

**Személyügyi szervező szakirányú  
továbbképzési szak**



Dunaújvárosi Főiskola  
2013.

2013

**T A R T A L O M J E G Y Z É K**

<b>I.</b>	<b><i>Képzési és kimeneti követelmény</i></b> .....	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b><i>Képzési program</i></b> .....	<b>4</b>
	II.1. Képzési és kimeneti követelmény .....	4
	II.2. Képzési program és tanterv .....	7
	II.3. Tantárgyak leírása .....	10
	Humánerőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment I. ....	10
	Humánerőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment II. ....	11
	Munka- és társadalombiztosítási jog .....	12
	Munka-, vezetés-és szervezetpszichológia .....	13
	Munkaerőpiaci politikák .....	15
	Szakdolgozat.....	17
	Szakdolgozati szeminárium.....	18
	Szakmai gyakorlat II. ....	19
	Szakmai gyakorlat III. ....	20
	Személyügyi informatika .....	21
	Személyügyi-munkaügyi technikák.....	23
	<i>Differenciált szakmai választható tantárgyak</i> .....	25
	Bevezetés a médiába .....	25
	Ember és társadalom III. ....	27
	Romológia alapjai.....	28
	Szervezeti magatartás .....	29
<b>III.</b>	<b><i>A szak oktatói</i></b> .....	<b>31</b>

## I. Képzési és kimeneti követelmény

*A Pécsi Tudományegyetem által megalapított Személyügyi szervező szakirányú továbbképzési szak KKK-ja*

**I. A szakirányú továbbképzés neve:** személyügyi szervező szakirányú továbbképzési szak

**II. A szakirányú továbbképzési szak FIR-kódja:**

**III. A létesítést engedélyező határozat ügyiratszám:** OH-FHF/2206-5/2009.

**IV. A létesítő intézmény neve:** Pécsi Tudományegyetem

**V. A szakirányú továbbképzési szak képzési és kimeneti követelménye:**

- 1. A szakirányú továbbképzési szak megnevezése:**  
személyügyi szervező szakirányú továbbképzési szak
- 2. A szakképzettség oklevélben szereplő megnevezése:**  
személyügyi szervező
- 3. A szakirányú továbbképzés képzési területe:**  
bölcészettudomány képzési terület
- 4. A felvétel feltételei:**  
Andragógia alapképzési szakon szerzett oklevél
- 5. A képzési idő:** 2 félév
- 6. A szakképzettség megszerzéséhez összegyűjtendő kreditek száma:** 60 kredit
- 7. A képzés során elsajátítandó kompetenciák, tudáselemek, megszerezhető ismeretek, személyes adottságok, készségek, a szakképzettség alkalmazása konkrét környezetben, tevékenységrendszerben:**

**A képzés során elsajátítandó kompetenciák, tudáselemek, megszerezhető ismeretek:**

- az alapvető gazdasági folyamatok értelmezése és prognosztizálása;
- a munkaerő-piaci, gazdálkodási döntések meghozatala, végrehajtása;
- a munkapszichológia alapvető aspektusai;
- a szervezet-, és vezetéspszichológiai ismeretek (szervezetfejlesztési-, válságkezelési-, konfliktuskezelési technikák);
- vállalati stratégia kialakításában közreműködés, annak humán stratégiához illesztése;
- szervezeti humánpolitika megfogalmazása;
- humánpolitika, emberi erőforrás fejlesztés, foglalkoztatás-politika területén szerzett tapasztalatok rendszerezett megértése és elsajátítása;
- munkaerő-piaci, gazdálkodási döntések meghozatala, végrehajtásának menedzselése, a humán folyamatok mérése és szabályozása;

2013

- a szakmai terminológia fejlesztésének képessége, legalább két idegen nyelven kommunikáció, a szakma nemzetközi környezetben történő képviselése;
- rendszerszemléletű szervezettervezés;
- csoporttagok irányítása és fejlesztése;
- személyügyi szakemberek képzése.

#### **A képzés során megszerezhető személyes adottságok, készségek:**

- a humánpolitikai szakember feladatainak ellátáshoz szükséges tulajdonságok: irányítás, szervezés, ellenőrzés, érvelés, tárgyalás képessége, objektivitás, tolerancia;
- kezdeményezőkézség;
- személyes felelősség a feladatok végrehajtásában;
- bonyolult, gyorsan változó gazdasági-társadalmi környezetben döntéshozatal;
- képesség saját tevékenység kritikus értékelésére.

#### **A szakképzettség alkalmazása konkrét környezetben, tevékenységben:**

- Munkaerő áramlásával kapcsolatos feladatok:
  - létszám- és bértervezés,
  - toborzás és kiválasztás, valamint munkatársak beillesztése,
  - beválás vizsgálata, fluktuáció-elemzés,
  - leépítés, outplacement és kiszervezés,
  - életpálya-tervezés, karriermenedzsment, tehetséggondozás.
- Munkavégzési rendszerekhez kapcsolódó feladatok:
  - munkakörelemzés,
  - munkaköri leírás,
  - munkakör-értékelés.
- Teljesítménymenedzsment rendszer kialakítása, szabályozás elkészítése és a rendszer bevezetése, valamint működtetése.
- Kompensáció, bérezési rendszerek, ösztönzés (anyagi és nem anyagi ösztönzési rendszerek).
- Személyzetfejlesztés és képzés tervezése, szervezése, hatékonyságának ellenőrzése.

### **8. A szakképzettség szempontjából meghatározó ismeretkörök, és a főbb ismeretkörökhöz rendelt kreditérték**

#### **Munkapszichológiai, jogi, közgazdaságtani alapoató ismeretkör: 27 kredit**

Munka-, szervezet- és vezetéspszichológia ismeretek, munka- és társadalombiztosítási jog ismeretek, munkaerőpiac gazdaságtana ismeretek.

#### **Szakmai ismeretkör: 20 kredit**

Foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci ismeretek, humán erőforrás fejlesztés és személyügyi menedzsment, személyügyi-munkaügyi technikák, személyügyi informatika, személyügyi kontrolling.

#### **Szakdolgozati szeminárium és választható tárgyak: 8 kredit**

### **9. A szakdolgozat kreditértéke: 5 kredit**

## II. Képzési program

### II.1. Képzési és kimeneti követelmény

1. A szakirányú továbbképzés neve:

Személyügyi szervező szakirányú továbbképzési szak

2. Az indító intézmény neve: Dunaújvárosi Főiskola

Létesítő intézmény és engedély száma: Pécsi Tudományegyetem, OH-FHF/2206-5/2009.

3. A szakirányú továbbképzésben szerzhető szakképzettség oklevélben szereplő megnevezése:

Személyügyi szervező

4. A szakirányú továbbképzés képzési területe: bölcsészettudomány képzési terület

5. A felvétel feltételei: Andragógia alapképzési szakon szerzett oklevél

6. A képzési idő, félévekben meghatározva: **2 félév**

7. A szakképzettség megszerzéséhez összegyűjtendő kreditek száma: **60 kredit**

8. A szakirányú továbbképzési szakképzési célja, elsajátítandó szakmai kompetenciák:

8.1. A képzés célja:

A személyügyi szervező szakirányon végzők alkalmasak a szervezetek humánerőforrás-gazdálkodásának fejlesztő, koordináló és irányító feladatai szakszerű ellátására, valamint elsősorban a személyes kapcsolatteremtésre épülő tanácsadási folyamatok megtervezésére és fenntartására, a munkavállalói problémákkal küzdők szakmai szocializációjának elősegítésére.

