök, magatartások). A szervezeti EE igények és a belső-külső EE kínálati források előrejelzése. Az előrejelzett szükséglet és a várható kínálat közötti eltérés kezelése.</p> <p>11. A vállalati humán stratégia funkciói (részterületei).</p> | <p>Vállalatgazdaságtan/Stratégia, EEM/HEM stratégia vonatkozó előadási anyagok</p> <p>Kiegészítő források: Bokor – Szóts-Kováts – Csillag – Bácsi – Szilas: Emberi Erőforrás Menedzsment. Nemzedékek Tudása Kiadó 2014. Bakacsi – Bokor – Császár-Gelei – Kováts – Takács: Stratégiai Emberi Erőforrás menedzsment Akadémiai kiadó 2006. (vonatkozó fejezetek)</p> |
| <p>12. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban: az Ebktv. rendelkezései és gyakorlata.</p> <p>13. Adatvédelem a munkajogban.</p> | <p>12. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről és Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014 (az egyes témakörökhöz kapcsolódó fejezetek) 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi cxxv. törvény alkalmazása tananyag, EBH 2014., http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/741d630824a65338e12a049a3106aaed/EBH%20tananyag_v%20C3%A9gleges.pdf – Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat, Összefoglaló vélemény, Kúria, 1-73. old; https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_egyenlo_banasmod.pdf</p> <p>13. 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (főbb szabályai), GDPR vonatkozó részei (jogalapok, alapelvek különösen) Mt. 10-12. § A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről (2013)</p> |

„B” kérdéssor („B-MMJ”)
Munkaerőpiaci és munkajogi specializáció

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|---|--|
| | <p>A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről (2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> – WP 249, 2/2017. számú vélemény a munkahelyi adatkezelésről [Opinion 2/2017 on data processing at work]https://www.naih.hu/files/wp249_hu_munkahelyi_adatkezesek.pdf – A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) https://naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezesek.pdf |
| <p>14. A munkajogi alapelvek szabályai és gyakorlati alkalmazása; a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások.</p> <p>15. Az atipikus munkaviszonyok szabályai és gyakorlata.</p> <p>16. A munkajogi igény érvényesítése.</p> <p>17. A munka- és pihenőidő szabályai és gyakorlata.</p> <p>18. A munka díjazásának szabályai és gyakorlata.</p> | <p>14. A munkajogi alapelvek szabályai és gyakorlati alkalmazása (Mt. 5-13.§); a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások (Mt. XVIII. Fejezet)</p> <p>15. Az atipikus munkaviszonyok szabályai és gyakorlata (Mt. XV., XVI., XVII. Fejezet)</p> <p>16. A munkajogi igény érvényesítése (Mt. XXIII. Fejezet és a Pp. vonatkozó szabályai: 1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról (XXIII. fejezet a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó perek))</p> <p>17. A munka- és pihenőidő szabályai és gyakorlata (Mt. XI.)</p> <p>18. A munka díjazásának szabályai és gyakorlata (és XII. Fejezet)</p> <p>Mindhez: Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014 (az egyes témakörökhöz kapcsolódó fejezetek) vagy: (az egyes témakörökhöz kapcsolódó fejezetek):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Halmos Szilvia – Petrovics Zoltán: Munkajog. Budapest, |

„B” kérdéssor („B-MMJ”)
Munkaerőpiaci és munkajogi specializáció

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|---|---|
| | <p>Nemzeti Közsolgálati Egyetem, Közigazgatás-tudományi Kar, 2014. Letölthető: http://m.ludita.uni-nke.hu/repozitorium/bitstream/handle/11410/8585/Teljes%20sz%C3%B6veg%21?sequence=1&isAllowed=y</p> <p>– Kiss György (szerk.); Bankó Z. – Berke Gy. – Kiss Gy. – Kun A. – Petrovics Z.: Munkajog. Budapest, Ludovika Egyetemi Kiadó, 2020. Letölthető: https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/15221/web_PDF_ATMA_Munkajog.pdf?sequence=1</p> |
| <p>19. A munkaügyi ellenőrzés célja, személyi és tárgyi hatálya, intézményrendszere; A munkaügyi felügyelők ellenőrzési jogának terjedelme; A munkaügyi felügyelő által foganatosított intézkedések.</p> <p>20. Az állam munkavédelmi feladatai és a végrehajtásért felelős szervek; A munkáltatók és a munkavállalók kötelességei és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában.</p> | <p>2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről</p> <p>1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről</p> <p>Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014, 361-374.o. és 375-389.o.</p> <p>Homicskó Árpád - Kun Attila - Szabó Imre Szilárd: Munkaerőpiaci alapismeretek. Budapest: Patrocinium Kiadó, (2018) (Wesselényi sorozat)</p> |

