

ZV-kérdések Vezetés és szervezés szak MSc

új tanterv szerint

Változás- és tudásmenedzsment (Szabó Zsolt Roland) - 2021/2022 őszi félévben hallgatott tárgy esetén

1. Értelmezze a szervezeti tanulás és a tanuló szervezetek jellemzőit és alapelveit!

Szabó, Zs. R (2008 vagy újabb kiadás): Stratégiai változások vezetése. In Papp, I. & Szabó, Zs. R.: Stratégiai menedzsment. III. fejezet. Univeritas-Győr Nonprofit Kft. 218-239. o.

2. Indokolja meg a változásmenedzsment modellek használhatóságát. Írja le röviden Kotter változásmo­delljét, illetve mutassa be az E az O és az E és O típusú változásokat.

Szabó, Zs. R (2008 vagy újabb kiadás): Stratégiai változások vezetése. In Papp, I. & Szabó, Zs. R.: Stratégiai menedzsment. III. fejezet. Univeritas-Győr Nonprofit Kft. 162-217. o.

Beer, M. & Nohria, N. (2000): Cracking the Code of ChangeKotter, J.

P. (1999): A változások irányítása

3. Mutassa be, hogy miként készítené elő egy digitális transzformációs/változásvezetési projektet a gyakorlatban!

Korábbi félévekben hallgatott tárgy esetén (Varga János)

1. Értelmezze a tanuló szervezetek jellemzőit és alapelveit a Senge és a Garvin modell alapján!

Szakirodalom: Bencsik, A. (2013): Best practice a tudásmenedzsment rendszer kiépítésében. Pearson Custom Publishing, Harlow, 1.3.-as fejezet „Kultúra –tanulószervezet” része, 15-17.o .

2. Indokolja meg a változásmenedzsment modellek használhatóságát. Írja le röviden Kotter változásmo­delljét. Szakirodalom:

Farkas Ferenc (2013): A változásmenedzsment elmélete és gyakorlata. Akadémiai Kiadó, Budapest (bevezető rész: 23-24. oldal;

5. fejezet, 135 - 138. oldal) és/vagy John P. (2009): Tettvágy. Változásmenedzsment stratégiai vezetőknék. HVG Kiadó, Budapest,(1 fejezet)

3. Milyen hatása van a változáskezelésre a narcisztikus személyjegyeknek? Mutassa be a változással szembeni ellenállás okait és kezelési módszereit!

Szakirodalom: Farkas Ferenc (2013): A változásmenedzsment elmélete és gyakorlata. Akadémiai Kiadó, Budapest (7. fejezet, 179-190. oldal) Előadás diák narcisztikus személyiségjegyek – hogy adom el a változás a XXI. századi embereknek.

Ellátási lánc menedzsment (Szegedi Zoltán)

- 1.** Mutassa be az értékláncot, mint átfogó rendszert: A vevő által elvárt érték komponensei. Az értékrés. Az értékteremtési tevékenységek koordinálása, az értékkör. (Szakirodalom: Szegedi Z.: Ellátási lánc menedzsment, Kossuth, 2012. 2. fejezet: 37-51. old.)
- 2.** Ismertesse az ellátási lánc készlet optimalizálási módszereit (beszállító általi készletezés, ABC-XYZ elemzés, négyzetgyök-szabály, késleltetés), ill. az ostorcsapás-effektus külső és belső okait, megszüntetési lehetőségeit (Szakirodalom.: Ellátási lánc menedzsment, 3. fejezet: 52-77. old.)
- 3.** Stratégiai szövetségek, partnerkapcsolatok az ellátási láncban: a vállalatközi kapcsolatok fő típusai, az együttműködő és a versenyztető modell előnyei és hátrányai.

HR kontrollig (Baldauf-Gombor Mónika)

- 1.** Mutassa be a Balanced ScoreCard logikai felépítését egy vállalat „láthatatlan” vagyonelemeinek mérésében! (Nézőpontként – egy konkrét tevékenységre vonatkozóan – min. 2 teljesítménymutatóval.)

Szakirodalom: Bacsur Kálmán - Dr. Boda György – Fülöp Zoltán (2020): Személyügyi kontrollig 16-19., 92., 97-99., 115-116. oldal, ill. 4. előadás: 3-14. sz. dia

- 2.** Mutassa be a HR ScoreCard logikai felépítését: (Teljesítménymutatóként min. 2 mutatószámmal.)