8.2. A képzés során elsajátítandó kompetenciák:

**A képzés során elsajátítandó kompetenciák, tudáselemek, megszerzhető ismeretek:**

- az alapvető gazdasági folyamatok értelmezése és prognosztizálása;
- a munkaerő-piaci, gazdálkodási döntések meghozatala, végrehajtása;
- a munkapszichológia alapvető aspektusai;
- a szervezet-, és vezetéspszichológiai ismeretek (szervezetfejlesztési-, válságkezelési-, konfliktuskezelési technikák);

2013

- vállalati stratégia kialakításában közreműködés, annak humán stratégiához illesztése;
- szervezeti humánpolitika megfogalmazása;
- humánpolitika, emberi erőforrás fejlesztés, foglalkoztatás-politika területén szerzett tapasztalatok rendszerezett megértése és elsajátítása;
- munkaerő-piaci, gazdálkodási döntések meghozatala, végrehajtásának menedzselése, a humán folyamatok mérése és szabályozása;
- a szakmai terminológia fejlesztésének képessége, legalább két idegen nyelven kommunikáció, a szakma nemzetközi környezetben történő képviselete;
- rendszerszemléletű szervezetrányítás;
- csoporttagok irányítása és fejlesztése;
- személyügyi szakemberek képzése.

**A képzés során megszerezhető személyes adottságok, készségek:**

- a humánpolitikai szakember feladatainak ellátáshoz szükséges tulajdonságok: irányítás, szervezés, ellenőrzés, érvelés, tárgyalás képessége, objektivitás, tolerancia;
- kezdeményezőkézség;
- személyes felelősség a feladatok végrehajtásában;
- bonyolult, gyorsan változó gazdasági-társadalmi környezetben döntéshozatal;
- képesség saját tevékenység kritikus értékelésére.

**A szakképzettség alkalmazása konkrét környezetben, tevékenységben:**

- Munkaerő áramlásával kapcsolatos feladatok:
  - létszám- és bértervezés,
  - toborzás és kiválasztás, valamint munkatársak beillesztése,
  - beválás vizsgálata, fluktuáció-elemzés,
  - leépítés, outplacement és kiszervezés,
  - életpálya-tervezés, karriermenedzsment, tehetséggondozás.
- Munkavégzési rendszerekhez kapcsolódó feladatok:
  - munkakörelemzés,
  - munkaköri leírás,
  - munkakör-értékelés.
- Teljesítménymenedzsment rendszer kialakítása, szabályozás elkészítése és a rendszer bevezetése, valamint működtetése.
- Kompenzáció, bérezési rendszerek, ösztönzés (anyagi és nem anyagi ösztönzési rendszerek).

2013

- Személyzetfejlesztés és képzés tervezése, szervezése, hatékonyságának ellenőrzése.

9. A szakképzettség szempontjából meghatározó ismeretkörök és a főbb ismeretkörökhöz rendelt kreditérték:

**Munkapszichológiai, jogi, közgazdaságtani alapozó ismeretkör: 25 kredit**

Munka-, szervezet- és vezetéspszichológia ismeretek, munka- és társadalombiztosítási jog ismeretek, munkaerőpiac gazdaságtana ismeretek.

**Szakmai ismeretkör: 20 kredit**

Foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci ismeretek, humán erőforrás fejlesztés és személyügyi menedzsment, személyügyi-munkaügyi technikák, személyügyi informatika, személyügyi kontrolling.

**Szakdolgozati szeminárium és választható tárgyak: 10 kredit**

**Szakdolgozat: 5 kredit**

<i>Ismeretek</i>	<i>Kredit</i>
<b>Kötelezően ismeretek</b>	<b>40</b>
Munka-, vezetés- és szervezetpszichológia	5
Humán erőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment I.	5
Munka- és társadalombiztosítási jog	5
Munkaerőpiaci politikák	5
Humán erőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment II.	5
Személyügyi-munkaügyi technikák	5
Személyügyi informatika	5
Szakdolgozati szeminárium	5
<b>Differenciált szakmai választható</b>	<b>5</b>
<b>Szakmai gyakorlat</b>	<b>10</b>
<b>Szakdolgozat</b>	<b>5</b>
<b>Összesen</b>	<b>60</b>

## II.2. Képzési program és tanterv

- 1. Felelős szervezeti egység neve:**  
Dunaújvárosi Főiskola, Tanárképző Központ
- 2. Képzésért felelős szakmai vezető neve:**  
András István PhD főiskolai tanár
- 3. A képzési cél:**  
A személyügyi szervező szakirányon végzők alkalmasak a szervezetek humánerőforrás-gazdálkodásának fejlesztő, koordináló és irányító feladatai szakszerű ellátására, valamint elsősorban a személyes kapcsolatteremtésre épülő tanácsadási folyamatok megtervezésére és fenntartására, a munkavállalói problémákkal küzdők szakmai szocializációjának elősegítésére.
- 4. A jelentkezés feltétele:**  
Andragógia alapszakon bármelyik intézményben szerzett végzettség
- 5. Az oklevélben szereplő szakirányú képzettség megnevezése:**  
Személyügyi szervező
- 6. Képzési idő:** (a képzés csak levelező tagozaton indul) 2 félév
- 7. A képzés főbb tanulmányi területei:**
  - *Szakmai alapozó kötelező ismeretek: (40 kredit)*
  - *Szakmai gyakorlat: 10 kredit*
  - *Választáson alapuló speciális szakmai ismeretek: (5 kredit)*
  - *Szakdolgozat: 5 kredit*
- 8. Éves tanulmányi terv:**  
Konzultációs időszak: szorgalmi időszak 15 hét, ezen belül kéthetente két nap (péntek délután, szombat).  
Vizsgaidőszak: félévenként 5 hét.
- 9. Az ismeretek ellenőrzési rendszere:**
  - *Évközi jegy:* a szorgalmi időszakban a tanórán tett írásbeli vagy szóbeli beszámolóval, illetve otthoni munkával készített feladat (mérési jegyzőkönyv, tanulmány) valamint a gyakorlatokon végzett munka értékelésével.
  - *Vizsgajegy:* vizsgával záródó tantárgyak esetén vizsgaidőszakban beszámolási kötelezettség.
  - *Záróvizsga:* a speciális szakmai ismeretek tantárgyi tematikája alapján komplex szóbeli vizsga.
- 10. A minősítés feltételei:**  
*A záróvizsgára bocsátás feltételei:*
  - a záróvizsgára bocsátás feltétele a végbizonyítvány (abszolutórium) megszerzése,
  - két bíráló által elfogadott szakdolgozat.



2013

*A záróvizsga részei:*

- a szakdolgozat védése,
- átfogó (komplex szóbeli vizsga).

*Az oklevél minősítése:* A két opponens véleményének figyelembevételével a szakdolgozat védésére adott érdemjegy, valamint a szóbeli vizsgára adott érdemjegy egészre kerekített átlaga.

#### **11. Korábban szerzett ismertek, gyakorlatok beszámítási rendje**

A Főiskola elismeri a hallgató bármelyik felsőoktatási intézményben folytatott tanulmányai során kredittel elismert tanulmányi teljesítményét függetlenül attól, hogy milyen felsőoktatási intézményben, milyen képzési szinten folytatott tanulmányok során szerezte azt. Az elismerés – tantárgyi program alapján – kizárólag a kredit megállapításának alapjául szolgáló ismeretek összevetésével történik. A Főiskola elismeri a kreditet, ha az összevetett ismeretek legalább hetvenöt százalékban megegyeznek.

A Főiskola a munkatapasztalat alapján szerzett ismereteket is elismeri. Az elismerés a hallgató előzetes tanulásának, a munkatapasztalatának bizonyításából (portfólió) és az esetlegesen hiányzó ismeretek, készségek felméréséből pótlásából, és a szakterületen korábban megszerzett tudás felméréséből áll.

