



# **TANTÁRGYI ADATLAP**

## **HR folyamatok pszichológiája**

### **BMEGT52M112**

# I. TANTÁRGYLEÍRÁS

## 1. ALAPADATOK

### Tantárgy neve

HR folyamatok pszichológiája

### Azonosító

BMEGT52M112

### A tantárgy jellege

kontaktórás tanegység

### Kurzustípusok és óraszámok

<i>Típus</i>	<i>óraszám</i>
Előadás	2
Gyakorlat	4
Laboratórium	0

### Tanulmányi

teljesítményértékelés  
(minőségértékelés)

### típusa

vizsgaérdemjegy

### Kreditszám

8

### Tantárgyfelelős

<i>Neve</i>	<i>Beosztása</i>	<i>Email címe</i>
-------------	------------------	-------------------

Gerákné Krasz Katalin	egyetemi adjunktus	krasz.kata@gtk.bme.hu
-----------------------	--------------------	-----------------------

### Tantárgyat gondozó oktatási szervezeti egység

Ergonómia és Pszichológia Tanszék

### A tantárgy weblapja

<http://www.erg.bme.hu/oktatas-tantargyak/tantargyak>

### A tantárgy oktatásának nyelve

magyar - HU

### A tantárgy tantervi szerepe, ajánlott féléve

Szak: **Pszichológia mesterszak - Munka és szervezetpszichológia specializáció 2020/21/1 félévtől**

Tantárgy szerepe: **Kötelező**

Ajánlott félév: **3**

---

### Közvetlen előkövetelmények

*Erős* Nincs

*Gyenge* Nincs

*Párhuzamos* Nincs

*Kizáró feltételek* Nincs

### A tantárgyleírás érvényessége

Jóváhagyta a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Kari Tanácsa (2023.10.25.) az 580672/5/2023 iktatószámmon hozott határozatával, amely érvényes 2023.10.25-től.

## 2. CÉLKITŰZÉSEK ÉS TANULÁSI EREDMÉNYEK

### Célkitűzések

A tantárgy célja az emberi erőforrás gazdálkodáshoz kapcsolódó folyamatok kialakításához, bevezetéséhez és működtetéséhez kapcsolódó pszichológiai elméleti és gyakorlati ismeretek az átadása. A kurzus során munka és szervezetpszichológiai fókuszú szemlélettel és módszertannal dolgozzuk fel az emberi erőforrás gazdálkodás legfontosabb témáit elsősorban gyakorlati feladatmegoldásokon keresztül a szükséges elméleti keretbe helyezve. A kurzus fő célja, hogy a hallgatók a HR különböző területeihez kapcsolódó módszereket, eszközöket ismerjenek meg, tisztában legyenek ezen módszerek alkalmazásának, a HR folyamatok, rendszerek kialakításának és bevezetésének feltételeivel és gyakorlatot szerezzenek konkrét HR folyamatok, feladatok megvalósításában.

### Tanulmányi eredmények

#### Tudás

1. A hallgató átfogó ismereteket szerez a HR stratégiáról, a HR különböző területeiről és a közöttük lévő összefüggésekről.
2. A hallgató megismeri a munkakör- és kompetenciaelemzés, valamint a munkakörértékelés célját, alapvető fogalmait, lehetséges lépéseit, modelljeit, valamint a módszereit és eszközeit.
3. A hallgató tudással rendelkezik a munkaerő toborzás és kiválasztás stratégiai kérdéseiről, a toborzás és kiválasztás elméleti modelljeiről, illetve lehetséges eszközeiről, módszereiről, valamint a toborzás és a kiválasztás gyakorlati problémáiról.
4. A hallgató ismeri a szervezeti szocializáció modelljeit, jellemzőit és hatásait, a pre-onboarding, az on-boarding és a re-boarding folyamatok elemeit és módszereit.
5. A hallgató ismereteket szerez a szervezeti képzések stratégiai tervezéséről, céljairól, típusairól, felépítéséről, a képzési hatékonyság kritériumairól és értékelésének lehetőségeiről.
6. A hallgató átfogó ismereteket szerez ösztönzési és a teljesítményértékelési rendszer főbb típusairól, kialakításának stratégiai kérdéseiről, a kialakításuk, bevezetésük és működtetésüket befolyásoló egyéni, szervezeti és külső tényezőkről, az ösztönzés és teljesítményértékelés lehetséges módszereiről, eszközeiről.
7. A hallgató megismeri a HR tevékenység pszichológiai aspektusait és az emberi erőforrás gazdálkodást érintő egyéb aktuális témákat úgy, mint családbarát szemlélet kialakítása, munka-magánélet egyensúlyát segítő és gátló tényezők, alternatív munkavégzési formák, home-office.