Szakirodalom: Bacsur Kálmán - Dr. Boda György – Fülöp Zoltán (2020): Személyügyi kontrollig 117-118. oldal, ill. 5. előadás: 3-8. sz. dia

- 3.** A Fejlesztés és Tanácsadás folyamatának lényege és helye az Emberi Erőforrás Menedzsment (EEM) értékláncban. Részfolyamatai és hatékonyságának mérése. (Min. 3 költség + min. 3 létszámra vonatkozó mutatószám, és mindegyiknek 1 - 1 mondatos tartalmi értelmezése)

Szakirodalom: Bacsur Kálmán - Dr. Boda György – Fülöp Zoltán (2020): Személyügyi kontrollig 59., 166-169. oldal, 181-186, ill. 9. előadás: 3-8. sz. dia

- 4.** Az Ösztönzés és Megtartás folyamatának lényege és helye az Emberi Erőforrás Menedzsment (EEM) értékláncban (Mérése: min. 6 mutatóval és azok tartalmi értelmezése).

Szakirodalom: Bacsur Kálmán - Dr. Boda György – Fülöp Zoltán (2020): Személyügyi kontrollig 169-170, 186-190. oldal, ill. 10. előadás: 3-8. sz. dia

- 5.** A HR Controlling beszámoló fogalma, készítésének célja, vevői köre, adattartalma, időbeli ütemezése, készítésének folyamata, formai jellemzői.

Szakirodalom: Bacsur Kálmán - Dr. Boda György – Fülöp Zoltán (2020): Személyügyi kontrollig 158-162, 199- 203.o., ill. 12. előadás: 3.-7. sz. dia

HR felsőfokon Dr. Kántor Gyöngyi

1. Jellemezze a humán erőforrás menedzsmentet, mint a szervezet egyik funkcióját. Melyek a főbb jellemzői, melyek a céljai. Példákkal alátámasztva ismertesse a legfőbb tulajdonságait, kihívásait. Mely fő feladatokat tud magáénak ez a funkció? Milyen kapcsolatai vannak – lehetnek a többi társfunkcióval?

(Bokor et al. 2007: pp. 45-70. Emberi erőforrás menedzsment. Aula, Budapest)

(Karolinyné – Poór 2010: pp. 23-126. Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. CompLex, Budapest)

2. Humán erőforrás menedzsment és stratégiai humán erőforrás menedzsment. Alkosson definíciót (legalább idézzen 1-1 db-ot), határozza meg a különbséget. Hozzon gyakorlati példákat a vállalati életből. Ismertesse a stratégia-alkotás alapelveit, főbb lépéseit.

(Bakacsi et al. 2006: 1.-2. fejezet: 17-80. Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest) (Bokor et al. (2007: 71-98 pp): Emberi erőforrás menedzsment. Aula, Budapest)

3. Munkavégzési rendszerek, munkakör áttervezés. Ábrázolja és röviden ismertesse a munkavégzési rendszerek elméletét és hozzon példát ennek gyakorlatáról. Melyek a főbb kérdések, amelyeket vizsgálni kell?

(Bakacsi et al. 2006: 3. fejezet: pp. 81-144. Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest)

(Karolinyné – Poór 2010: pp. 165-240. Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Rendszerek és alkalmazások. CompLex, Budapest)

4. Emberi erőforrás áramlás. Részletesen ismertesse az emberi erőforrás áramlás négy alapvető modelljét! Nevezze meg az alapmodellek közötti választás kritériumait, példával támassza alá alkalmazásuk helyeit/lehetőségeit, kitérve előnyeikre és hátrányaikra! (Bakacsi et al. 2006: 4. fejezet. Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest)

(Bokor et al. 2007: pp. 133-172. Emberi erőforrás menedzsment. Aula, Budapest)

5. Képzés és fejlesztés - Értékelés. Ismertesse a visszajelzés, értékelés, fejlesztési folyamatok rendszerét, résztvevőit, hatásait, eszköztárát!

(Bakacsi et al. 2006: 7. fejezet. Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest) (Bokor et al. 2007: pp. 201-276. Emberi erőforrás menedzsment. Aula, Budapest)

McKenna, Eugene – Beech, Nic. 1998: 142-210. Emberi erőforrás menedzsment. Panem-Prantice Hall, Budapest)

Korábbi félévekben hallgatott tárgy esetén (Chaudhuri Sujit)

1. SEEM modelljének ismertetése, kapcsolata a szervezeti működés többi elemével!

Szakirodalom: Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kovács Kaludia – Takács Sándor (2006): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest. 2 fejezet

2. Stratégiai emberi erőforrás menedzsment: Vázolja fel és a főbb különbségek mentén részletesen ismertesse, hasonlítsa össze a négy alapvető emberi erőforrás stratégiát a munkaerő jellemzőinek függvényében!