2013

**12. Személyügyi szervező szakirányú továbbképzési szak tanterve:**

Tantárgykód	Tantárgy neve	Félévek-féléves óraszám									
		1					2				
		ea	gy	l	k	kr	ea	gy	l	k	kr
DFAL-TTA-120	Munka-, vezetés- és szervezetszociológia	15	5	0	V	5					
DFAL-TKM-034	Humán erőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment	10	0	0	F	5					
DFAL-TTA-121	Munka- és társadalombiztosítási jog	15	0	0	V	5					
DFAL-TKT-015	Munkaerőpiaci politikák	15	0	0	V	5					
DFAL-TTA-226	Szakmai gyakorlat II	0	25	0	F	5					
	Differenciált szakmai választható	0	0	0		5					
DFAL-TKM-035	Humán erőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment II.						10	5	0	F	5
DFAL-TTA-125	Személyügyi-munkaügyi technikák						10	5	0	F	5
DFSL-INF-001	Személyügyi informatika						15	5	0	F	5
DFAL-TTA-227	Szakmai gyakorlat III.						0	30	0	F	5
DFSL-TTA-021	Szakdolgozati szeminárium						0	10	5	F	5
DFAL-TTA-210	Szakdolgozat						0	25	0	F	5
	<b>Félévi EA, GY, L, Kredit</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>0</b>		<b>30</b>	<b>35</b>	<b>80</b>	<b>5</b>		<b>30</b>
	félévi össz óra	<b>85</b>					<b>120</b>				
	<b>Összkredit</b>	<b>60</b>									

*Differenciált szakmai választható*

Tantárgykód	Tantárgy neve	Félévek-féléves óraszám									
		1					2				
		ea	gy	l	k	kr	ea	gy	l	k	kr
DFAL-TKM-004	Ember és társadalom III.	15	0	0	V	5					
DFAL-TKM-036	Bevezetés a médiába	0	4	0	F	5					
DFAL-TTA-189	Romológia alapjai	10	5	0	V	5					
DFAL-TVV-614	Szervezeti magatartás	0	10	0	F	5					

Megjegyzés:

- ea – előadás  
gy – gyakorlat  
l – laboratórium  
kr – kreditpont

*A követelményeknél az **F** jelölés folyamatos (félév közbeni) számonkérést jelent, a **V** jelölés vizsgát, **S** szigorlatot jelent.*

Zárvizsga tárgyak:

ZV1:

- TTA 150 Andragógia I.,
- TTA 151 Andragógia II.,

ZV2:

- TKT 015 Munkaerőpiaci politikák,
- TTA 125 Személyügyi-munkaügyi technikák

Oklevél minősítése = (D+(ZV1+ZV2)/2+S)/3

D = Diplomamunka eredménye

Oklevél minősítése:

kiváló	4,51 - 5,00
jó	3,51 - 4,75
közepes	2,51 - 3,50
elégséges	2,00 - 2,50

2013

### II.3. Tantárgyak leírása

#### Humánerőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment I.

DFAL-TKM-034

10/10/0/F/5

**Tantárgyfelelős oktató:** Dr. András István főiskolai tanár (Társadalomtudományi Intézet, Kommunikáció és Médiatudományi Tanszék)

**Előfeltétel kód:** -

#### Oktatási cél, kompetenciák:

A ún. klasszikus HR-tevékenységeket, területeket mutatja be és elemzi a *fejlesztés és menedzsment* lexémák jelentésének szellemében. A kurzus elvégzése után a hallgatók felismerik (képesek lesznek elsajátítani) az egyes fejlesztési paradigmákat.

#### Tartalom:

A személyzeti/humán/emberi erőforrás menedzsment fogalma és története. Magyarország humánpolitikai hagyományai és a személyzeti paradigmaváltás. Az emberi erőforrások tervezése és biztosítása. Minőségbiztosítási rendszerek és az auditálás folyamata. Munkakör-értékelési és teljesítmény-értékelési alternatívák. Az érdekeltségi rendszerek - ösztönzésmentés és motiváció. Az emberi erőforrások fejlesztésének lehetőségei a stratégiai változások tükrében.

#### Kötelező irodalom:

Gyökér Irén: Humánerőforrás-menedzsment. MK. Bp. 1999.

Kővári György: Az emberi erőforrások fejlesztése, Szókratész Kiadó, Bp. 1995  
Norbert F. Elbert - Farkas Ferenc - Karoliny Mártonné - Poór József: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK, Bp. 1999.

Aktuális munkaerőpiaci folyóiratok és szakterületi kutatások

#### Ajánlott irodalom:

András István – Füredi Gábor: Szervezeti kultúra fejlesztése a gyakorlatban. Szent István Egyetem Vezető- és Továbbképző Intézetének Kiadványa, Dunatáj Kiadói Kft., Bp.-Dunaújváros, 2000.

2013

**Humánerőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment II.****DFAL- TKM-035****10/10/0/F/5**

**Tantárgyfelelős oktató:** Dr. András István főiskolai tanár (Társadalomtudományi Intézet, Kommunikáció és Médiatudományi Tanszék)

**Előfeltétel kód:-****Oktatási cél, kompetenciák:**

A humán erőforrás menedzsmentet a változásmenedzsmenthez illesztve, a kultúraváltás aspektusából, funkcionális stratégiaként vizsgálva a hallgatók képessé válnak a fejlesztési kontextus felismerésére, elemzésére.

**Tartalom:**

Kommunikáció és emberi erőforrás menedzsment. Szervezeti, vállalati kommunikáció, interkulturális, idegen nyelvi üzleti dimenziók. Az egyéni attitűd mérésének lehetséges alternatívái. Humán kontrollig. Balanced Scorecard. Benchmarking. Outplacement. Információs technológiák, integrált humán információs rendszerek. A humán tőke mérésének dilemmái. Kompetencia alapú emberi erőforrás menedzsment. A munkaügyi kapcsolatok rendszere.

**Kötelező irodalom:**

Borgulya Istvánné – Barakonyi Károly: Vállalati kultúra, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2004.

**Ajánlott irodalom:**

András István: Termelés, kultúra, nyelv. A Dunaferr és a Veszprémi Egyetem kiadványa, Dunatáj Kiadói Kft. 1999.

Gyökér Irén: Humánerőforrás-menedzsment. MK. Bp. 1999.

Norbert F. Elbert - Farkas Ferenc - Karoliny Mártonné - Poór József: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv, KJK, Bp. 1999.

**Munka- és társadalombiztosítási jog****DFAL-TTA-121****15/0/0/V/5****Tantárgyfelelős oktató:** Dr. Rácz Attila főiskolai tanársegéd (Társadalomtudományi Intézet)**Előfeltétel kód:** -**Oktatási cél, kompetenciák:**

Átfogóan ismertetni a munkaviszonnyal kapcsolatos főbb jogokat és kötelezettségeket; Alkalmazni a jogok gyakorlásával és kötelezettségek teljesítésével kapcsolatos jogszabályokat; Alkalmazni a napi gyakorlat során a társadalombiztosítási jogszabályok rendelkezéseit.

Kompetenciák:

A munkajogi szabályok alapján meg tudja ítélni a munkaviszonnyal kapcsolatos dokumentumok szabályosságát, a fegyelmi és kártérítési viszonyokat. A bérpolitikai és foglalkoztatás politikai törvények gyakorlati alkalmazását. Tisztában legyen a járulékfizetési és társadalombiztosítási jogszabályok alkalmazásával.