„B” kérdéssor („B-EG”)
Etikus gazdálkodás specializáció

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|---|--|
| 1. Etikai rendszerek és az erkölcsi évelés módjai. 2. Az etikai egoizmus és utilitarizmus lényege, a mellettük szóló érvek és a kapcsolódó problémák. 3. A deontológiai etika és az emotivizmus lényege, a mellettük szóló érvek és a kapcsolódó problémák. 4. A relativizmus és az éreynelmélet lényege, a mellettük szóló érvek és a kapcsolódó problémák. 5. Az erkölcsi döntéshozatal lépései. 6. Az Aranyszabály lényege. Milyen bánásmódot kívánunk magunknak. Az Aranyszabály ellenségei. | 1.Scott B. Rae: Erkölcsi döntések – Bevezetés az etikába; Harmat Kiadó, 2015. 67-72.o. 2.i.m. 72-83. o. 3.i.m. 83-90. o. 4.i.m. 90-104. o. 5.i.m. 111-119. o. 6.John C. Maxwell: Etika 101; Bagolyvár könyvkiadó, 2007; 22-45.,59-72. o. Lásd a „Szervezeti etika” című kurzus megfelelő előadásaihoz tartozó diasorokat is Birher Nándor, Homicskó Árpád, (ed) Szabályozáskomplexitás, KRE-ÁJK, 2021. https://ajk.kre.hu/images/doc2021/pr/szabalyozaskomplexitas.pdf |
| 7. Az etikus és az integritás alapú magatartás, az egyéni és a szervezeti integritás jellemzői. A szervezeti integritás és az integritás kontrollok fogalma, az integritáskontrollok típusai és kapcsolódásuk a belső kontroll rendszerhez. 8. A belső kontrollrendszer célja, funkciói szabályozása, alkotóelemei és azok kapcsolata az integritással. Integritás kontrollok, lágy és kemény kontrollok. 9. Az Állami Számvevőszék integritás felmérésének céljai, főbb jellemzői, eredményei és hasznosíthatósága a korrupciómegelőzésben. Veszélyeztetettség és kontroll indexek. 10. A korrupciós tranzakció jellemzői, típusai, résztvevői. Korrupciós kockázatok fogalma, mérése, és elemzése. Veszélyeztetett területek az államháztartásban. | 7. Benkő János: Integritásirányítás 2021 1. és 7. előadás Pulay Gyula: A korrupció megelőzése a szervezeti integritás megerősítése által. Pénzügyi Szemle 2014 2. szám 151-156 o. https://www.asz.hu/storage/files/files/penzugyiszemle/2014/pulay_2014_2.pdf 8. Benkő János: Integritásirányítás 2021 3. és 7. előadás) Benkő János: Az intézményi integritás fejlesztésének keretei és lehetőségei (Dialog Campus 2018) 13-37.o. (Belső kontrollrendszer.pdf) http://hdl.handle.net/20.500.12944/12454 9. Benkő János: Integritásirányítás 2021 4. előadás Benkő János: Az intézményi integritás fejlesztésének keretei és lehetőségei (Dialog Campus 2018) 43-60 és 71-78.o. http://hdl.handle.net/20.500.12944/12454 10. Benkő János: Integritásirányítás 2021 2. és 4. előadás Benkő János: Az intézményi integritás fejlesztésének keretei és lehetőségei (Dialog Campus 2018) 61-71.o. http://hdl.handle.net/20.500.12944/12454 |