#### Képesség

1. Képes arra, hogy szakmailag adekvát módon, szóban és írásban kommunikáljon ezekben a témakörökben
2. A hallgató képes az emberi erőforrás gazdálkodás stratégiai kérdéseinek, szempontjainak meghatározására a HR folyamatok kialakítása, bevezetése és működtetése során meghatározó belső és külső tényezők figyelembevételére és az összefüggések felismerésére, rendszerszemléletű beavatkozásokra.
3. A hallgató képes munkakör- és kompetencia elemzésre, munkakör értékelésre, valamint a kapcsolódó rendszerek tervezésére, kialakítására, megfelelő használatára.
4. A hallgató képes a toborzási és kiválasztási módszertan és eszközök kialakítására és alkalmazására.
5. A hallgató képes a pre-onboarding, az onboarding és a re-boarding és képzési folyamatok megtervezésére és megvalósítására.
6. A hallgató képes az ösztönzési és teljesítményértékelési rendszer megtervezésére, kialakítására és bevezetésére.
7. A hallgató képes a társszakmák (pl. HR-esek, trénerek, szervezeti tanácsadók, coachok) képviselőivel közös, szakmai programban együtt gondolkodni és dolgozni.

#### Attitűd

1. Nyitott a legújabb, trendszerűen megjelenő emberi erőforrás gazdálkodással kapcsolatos ismeretek iránt.
2. Adott kérdésben készségesen együttműködik a társszakmák képviselőivel.
3. Proaktívan lép fel és működik közre a munkáját érintő kérdésekben.
4. Képes meghallgatni és elfogadni mások nézeteit és véleményét.
5. Értéknövelt szemléletet képvisel a szakmájában.
6. Igénye van önmaga folyamatos fejlesztése iránt.

#### Önállóság és felelősség

1. Képes önállóan értékelni és döntést hozni a szakmai tevékenységét érintő kérdésekben.
2. Képes önállóan megtervezni, kidolgozni, bevezetni és megvalósítani munkakör- és kompetenciaelemzést, munkakörértékelést, toborzást, kiválasztást, onboardingot, képzési tervet, ösztönzési és teljesítményértékelési rendszert.
3. Felelősséget vállal az általa tervezett és/vagy vezetett feladatokért, programokért.
4. Felelősségteljesen és etikusan képviseli a szakmáját.

### Oktatásmódszertan

Előadás, interaktív órai feladatok, csoportmunka, gyakorlati feladatok megoldása, konzultáció, hallgatói prezentáció.

### Tanulástámogató anyagok

- Arthur, D. (1998). Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees. New York: AMACOM.
- Bakacsi, Gy., Bokor, A., Császár, Cs., Gelei, A., Kovács, K., Takács, S. (2006): Stratégiai Emberi erőforrás menedzsment, Akadémia Kiadó, Budapest.