**Tartalom:**

A munkajog fogalma, története, jogforrásai. A munkajogviszony tana: munkaszerződés, munkajogviszony, munkajogi fegyelmi és kártérítési felelősség. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, a jognyilatkozatok tartalmi és alaki kellékei. A közszolgálati és közalkalmazotti jogviszony. A kollektív munkajog rendszere, állami munkaügyi politika: érdekegyeztetés, bérpolitika, foglalkoztatáspolitikai. Munkaügyi viták szabályai.

A társadalombiztosítási jog fogalma, története, jogforrásai, a társadalombiztosítás jogi szabályozása. A szociális ellátási rendszerek fogalma és típusai, a társadalombiztosításra való jogosultság megállapítása. A társadalombiztosítás szervei és igazgatás rendszere, ellátások fajtái. Igényérvényesítés a társadalombiztosítási jogban. A járulékfizetési kötelezettség. Felelősségi szabályok a társadalombiztosítási jogban. Nyugdíjbiztosítási rendszerek.

**Kötelező irodalom:**

Berke Gyula – Hatvani Zsolt: Társadalombiztosítási jog. PTE-FEFFI, Pécs, 2000

**Ajánlott irodalom:**

Kiss György: Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2000.

2013

**Munka-, vezetés-és szervezetpszichológia****DFAL-TTA-120****15/5/0/V/5****Tantárgyfelelős oktató:** Dr. Szegál Borisz főiskolai tanár (Tanárképző Központ)**Előfeltétel kód:** -**Oktatási cél, kompetenciák:**

A hallgató ismerje meg a munka-, vezetés- és szervezetpszichológia alapfogalmait, módszereit, főbb elméleteit és a tudományterület XX. századi fejlődésének, átalakulásának jellemzőit, valamint az összefüggéseket a gazdasági és társadalmi követelmények ill. a munkalélektani szolgáltatások között. Ismerje az elsajátított ismeretek gyakorlati alkalmazásának feltételeit.

**Tartalom:**

A munkalélektan rövid története a XIX. század utolsó éveitől napjainkig. A tudományág fejlődésének főbb szakaszai, irányzatai, iskolai, elméletei, kapcsolatai más tudományágakkal. Ipari lélektan. Közlekedési lélektan. Mezőgazdasági lélektan. A gazdasági szervezetek működésének változásai mint a munkalélektan fejlődésének meghatározói. Alapfogalmak és főbb módszerek. A tudományág szerepe és helye a humánpolitikai elméletben és gyakorlatban. A munkalélektan és a pályalélektan eredményeinek alkalmazhatósága a személyügyi tevékenységben. Pályaválasztás, pályaalakultság. Beválás-, képezhetőség vizsgálatok, szakképzés és vezetőképzés pszichológiai problémái. A munka hatékonyságának növelése és az emberi tényezők figyelembevétele a különböző munkapszichológiai irányzatokban. A munkapszichológus szerepe és feladatai. A munka- és szervezetpszichológia intézményrendszere hazánkban és Európában. A munka- és szervezetpszichológia iránti társadalmi-gazdasági igények alakulása Magyarországon. A gazdaságpszichológia alapjai.

**Kötelező irodalom**

Antalovits Miklós: A munka- és szervezetpszichológia az ezredfordulón: vázlatos nemzetközi és hazai helyzetkép. Alkalmazott Pszichológia, V/3-4. 147-169. o., 2003.

Antalovits M.: Az alkalmazott pszichológia Magyarországon. Alkalmazott pszichológia I/1. 5-13. o., 1999.

**Ajánlott irodalom**

Kiss Gy.: A munkalélektan története. Távközlési Munkalélektani és Üzemegészségügyi Egyesülés. Budapest, 1998.

2013

Roe, R.A: A munka- és szervezetpszichológia jövője Európában. Radikális pluralista perspektíva. (Az EAWOP 7. Kongresszusán - Győr, 1995. április 19-22. tartott záró plenáris előadás. Kézirat.), 1995.

Zijlstra, F.R.H.: Új perspektívák a munka- és szervezetpszichológiában. Alkalmazott pszichológia, II/4. 89-96.o., 2000.

2013

**Munkaerőpiaci politikák****DFAL-TKT-015****15/0/0/V/5**

**Tárgyfelelős oktató:** Dr. András István főiskolai tanár (Társadalomtudományi Intézet, Kommunikáció és Médiatudományi Tanszék)

**Kötelező előtanulmány neve:**

Nincs

**Oktatási cél (kompetenciákban kifejezve):**

A tőke- vagy árupiac is sokkal izgalmasabb a hallgatók számára, mint a munkaerőpiac. Ezért a diplomázók is igen gyakran (többnyire) úgy lépnek ki a képzésből, hogy nem is igazán ismerik, még kevésbé értik és látják át ezt a sajátos világot. A tárgy ezért egyrészt gyakorlati ismereteket közvetít a munkaerőpiac működéséről, folyamatairól és a munkaerőpiacot alakító politikákról (bár bemutatja ezek elméleti hátterét, megfontolásait is). Másrészt formálni kívánja a hallgatók szemléletmódját, megértetve a munkaerőpiac, a foglalkoztatás, a munkaadó-munkavállaló kapcsolatrendszer sajátos vonásait, a szociális gondolkodásmód lényegét. Harmadrészt e kurzus résztvevői elsajátíthatják a munkaerőpiacokhoz szorosan kapcsolódó emberi erőforrás-gazdálkodás európai gyakorlatát.

**Tantárgy tartalmának rövid leírása:**

Tematikai szempontból a tárgy öt nagyobb blokkra tagolható: A munkaerőpiac sajátosságai (a többi piactól eltérő ismérvei) és állapotjellemzői (foglalkoztatás, munkanélküliség, jövedelem stb.). Foglalkoztatáspolitikai: a foglalkoztatás, illetve munkanélküliség, inaktivitás problémáit hogyan kezelhetjük (ide értve az elméleti válasz-lehetőségeket és a gyakorlati megoldásokat is). Jövedelempolitika: a jövedelemelosztás problémáit hogyan kezelhetjük (ide értve itt is az elméleti modelleket és a gyakorlati megoldásokat). Érdekegyeztetés: a munkaerőpiaci (szociális) partnerek közötti kapcsolatok hogyan segítenek feloldani a munkaerőpiaci feszültségeket (ismét az elméleti modellek és a makro szintű gyakorlati megoldások bemutatásával). Emberi erőforrás gazdálkodás (az emberierőforrás-gazdálkodás szerepe a versenyképesség alakulásában, a munkavállalók vonzásában, megtartásában, motiválásában; a toborzás-kiválasztás és képzés)

**Tanulói tevékenységformák:**

önálló munkavégzés, hallott szöveg feldolgozása jegyzeteléssel



**Kötelező irodalom és elérhetősége:**

Európai Bizottság: A flexicurity alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén. Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatóság, 2007 .

Tárki: Aktív szociálpolitikai eszközök, feltételekhez kötött készpénztranszferek a világban és Magyarországon. Budapest, 2010. május

Nemzeti Együtműködés Programja, Országgyűlés Hivatala, 2010. május 22.

Makó Csaba - Novoszáth Péter - Veréb Ágnes: A vállalati munkaügyi kapcsolatok átalakuló mintái. Aula Kiadó Budapest 1998.