„B” kérdéssor („B-EG”)
Etikus gazdálkodás specializáció

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|---|---|
| <p>11. A munkahelyi légkör jelentősége. A munkatársak odaadó magatartásának jellemzői, hatása, megnyilvánulásai.</p> <p>12. Az értékvezéreltség értelmezése és főbb vonatkozásai a szervezetekben.</p> <p>13. A munkakörök kialakításakor és működtetésekor követendő értékszempontok. A munkaköri rendszer kialakítás, munkakör újra-tervezés főbb alternatívái.</p> <p>14. A kompetencia- és értékszempontú munkaerő toborzáskiválasztás céljai, elvei, elemei; humánmenedzselési szakmai értékei.</p> <p>15. A teljesítményértékelés / teljesítménymenedzsment sajátos értékszempontjai, a fejlesztő értékelési rendszer jellemzői. Az értékelés csapdáit és hibáit.</p> <p>16. A pozitív, jutalmazó ösztönzés-elismerés jellemzői, az elismerések- jutalmak fajtái, az érték-centrikus elismerés, jutalmazás. Az ösztönző rendszerek kialakításának előfeltételei és problémái.</p> | <p>11. Értékalapú vállalati humán erőforrás gazdálkodás (ÉVHG). Előadásanyag: a Bevezetés téma 1.3. alfejezetéből a vonatkozó részek. Goleman et al.: A természetes vezető. Első rész, 1. fejezet. 25-41. o. Pulay Gyula: A vezetés alapjai, mesterfogásai. Patrocinium Kiadó, 2013. 14., 35-40. 12.Értékközpontú vezetés előadásanyag. vonatkozó részek. ÉVHG tantárgy - Előadásanyag. Bevezetés. 2. Az értékvezéreltség értelmezése a szervezetekben. 3. Értékek a szervezeti működésben, emberi erőforrás gazdálkodásban 13.ÉVHG tantárgy - Értékszempontok és a munkakörök meghatározása / kialakítása, működtetése. Előadásanyag Bakacsi Gy. et al.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. 95-100., 123-131., 139-140. 14.ÉVHG tantárgy - Értékalapú munkaerő biztosítás. Előadásanyag Bakacsi Gy. et al.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. 167-169. 15.ÉVHG tantárgy - Teljesítményértékelés / Teljesítménymenedzsment. Előadásanyag Bakacsi Gy. et al.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. 229-234. 16.ÉVHG tantárgy - Ösztönzés és elismerés. Előadásanyag Bakacsi Gy. et al.: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. 254-262.</p> |
| <p>17. A bizalom típusai, a bizalmi modell tényezői. A bizalom megadásának folyamata és menedzselésének gyakorlati módszerei.</p> <p>18. A jellem meghatározása, a jellem funkciói és sajátosságai. A jellemművelés elemei.</p> | <p>Értékközpontú vezetés. Előadásanyag, V. fejezet Értékközpontú vezetés. Előadásanyag, VI. fejezet</p> <p>Birher Nándor, Homicskó Árpád, (ed) Az egyházi intézmények működtetésének etikai alapjai, KRE-ÁJK, 2019. https://ajk.kre.hu/images/doc5/dokumentumok/honlapra_Az_egyhazi_intezmenyek_mukodtetesenek.pdf</p> |

„B” kérdéssor („B-EG”)
Etikus gazdálkodás specializáció

| Kérdés (tétel) | Felkészülési forrás (oldalszámokkal ellátva) |
|--|---|
| 19. A szervezetfejlesztés fogalma, főbb sajátosságai és jellegzetes értékei. A szervezeti egészség tényezői és az OD beavatkozások indokai. 20. A szervezeti változás szintjei és sajátos magatartási kísérőjelenségei. Kotter változásvezetési lépései, a változtatás stratégiai és taktikai megközelítései. | Fehér János: Szervezetfejlesztés. Előadásanyag. Klein Sándor: Vezetés- és szervezetpszichológia, EDGE 2000. Kft, Budapest, 2021. vagy korábbi kiadás Bakacsi Gyula: Szervezeti változás, szervezeti tanulás. In: A szervezeti magatartás alapjai. Semmelweis Kiadó, Budapest, 2015. 281-308. o. ISBN 978-963-331-313-8 vagy: Bakacsi Gyula: Szervezeti változás, szervezeti tanulás. In: A szervezeti magatartás alapjai. AULA, 2010. 209-228. www.tankonyvtar.hu/...szervezeti_magatartas_alapjai/2011_0001_543_07_... |

Budapest, 2023. április

Gazdaság- és Vezetéstudományi Intézet