- Bokor A., Szóts-Kovács K., Csillag S. (2014). Emberi erőforrás menedzsment. Budapest: Nemzedékek Tudása Tankönyv-kiadó Zrt.
- Davenport, T. O. (2015). How HR plays its role in leadership development. *Strategic HR Review*.
- Drobnic, S., Guillén, A. M. (eds) (2011). *Work-life balance in Europe. The role of Job Quality*. Palgrave Macmillan. England.
- Elbert, N. F., Karoliny M.-né, Farkas F., Poór J. (2000). *Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Budapest: KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft.
- Ékes Ildikó (2009): Az atipikus munka és jövője. *Munkaügyi Szemle*. 1.szám. 66-71.
- Fail Ágnes, Gyarmati Andrea, Haraszi Adrienn, Lisznyai Beáta, Papházi Tibor (2015): *Családbarát Munkahely Pályázatok elemzése (2012-2014)*. *Kapocs*, 1. szám 61-80.
- Ford, J. K. (2020). *Learning in Organizations: An Evidence-Based Approach*. Routledge.
- Harvard University Competency Dictionary, link: <https://hms.harvard.edu/sites/default/files/assets/Sites/HR/files/Harvard%20University%20Competency%20Dictionary%20FY14%20-%20letolteve:2021.02.08>.
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2020). The Science of Workplace Instruction: Learning and Development Applied to Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 45–72. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060109>
- Lindell, M. K., Landis, R. (1998). Relationship between organizational context and job analysis task ratings. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 769-776. doi: 10.1037/0021-9010.83.5.769
- Nemeskéri Gy., Pataki Cs. (2007). *A HR gyakorlata*. Budapest: Ergofit Kft.
- Noe, R. A., Clarke, A. D., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245-275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Patterson, F., Ferguson, E., Thomas, S. (2008). Using job analysis to identify core and specific competencies: implication for selection and recruitment, *Medical Education*, 42, 1195-1204. doi: 10.1111/j.1365-2923.2008.03174.x
- Pernick, R. (2001). Creating a leadership development program: Nine essential tasks. *Public Personnel Management*, 30(4), 429-444.
- Primecz Henriett, Kiss Csaba, Toarniczky Andrea, Csillag Sára, Szilas Roland, Bácsi Katalin, Milassin Anda (2014): Magyarországi „munkaválláló-barát” (employee friendly) szervezetek. Valóság vagy utópia (avagy mit tanulhatunk tő-lük?) *Vezetéstudomány*. XLV. évf. 10. szám. 2-16.
- Siddique, M., C. (2004). Job analysis: a strategic human resource management practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 219-244. doi: 10.1080/0958519032000157438
- Bodnár G., Takács I. (2006): *A szocializáció* In Juhász M., Takács I. *Pszichológia*, Typotex Kiadó, Budapest
- Juhász Márta (2023). *A kiválasztás pszichológiai alapjai*. Oktatási segédlet, Budapest, BME
- Krasz K. (2006): *A motiváció és a munkahelyi teljesítmény* In Juhász M., Takács I. *Pszichológia*, Typotex Kiadó, Budapest
- Richardson A. M. *Recruitment strategies: Managing/effecting the recruitment process*. <https://pdf4pro.com/view/managing-effecting-the-recruitment-process-3abfa8.html>
- Stone N. D., Deci L. E., Ryan M. R. (2009): Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation through Self-Determination Theory. *Journal of General Management*, 34( 3) <https://doi.org/10.1177/030630700903400305>
- Szabó, Z. P., Pinczés, M., Laczai, R., & Kun, Á. (2020). Mit értékelünk valójában az Értékelő Központban? Egy Értékelő Központ (AC) konstrukciós érvényessége, valamint kapcsolata személyiségvonásokkal. *Alkalmazott Pszichológia*, 20, 7-29. [http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2020/11/AP\\_2020\\_1\\_Szaboetal.pdf](http://ap.elte.hu/wp-content/uploads/2020/11/AP_2020_1_Szaboetal.pdf)
- Toarniczky A. (2009): A szervezeti szocializáció – I. rész Mi az idő és kontextus szerepe a szocializációs folyamatban? *Vezetéstudomány*, 40 évfolyam 10. szám
- Toarniczky A. (2009): A szervezeti szocializáció – II. rész, Mi az egyén szerepe saját szocializációs folyamatában? *Vezetéstudomány*, 40 évfolyam. 11. szám
- Poduval, J., Poduval, M. (2009). Working mothers: how much working, how much mothers, and where is the womanhood?. *Mens sana monographs*, 7(1), 63.

# II. TANTÁRGYKÖVETELMÉNYEK

## A TANULMÁNYI TELJESÍTMÉNY ELLENŐRZÉSE ÉS ÉRTÉKELÉSE

### Általános szabályok

Tanulási eredmények értékelése egész féléven át tartó 3 kiscsoportos projektmunka írásos összefoglalója, a projektmunka konzultációra való felkészülés, félévközi zh és vizsga alapján történik.

### Teljesítményértékelési módszerek

Részletjesítmény értékelés: 3 darab projektmunka elvégzése 4-6 fős kiscsoportokban a szorgalmi időszak során a kurzus főbb témáiból. Az egyes projektfeladatok teljesítésére 3 hét van, a feladatok egymásra épülnek. A projekt munkákat az egyes csoportok a vizsgaidőszakban be is mutatják. Részletjesítmény értékelés: a félév elméleti anyagából zh írása.