**Ajánlott irodalom és elérhetősége:**

Alfons Garcia: New settings for the European labour markets: the flexicurity model. Paradigmes / Issue no. 2 / June 2009

2013

**Szakedolgozat****DFAL-TTA-210****0/25/0/F/5****Tárgyfelelős oktató:** Dr. Gubán Gyula főiskolai tanár (Tanárképző Központ)**Gyakorlat:** Szóbeli megbeszélés, elméleti és gyakorlati konzultáció, szakirodalmazás, gyakorlati helyek bemutatása**Oktatási cél (kompetenciákban kifejezve):** A jelölt legyen képes a választott témák keretei között, az elsajátított alapozó és szakmai ismeretanyag komplex alkalmazásával egy a szakmai követelményeknek megfelelő, logikusan szerkesztett egyéni véleményét (javaslatait) is tartalmazó szakdolgozat elkészítésére. A szakdolgozatnak azt kell bizonyítania, hogy a tanultakat önállóan hasznosítani tudja. A tartalom mellett a megfelelő stílus, a felhasznált szakirodalom korrekt megjelölése és az idegenforgalom terminológiájának pontos használata is fontos szempont a munka elbírálásakor**Tantárgy tartalmának rövid leírása:** A végzős hallgató felkészítése önálló gyakorlati szakmai munka készítésére.**Tanulói tevékenységformák:** Önálló szakmai, elméleti és gyakorlati munka végzése, külső, belső konzulens irányítása, szakmai tanácsadása mellett**Kötelező irodalom és elérhetősége:** A szakdolgozat témájához kapcsolódóan városi-, és szakmai könyvtárakban**Ajánlott irodalom és elérhetősége:** DUF könyvtár

Dunaújvárosi Városi Könyvtár

**Beadandó feladatok/mérési jegyzőkönyvek leírása:** A szakdolgozat elméleti-, és gyakorlati készültségi fokának, állapotának ellenőrzése, a kiadott gyakorlati feladatok bemutatása**Zárthelyik leírása:** ZH nincs, de kötelező a heti szakdolgozati feldolgozások bemutatása, értékelése a konzultációk alkalmával

2013

**Szakedolgozati szeminárium****DFSL-TTA-021****0/10/5/F/5****Tárgyfelelős oktató:** Dr. Szabó Csilla főiskolai docens (Tanárképző Központ)**Jellemző átadási módok: Gyakorlat:** Minden hallgatónak táblás gyakorlat, projektor vagy írásvetítő használata.**Oktatási cél (kompetenciákban kifejezve):** A szeminárium célja, hogy a hallgatók képesek legyenek szakmai segítség igénybevételével önálló kutatásra, szakdolgozatírásra; a hallgatókban kialakítsa a szakmai gyakorlat, a képzés során elsajátított készségek és az egyéb elméleti és gyakorlati ismeretek szintézisét, s ezt a képességet jártasság szintjére emelje az végzettség megszerzéséhez nélkülözhetetlen önálló szakdolgozathoz. E kurzus során a hallgatók beható ismereteket szereznek a szakdolgozat formai követelményeiről, s az önálló kreatív munkavégzés elkezdéséhez szükséges ismeretekről, melyek szintén azt a célt szolgálják, hogy színvonalas szakdolgozati munkával bizonyíthassák szakmai rátermettségüket.**Tantárgy tartalmának rövid leírása:** Csoportos, illetve egyéni konzultációk a kurzusvezetővel és a konzulensekkel. A szakdolgozat formai és tartalmi követelményei. A szakirodalom feldolgozása, kutatásmódszertani alapok.**Tanulói tevékenységformák:** Ismeret- és adatfeldolgozás. Szakirodalom feldolgozás, prezentálás.**Kötelező irodalom és elérhetősége:** <http://komint.duf.hu/szakedolgozat>

**Szakmai gyakorlat II.**

(személyügyi sz. szakir.)

**DFAL-TTA-226****0/25/0/F/5****Tantárgyfelelős oktató:** Dr. Szegál Borisz főiskolai tanár (Tanárképző Központ)**Előfeltétel kód:** DFAL-TA-221**Oktatási cél, kompetenciák:**

A gyakorlat célja a humánpolitikai tevékenységet folytató szervezeti egységek, az emberi erőforrás-gazdálkodással foglalkozó egyének és csoportok szerteágazó feladataival, tevékenységi köreivel (személyzet-fejlesztési programok, együttműködés a gazdálkodó és más szervezetekkel, vezetőkre orientált személyügyi politika, humánstratégiák stb.) való megismerkedés egyéni gyakorlat keretében.

A hallgató képes lesz a személyügyi szervező képzettséget igénylő munkakörök betöltésére; település- és kistérségi szintű személyügyi szervező projektek tervezésére, megszervezésére és lebonyolítására; humánpolitikai célok elemzésére és a feltételéhez igazodó tervek készítésére; a személyügyi szervezéssel foglalkozó szervezetek és intézmények funkcióit a lokális és magasabb térszerkezetben megjelenő közösségi szükségletekhez alakítani.

**Tartalom:**

A Szakmai gyakorlat I. során elsajátított ismereteket, képességeket a hallgató alkalmazza a gyakorlati helyszíneken. A gyakorlatokra a régió munkaerő-gazdálkodási intézeteiben, a nagyobb vállalatok humán erőforrás fejlesztésével foglalkozó irodáiban kerül sor. A hallgató a gyakorlat során humánpolitikai projektek, rendezvények tervezési, szervezési, lebonyolítási feladatainak elvégzésében; személyügyi szervezéssel kapcsolatos esettanulmány készítésében, empirikus vizsgálatban, a kutatás megvalósításában vesz részt.

**Kötelező irodalom:**

Halmos Csaba: Rendszerváltás a munkaügyben. JPTE-jegyzet, Pécs, 1999.

Norbert F. Elbert – Farkas Ferenc – Karoling Mártonné – Poór József: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK, Bp. 1999.

Aktuális munkaerőpiaci folyóiratok és szakterületi kutatások

**Szakmai gyakorlat III.**

(személyügyi sz. szakir.)

**DFAL-TTA-227****0/30/0/F/5****Tantárgyfelelős oktató:** Dr. Szegál Borisz főiskolai tanár (Tanárképző Központ)**Előfeltétel kód:** DFAL-TTA-226**Oktatási cél, kompetenciák:**

A gyakorlat célja a humánpolitikai tevékenységet folytató szervezeti egységek, az emberi erőforrás-gazdálkodással foglalkozó egyének és csoportok szerteágazó feladataival, tevékenységi köreivel (személyzet-fejlesztési programok, együttműködés a gazdálkodó és más szervezetekkel, vezetőkre orientált személyügyi politika, humánstratégiák stb.) való megismerkedés egyéni gyakorlat keretében.

A hallgató képes lesz a személyügyi szervező képzettséget igénylő munkakörök betöltésére; település- és kistérségi szintű személyügyi szervező projektek tervezésére, megszervezésére és lebonyolítására; humánpolitikai célok elemzésére és a feltételéhez igazodó tervek készítésére; a személyügyi szervezéssel foglalkozó szervezetek és intézmények funkcióit a lokális és magasabb térszerkezetben megjelenő közösségi szükségletekhez alakítani.

**Tartalom:**

A Szakmai gyakorlat I-II. során elsajátított ismereteket, képességeket a hallgató alkalmazza a gyakorlati helyszíneken. A gyakorlatokra a régió munkaerő-gazdálkodási intézeteiben, a nagyobb vállalatok humán erőforrás fejlesztésével foglalkozó irodáiban kerül sor. A hallgató a gyakorlat során humánpolitikai projektek, rendezvények tervezési, szervezési, lebonyolítási feladatainak elvégzésében; személyügyi szervezéssel kapcsolatos esettanulmány készítésében, empirikus vizsgálatban, a kutatás megvalósításában vesz részt.

**Kötelező irodalom:**

Halmos Csaba: Rendszerváltás a munkaügyben. JPTE-jegyzet, Pécs, 1999.

Norbert F. Elbert – Farkas Ferenc – Karoling Mártonné – Poór József: Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. KJK, Bp. 1999.