### Szorgalmi időszakban végzett teljesítményértékelések részaránya a minősítésben

- 3 darab projektmunka elvégzése 4-6 fős kiscsoportokban a szorgalmi időszak során a kurzus főbb témáiból. Az egyes projektfeladatok teljesítésére 3 hét van, a feladatok egymásra épülnek. A projektmunka elkészítését támogató 3 darab kötelező konzultációra való felkészülést is értékeljük.: 15
- Zárthelyi dolgozat a félév elméleti anyagából: 25

### Vizsgaelemek részaránya a minősítésben

- Szóbeli vizsga: szóbeli vizsga az elméleti és a gyakorlati anyagból: 25
- Szóbeli vizsga: A félévközi házi feladatra épülő kérdések megválaszolása. Ez a vizsga részpontszám az írásbeli félévközi projektmunka kiváló teljesítése esetén megajánlható.: 35

### Az aláírás megszerzésének feltétele, az aláírás érvényessége

A gyakorlatok és a konzultációk 75%-án való részvétel, projektfeladatok teljesítése és a zh legalább elégséges teljes

### Érdemjegy-megállapítás

Jeles	97
Jeles	90-100
Jó	80-89
Közepes	70-79
Elégséges	50-69
Elégtelen	0-49

### Javítás és pótlás

Zh javítása a pótlási héten

### A tantárgy elvégzéséhez szükséges tanulmányi munka

Részvétel az előadásokon	28
Részvétel a gyakorlati alkalmakon	56
Részvétel a konzultációkon, konzultációra való felkészülés, projektfeladat elkészítése	90
zh-ra és szóbeli vizsgára való felkészülés	66
Összesen	240

### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Kari Hallgatói Képviselőtestület véleményezése után jóváhagyta dr. Lógó Emma oktatási dékánhelyettes 2023.10.09-én. Érvényes 2023.10.09-től.

# III. RÉSZLETES TANTÁRGYTEMATIKA

## TEMATIKAI EGYSÉGEK ÉS TOVÁBBI RÉSZLETEK

### A félévben sorra vett témák

HRM története; Stratégiai emberi erőforrás menedzsment; Tudatos emberi erőforrás fejlesztés – humán stratégia. Emberi erőforrással foglalkozó területek és ezek közötti összefüggések. Munkavégzési rendszer kialakításának stratégiai kérdései. Munkakör- és kompetenciaelemzés, munkakör-értékelés alapvető fogalmai, módszerei, folyamata; Munkakör- és kompetenciaelemzéshez

használatos eszközei, értékelési rendszerek fejlesztésének alapjai; Emberi erőforrás áramlás modelljei, stratégiai kérdései. Munkaerő toborzási és kiválasztási stratégia kialakításának szempontjai, a toborzás és a kiválasztás eszközei, technikái és lépései. Jelöltélmény biztosítása. Szervezeti szocializáció modelljei, jellemzői és hatása a munka- és szervezet iránti elköteleződésre, motivációra és kilépési szándékra. A preboarding, az onboarding és a reboarding folyamatok elemei és lehetséges módszerei. Az emberi erőforrás fejlesztésének stratégiai kérdései. Képzéstervezés -- igények, szükségletek felmérése és összehangolása a szervezeti stratégiával. A képzés, fejlesztés céljai. A képzési programok típusai. Képzések hatékonyságának és eredményességének értékelési lehetőségei. Az ösztönzési és a teljesítményértékelési rendszerek kialakításának stratégiai kérdései, a kialakítás és bevezetés lépései. Célok, fő eszközök, módszerek az ösztönzési és teljesítményértékelési rendszerek kialakításában. Az ösztönzési és a teljesítményértékelési rendszerek kialakítását és bevezetését befolyásoló egyéni, szervezeti és külső tényezők. Alternatív munkaidő rendszerek. Home-office. Családbarát szemlélet. Munka-magánélet egyensúlyát segítő és gátló tényezők.

1 HRM története; Stratégiai emberi erőforrás menedzsment; Tudatos emberi erőforrás fejlesztés – humán stratégia. Emberi erőforrással foglalkozó területek és ezek közötti összefüggések

### További oktatók

Dr. Szabó Zsolt	egyetemi docens	szabo.zsolt.peter@gtk.bme.hu
Balogh Blanka	tudományos segédmunkatárs	balogh.blanka@gtk.bme.hu
Vasvári Fanni	doktorandusz	vasvari.fanni@gtk.bme.hu
Répáczki Rita	egyetemi adjunktus	repaczki.rita@gtk.bme.hu
Salamon János	egyetemi tanársegéd	salamon.janos@gtk.bme.hu
Szjjártó Linda	egyetemi adjunktus	szi jjarto.linda@gtk.bme.hu

### A tantárgykövetelmények jóváhagyása és érvényessége

A Tantárgyi adatlap I. és II. részén túli III. részét az érintett szak(ok) szakfelelőse(i)vel való egyeztetés alapján az 1.8. pontban megjelölt Ergonómia és Pszichológia Tanszék vezetője hagyja jóvá.