Aktuális munkaerőpiaci folyóiratok és szakterületi kutatások

**Személyügyi informatika****DFSL-INF-001****15/5/0/F/5****Tantárgyfelelős oktató:** Dr. Honfi Vid Sebestyén főiskolai tanár (Informatikai Intézet)**Előfeltétel kód:** -**Oktatási cél, kompetenciák:**

A tárgy oktatásának célja, hogy a személyügyi tanácsadók megismerjék azokat az informatikai eszközöket, szoftvereket, amelyekkel a mindennapi munkájuk során találkozhatnak. Képessé válnak az ilyen rendszerek által kínált szolgáltatások hatékony használatára, ezáltal eredményesen tudják használni az emberi erőforrás tervezési eszközöket, képesek lesznek a HR fejlesztési feladatok informatikai támogatását szolgáló eszközöket rutinszerűen használni. Ismerik a vállalati informatikai rendszerek humán erőforrás gazdálkodás moduljai által kínált szolgáltatásokat és azok kapcsolatait más rendszermodulokkal, ezáltal jobban megértik a menedzsment működését.

**Tartalom:**

1. Személyügyi informatika szakterülete, személyügyi szoftverek csoportosítása.
2. A személyügyi szoftverek helye és szerepe a vállalati informatikai rendszeren belül, illeszkedése a vállalati stratégiához.
3. A személyügyi szoftverek, szoftver modulok szolgáltatásai, személyügyi nyilvántartások, törzsadatok.
4. Személyügyi modulok kapcsolatai más modulokkal (pénzügy-számvitel, kontrolling, erőforrás tervezés stb.)
5. Személy- és munkaügyi nyilvántartás feladatai, munkafolyamatai, eszközei.
6. Bérügyvitel, jövedelem számfejtés munkafolyamata, támogató eszközök.
7. Időnyilvántartás rendszerek feladatai, kapcsolata más irányítási területekkel.
8. Humán erőforrás fejlesztés, e-learning rendszerek.
9. Személyügyi szoftverek kiválasztásának szempontjai, feladatok specifikálása.
10. Munkakör elemzési módszerek és támogató megoldások.
11. Teljesítményértékelési módszerek és megvalósításuk.
12. Megoldások nagyvállalati rendszerekben (SAP megoldások, példák).
13. Megoldások KKV-k számára fejlesztett rendszerekben.

**Kötelező irodalom:**

Szemináriumok anyaga

**Ajánlott irodalom:**

Fejér Tamás: Személyügyi Informatika, Perfekt, Budapest, 2007 ISBN: 9633946816

Teresa Torres-Coronas, Mario Arias-Oliva: Encyclopedia of Human Resources Information Systems:Challenges in E-HRM, IGI Global Snippet, 2009.

Gupta, Ashok Kumar: Developing Human Resource Information System, Daya Publishing House, 2005.

2013

**Személyügyi-munkaügyi technikák****DFAL-TTA-125****10/10/0/F/5**

**Tantárgyfelelős oktató:** Dr. András István főiskolai tanár (Társadalomtudományi Intézet, Kommunikáció és Médiatudományi Tanszék)

**Előfeltétel kód:** -

**Oktatási cél, kompetenciák:**

A hallgatók váljanak képesség (akár saját meglévő/leendő) cégeknél a személyügyi-munkaügyi technikák, trendek felismerésére, az alkalmazni kívánt technikák adekvát kiválasztására. Ismerjék meg/fel az egyes eljárások előnyeit.

**Tartalom:**

A humán szférát érintő feladatok struktúrája, rendszere, specifikumai. A feladatokat végrehajtó vezetők és alkalmazotti résztvevők szakmai és személyes kompetenciái. A képességtermelés mint az emberi erőforrás fejlesztés alapproblémája. A szakmastruktúra és termékszerkezet. A képességek le- és felértékelődése. Az emberi erőforrás fejlesztés megvalósulása a munkahelyi gyakorlatban. Személyügyi- és munkaügyi technikák, eszközrendszer: kiválasztás, toborzás, munkaköri leírás, teljesítményértékelés, munkaügyi- és bérgazdálkodás, munkaügyi kapcsolatok.

A kialakítandó kompetenciák:

- a humán szférát érintő feladatok rendszerének, struktúrájának, komplexitásának, illetve specifikumainak ismerete, értelmezése, elemzése,
- a feladatok ellátásához szüksége szakmai és személyes kompetenciák ismeret a fejlesztés elősegítése,
- a személyügyi-és munkaügyi technikák, eszközrendszer ismerete, alkalmazása, értékelése.

**Kötelező irodalom:**

Szemes László – Világi Rudolf: Személyügyi feladatok rendszere. Bp. 2007.

Munkaerő-piaci tükör Szerk: Fazekas Károly – Varga Júlia, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, OFA. Bp. 2004.

**Ajánlott irodalom:**

A munka és a párbeszéd új paradigmái – Szerk.: Makó Csaba, Simonyi Ágnes (Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, Budapest 2003.)



2013

Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások – Szerk.: Pongrácz László (OFA Kutatási Évkönyv I-II. Budapest, 2001.)

2013

**Differenciált szakmai választható tantárgyak****Bevezetés a médiába****DFAL-TKM-036****0/20/0/F/5****Tantárgyat gondozó intézet / tanszék:** Társadalomtudományi Intézet / Kommunikáció- és Médiatudományi Tanszék**Tárgyfelelős oktató:** Dr. Tokaji Ildikó főiskolai docens**Előfeltétel:** Nincs**Jellemző átadási módok:** Előadás: Gyakorlat: Minden hallgatónak szemináriumi teremben, táblás és vetített foglalkozás. Projektor, vagy írásvetítő, esetenként videokonferencia használata (Összes óra 100%-ában) Labor:**Oktatási cél (kompetenciákban kifejezve):** A kurzus általános médiaismereti bevezetést ad a hallgatók számára, ezzel megismerteti az aktuális médiakutatási és médiaelemzési trendeket és eredményeket. A kurzus bevezet a közszolgálatosság, a médiabefolyásolás, a médiaetika, a média és az emberi kapcsolatok közötti kölcsönhatás, a média és az agresszió, a média és a gyermek, az újságíró társadalom és az agenda és a jövő médiumainak kérdésköreibe. Áttekintést ad kereskedelmi célú kommunikáció (pr és marketing) témakörében, az alternatív (reklám)média használatába. Az aktuális félév megkezdése előtt ezen kérdéskörök mellé további, az addig a szakirodalomban vagy szaklapokban megjelent eredményekre és kérdésfeltevésekre koncentrálnak az olvasmánylista alapján. A tárgy a félév során megismerteti a legfontosabb médiaismereti témaköröket és megközelítési lehetőségeiket.**Tantárgy tartalmának rövid leírása:** AA kurzus általános médiaismereti bevezetést ad a hallgatók számára, ezzel megismerteti az aktuális médiakutatási és médiaelemzési trendeket és eredményeket. A kurzus bevezet a közszolgálatosság, a médiabefolyásolás, a médiaetika, a média és az emberi kapcsolatok közötti kölcsönhatás, a média és az agresszió, a média és a gyermek, az újságíró társadalom és az agenda és a jövő médiumainak kérdésköreibe. Áttekintést ad kereskedelmi célú kommunikáció (pr és marketing) témakörében, az alternatív (reklám)média használatába. Az aktuális félév megkezdése előtt ezen kérdéskörök mellé további, az addig a szakirodalomban vagy szaklapokban megjelent eredményekre és kérdésfeltevésekre koncentrálnak az olvasmánylista alapján. A tárgy a félév során megismerteti a legfontosabb médiaismereti témaköröket és megközelítési lehetőségeiket.**Tanulói tevékenységformák:** Hallott szöveg feldolgozása jegyzeteléssel 20% Információk feladattal vezetett felkutatása, rendszerezése 20% Feladatok önálló feldolgozása 40% Önálló előadás, beszámoló tartása 20%**Kötelező irodalom és elérhetősége:**

- Zsolt Péter: Médiaháromszög EU-Synergion, 2001

2013

Kovács Ferenc (szerk.): Médiaismeretek. DuF, Dunaújváros, 2008 - Horváth Dóra (szerk.): Médiaismeret. BCE, 2008 Referátumok anyagai: - Trine Syvertsen: Közzolgálati média (Magyar Felsőoktatás 1999.5-6. szám) - Közzolgálati média: Csepeli György, Gerő András, György Péter, Terestyényi Tamás cikkei (JEL-KÉP, 1998.2.) - A. Werner: Hogyan zajlik a médiabefolyásolás? (AW: A tévé-kor gyermekei) - Vági Krisztina: Rádióhallgatás és mérés (JEL-KÉP, 2000.4.) Andragógia alapképzési szak 2013

- A. Werner: Megszünteti-e a média a különbségeket? - Zelenay Anna: A trend nemzedéke és a televízió (JEL-KÉP, 2000.3.) - A. Werner: Betolakodó-e a családba a televízió? - Zsolt Péter: Médiaetika a játékelméletben (JEL-KÉP, 1998. 3.) - A. Werner: Agresszívek vagy felelősek lesznek-e a gyerekek a televízióban látott erőszaktól? - Szilády Szilvia: Erőszak és brutalitás a magyar televíziós műsorkínálatban (JEL-KÉP, 1999. 3. 49-67.o.) - A.Werner: Védtelenek-e a gyermekek a televíziós reklámmal szemben? - Radácsi László: Könnyű célpontok? Felmérés a gyermekeknek szóló reklámozásról (JEL-KÉP, 2000. 2.) - A. Werner: Miért van szükség médiaismeret tantárgyra az iskolában? - Terplán Zsófia: Latin-amerikai telenovellák Európában és Magyarországon (JEL-KÉP, 2001.1.) - Kunszenti Ágnes: Mozcókép médiumai oktatási célra (Multimédia, ME DFK 1995.) - Tanja Storsul: Közcedés és koncentráció I-II. (Magyar Felsőoktatás 2000. 4. és 5-6. szám) - Liestl, Gunnar: Konfliktus és integráció a hipermédiában (Multimédia, ME DFK 1995.) - Terje Rasmussen: Az új és a régi média kapcsolatai (Magyar Felsőoktatás 2000. 7.szám) - Svennik Hoyer: Lehetséges-e tömegkommunikáció? (SH:Kis beszélgetések) - Vásárhelyi Mária: Az újságíró-társadalom szociológiája (JEL-KÉP, 1998.2.) - Svennik Hyer: Harc az agenda meghatározásáért. - Urbán Ágnes: Az interaktív televíziózás (JEL-KÉP, 1999.4.) - Svennik Hoyer: Média a harmadik évezred előestéjén - Tölgyesi János: Tévé mindenkor és mindenhol: A digitális média körvonalai (JEL-KÉP, 2000.2.) - Roald Nygard: Cselekvő vagy bábu. Új Mandátum 2003. - Roald Nyagr: Távirányított emberek. Új Mandátum 2003.

**Ajánlott irodalom és elérhetősége:** Hoyer Svennik: Kis beszélgetések, nagy médiumok Bp, Nemzeti Tankönyvkiadó, 2001. 175.p. (Magyar Felsőoktatás Könyvet c. sorozat) Nygard, Roald: Cselekvő vagy bábu: az ember önértelmezéséről. Bp. Új Mandátum, 2003. 185. p. Werner, A.: A tévé kor gyermekei Nemzeti Tankönyvkiadó, Bp., 1998 - Gripsrud, J.: Médiakultúra - média-társadalom. Új Mandátum, Bp., 2007 Andragógia alapképzési szak 2013

**Ember és társadalom III.****DFAL-TKM-004****15/0/0/V/5**

**Tantárgyat gondozó intézet / tanszék:** Társadalomtudományi Intézet / Kommunikáció- és Médiatudományi Tanszék

**Tárgyfelelős oktató:** Szakács István főiskolai adjunktus

**Előfeltétel:** Nincs

**Jellemző átadási módok:** Előadás: Minden hallgatónak nagy előadóban, táblás előadás projektor használata Gyakorlat: Labor:

**Oktatási cél (kompetenciákban kifejezve):** A modul a kommunikációt mint az emberi-társadalmi létforma kulcstényezőjét közelíti meg. Célja megismertetni a hallgatókkal a kommunikáció fontosabb elméleteit, modelljeit. A hallgatók képessé váljanak felismerni a különböző elméletek aktuális vonatkozásait. A kurzus során a hallgatók elsajátítják a kommunikációhoz és a médiához kapcsolódó alapfogalmakat és alapelveket. A kurzus elvégzése során a hallgatók olyan szakmai kompetenciákat sajátítanak el, amelyek segítségével képesek lesznek a társadalmi kommunikáció alapvető elméleteinek és koncepcióinak megfelelően érvek kifejtésére, helytálló vélemény megfogalmazására, vagy nézet megalkotására.

**Tantárgy tartalmának rövid leírása:** A kommunikáció fogalma, definíciói. A kommunikáció ismérvei. Kommunikáció-kutatási trendek. Kommunikációs modellek. A kommunikáció fogalma, definíciói. A kommunikáció ismérvei. Kommunikáció-kutatási trendek. Kommunikációs modellek. A kommunikatív cselekvés elmélete (Jürgen Habermas), a kommunikáció mint a társadalom alapegysége koncepció (Niklas Luhmann), a kommunikáció participációs elmélete (Horányi Özséb), a szakrális kommunikáció (Ferdinand Ebner és Karl Jaspers), a kommunikáció ontoszociális elmélete.

**Tanulói tevékenységformák:** ismeretfeldolgozás, esettanulmány-elemzés, prezentálás, esszéírás, megszerkesztett hozzászólás

**Kötelező irodalom és elérhetősége:** Griffin, Em: Bevezetés a kommunikációelméletbe. Budapest, Harmat Kiadó, 2001. 535 p.. Horányi Özséb szerk.: A kommunikáció mint participáció, Typotex Kiadó, 2010 Jürgen Habermas: A kommunikatív cselekvés elmélete. Ferdinand Ebner: A szó és a szellemi világok Vass Csaba: Kommunikációelméletek és amik nem azok. AKTI 2010 Horányi Özséb szerk.:A kommunikáció mint participáció. TYPOTEX, 2003. Niklas Luhmann:A szociális rendszer. TYPOTEX, 2010.

**Ajánlott irodalom és elérhetősége:** Rosengren, Karl Erik: Kommunikáció. Budapest, Typotex, 2007 Buda Béla: A közvetlen emberi kommunikáció. Animula Kiadó, 2008 Pléh Csaba: A társalgás pszichológiája Andragógia alapképzési szak 2013

2013

**Romológia alapjai****DFAL-TTA-189****10/5/0/V/5****Tantárgyat gondozó intézet / tanszék:** Tanárképző Központ**Tárgyfelelős oktató:** Dr. Szegál Borisz főiskolai tanár**Előfeltétel:** Nincs**Jellemző átadási módok:** Előadás: Nagyelőadás Gyakorlat: Két önálló projekt

**Oktatási cél (kompetenciákban kifejezve):** A modul célja a hallgató megismertetése a legnagyobb magyarországi és európai etnikai kisebbséggel, a cigánysággal. Az elsajátított ismeretek alapján a hallgató eligazodik a cigányság jellemző életmódjában, a cigány kultúra főbb jellemzőiben, ami elősegíti a cigányság társadalmi státuszának értelmezését.

**Tantárgy tartalmának rövid leírása:** Alapfogalmak. Etnológiai alapismeretek. Roma vagy cigány? Kik a cigányok? A cigányság történelmi útja, romagenézis, a cigány kultúra főbb jellemzői különös tekintettel a cigány család működésére. Romák Európában, és Amerikában. Roma közösségek. A cigány gyermek szocializációjának jellemzői. A cigány és nem-cigány (gádzsó) közösségek együttléte: a kultúrák találkozása a múltban és ma. Az attitűdök, sztereotípiák és előítéletek kialakulása. Az ún. cigány kérdés összetevői. Emberjogi kérdések. A többségi és kisebbségi társadalom viszonyrendszere. Szegregáció, asszimiláció, integráció. A XXI. század igényeinek megfelelő intervenciós modellek. Az iskola szerepe és helye. Jogi szabályozás. Nemzetközi, állami és társadalmi szervezetek.

**Tanulói tevékenységformák:** előadások során megírt vázlatok, önálló projektek (2)

**Kötelező irodalom és elérhetősége:** Fraser, Sir Angus: A cigányok. Osiris, Bp. 1996 (ill. későbbi kiadás). Szegál Borisz: Válogatott tanulmányok. DF, Dunaújváros, 2002.

**Ajánlott irodalom és elérhetősége:** Allport, G.W.: Az előítélet (bármelyik kiadás) Barany, Zoltan.: A kelet-európai cigányság. Athenaeum Kiadó, Bp. 2000 Prónai Csaba (szerk.), Cigány világok Európában. Nyitott Könyvműhely Kiadó, Bp. 2006. Steinberg, S.: Az etnikum mítosza. Bp. Cserépfalvi Alapítvány, 1994. Andragógia alapképzési szak 2013

2013

**Szervezeti magatartás****DFAL-TVV-614****0/5/0/F/10****Tárgyfelelős oktató:** Rajcsányi-Molnár Mónika főiskolai docens (Társadalomtudományi Intézet)**Jellemző átadási módok:** **Előadás:** Elmélet gyakorlati példák bemutatásával**Gyakorlat:** Egyéni és csoportos munka**Oktatási cél (kompetenciákban kifejezve):** Képessé tenni a hallgatót a változások, az emberek közötti kapcsolatok fontosságának megértésére, kezelésére.**Tantárgy tartalmának rövid leírása:** A szervezeti magatartás elmélete, modellje, és kialakulása. A szervezeti magatartás ismeretének jelentősége a menedzseri munkában.

A magatartás meghatározói. Biológiai meghatározók, szociális környezeti meghatározók. A pszichés jelenségek osztályozása. Az érzelmek, az emocionális reakciók.

Megismerés és személyiség, valamint a kreativitás. Érzékelés, észlelés, a személyiség megismerésének fontossága. Észlelési hibák. A személyiség fogalma, meghatározottsága. A kreativitás mint a humánmenedzsment lényege.

Hatalom, befolyásolás és politika. A befolyásolás elfogadásának okai. A személyes hatalom forrásai. Politika a szervezeti életben. Hibás, és helyes taktikák. A politikai magatartás kialakítása. Etika a szervezeti politikában.

Ösztönzés és motiváció. A motiváció alapjai, a munkával való elégedettség. A beállítódás mérése, kialakulása, és változása. Az elégedettség jelentősége, mérése, forrásai. Elégedettség, és teljesítmény. Az elégedettség hiányának következményei.

A magatartás változtatásának eszközei: tanulás, büntetés. A magatartás változásának folyamata.

A motiváció. Motiváció és teljesítmény. Motivációs elméletek, és modellek. A motiváltság javításának lehetőségei: jutalmazás, célkitűzés, munkakör-áttervezés.

Vezetői stílusok. Vezetői hatékonyság és stílus. A stílus megközelítései: tulajdonságelméleti, magatartástudományi, kontingencia-elmélet.

A csapatmunka. A csoportok meghatározása, és természete. A csoportok mérete, és típusai. A kohézió alapja, és hatása. A csoport teljesítményét befolyásoló tényezők. Csoportok alakítása. Egyéni jellemzők, befolyásolás, hatékonyság, Szerepek a csoportban. A csoport fejlődése. Csoportdinamika: normák és irányítás, státusz, csoporthatás.

Kommunikáció és szervezeti kultúra. A kommunikáció fogalma, funkciói, modellje. Zajok a kommunikációban, és kiküszöbölésük lehetőségei. Szervezeti kultúra és stratégia. A kultúra összetevői, és dimenziói. A kulturális különbségek fontossága, és vizsgálata.

2013

Változás és szervezeti magatartás. A változások típusai, szereplői, stratégiája, időigénye, ütemezése. A változások szükségességének vizsgálata, erőtételezés.

Konfliktus, és stressz. A konfliktus megítélése, forrásai. A konfliktus szintjei: személyi, személy, és csoportközi. A konfliktusokból származó előnyök, és hátrányok. A konfliktus kezelés stratégiái: csoport, ill. személyközi konfliktusok kezelése, elhárítás, alkalmazkodás, versengés, kompromisszum, együttműködés. A stressz kialakulása, és kezelése. A stresszhez való alkalmazkodás fázisai, okai, és reakciói. Stresszmenedzsment.

**Tanulói tevékenységformák:**

Önálló szakmai munkavégzés felügyelet mellett,

Önálló munkavégzés,

Team munka

Információk feladattal vezetett rendszerezése,

Hallott szöveg feldolgozása jegyzeteléssel.

**Kötelező irodalom és elérhetősége:** Bakacsi Gy: Szervezeti magatartás KJK KERSZÖV.- KJK. Bp. 2001.

**Ajánlott irodalom és elérhetősége:** Gyökér Irén: Humánerőforrás menedzsment Műszaki Könyvkiadó Magyar Minőség Társaság, Budapest, 2001.

2013

**III. A szak oktatói**

<b>Tantárgy</b>	<b>Foglalkoztatás típusa</b>	<b>Tudományos fokozat</b>	<b>Tantárgyfelelős oktató neve</b>
Humánerőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment	főállású	főiskolai tanár	Dr. András István
Humánerőforrás-fejlesztés, személyügyi menedzsment II.	főállású	főiskolai tanár	Dr. András István
Munka- és társadalombiztosítási jog	főállású	főiskolai tanársegéd	Dr. Rác Attila
Munka-, vezetés- és szervezetpszichológia	főállású	főiskolai tanár	Dr. Szegál Borisz
Munkaerőpiaci politikák	főállású	főiskolai tanár	Dr. András István
Szakedolgozati szeminárium	főállású	főiskolai docens	Dr. Szabó Csilla
Szakedolgozat	főállású	főiskolai tanár	Dr. gubán Gyula
Szakmai gyakorlat II.	főállású	főiskolai tanár	Dr. Szegál Borisz
Szakmai gyakorlat III.	főállású	főiskolai tanár	Dr. Szegál Borisz
Személyügyi informatika	főállású	főiskolai tanár	Dr. Honfi Vid Sebestyén
Személyügyi-munkaügyi technikák	főállású	főiskolai tanár	Dr. András István
<b>Differenciált szakmai választható</b>			
<i>Bevezetés a médiába</i>	főállású	főiskolai docens	Dr. Tokaji Ildikó
<i>Ember és társadalom III.</i>	főállású	főiskolai adjunktus	Szakács István
<i>Romológia alapjai</i>	főállású	főiskolai tanár	Dr. Szegál Borisz
<i>Szervezeti magatartás</i>	főállású	főiskolai docens	Dr. Rajcsányi-Molnár Mónika