Szakirodalom: Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor (2006): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest. 2 fejezet

3. Munkavégzési rendszerek, munkakör áttervezése. Ábrázolja és röviden ismertesse a munkavégzési rendszerek modelljét, annak elemeit!

Szakirodalom: Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor (2006): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest. 3 fejezet

4. Emberi erőforrás áramlás: Részletesen ismertesse az emberi erőforrás áramlás négy alapvető modelljét! Nevezze meg az alapmodellek közötti választás kritériumait, majd példával támassza alá alkalmazásuk helyeit/lehetőségeit, kitérve előnyeikre és hátrányaikra!

Szakirodalom: Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor (2006): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest. 4 fejezet

5. Képzés és Fejlesztés. Ismertesse a fejlesztési folyamatokat (képzés megtervezése, képzési program lebonyolítása, utókövetés és hatás értékelése fejezeteket). Ismertesse röviden az On-the-job és az Off-the-job jellegű képzési eszközöket. Szakirodalom: Bakacsi Gyula – Bokor Attila – Császár Csaba – Gelei András – Kováts Klaudia – Takács Sándor (2006): Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Akadémiai Kiadó, Budapest. 7 fejezet

Stratégiai menedzsment felsőfokon (Papp Ilona)

1. A stratégiai megújítás perspektívái, módszerei (4.témakör (előadás) ppt-fóliái)
2. Egy vállalat globalizációs stratégiai lehetőségei (10. témakör/ea. ppt-fóliái)
3. A hálózati szintű stratégia (7. témakör/ea. ppt-fóliái)

Szakirodalom: Az előadások anyaga alapján a kérdések megválaszolhatók. Lásd. az egyes kérdésekhez kapcsolódó ppt. fóliák.

Számvitel vezetőknek (Borbély Katalin)

1. Mutassa be, majd hasonlítsa össze a 2000. évi C. törvény (a számvitelről) éves beszámolóhoz kapcsolódó és az IAS 1 fontosabb előírásait! (Részek, szerkezet, tartalom)
2. Mutassa be a bekerülési érték fogalmát és lehetséges értékeit a gyakoribb gazdasági események (vásárlás, saját előállítás, apport, átvétel követelés fejében, térítés nélküli átvétel) esetén és a mérlegkételes értékelését a hatályos hazai szabályok alapján, mérlegcsoportonként (immateriális javak, tárgyi eszközök; befektetett pénzügyi eszközök és értékpapírok; vásárolt és saját termelésű készletek; követelések és pénzeszközök; saját tőke, céltartalékok, kötelezettségek, aktív és passzív időbeli elhatárolások) !

3. Hasonlítsa össze a (nem értékesítési és nem befektetési célú) tárgyi eszközök mérlegértékére vonatkozó magyar és nemzetközi szabályokat (kezdeti értékelés, követő értékelés és értékelési modellek)!

4. Mutassa be az IASB Általános keretelvének célját és tartalmát (jellemzők, a beszámoló elemeinek meghatározása, azok mérése és megjelenítése)

5. Hasonlítsa össze a magyar és a nemzetközi előírásokat a céltartalékokra vonatkozóan (meghatározás, jellemzők, kapcsolódó számviteli elvek, függő kötelezettségek kezelése)!

A tananyag és a kapcsolódó segédletek megtalálhatók a szelearning felületen. Kiegészítő

hangjegyzetek az alábbi linken:

<http://www.borbelykatalin.hu/dokumentumok/>

felhasználó név: bk-sze Jelszó: 3gD3tKM9

Innovációmenedzsment (Dóry Tibor)

1. Mutassa be egy-egy példával illusztrálva az innováció és a kreativitás fogalmak közötti különbségeket a kurzus során megismert definíciók felhasználásával!

2. Mutassa be a kreatív fejlesztési folyamat jellegzetességeit az IDEO cég mintáján, pl. a folyamat résztvevői, lépései és eredménye leírásával!

3. Mutasson be legalább 3 olyan innovációs forrást (pl. véletlen) egy-egy példával alátámasztva, ami egy-egy innováció kiindulópontja lehet.

4. Mutassa be a vállalkozói folyamat lépéseit és hajtóerőit, valamint emelje ki a vállalkozói személyiség jegyek szerepét!”

5. Definiálja az üzleti modellt és röviden mutassa be az üzleti modellek 9 alkotóelemét!

Szakirodalom: a kiadott prezentációk alapján a kérdések megválaszolható

Felkészüléshez:

1. Az 1-2. órás prezentáció és az „Ötleből üzlet” e-jegyzet 3.1. fejezet 31-35. o.

2. A 4. órás prezentáció „Entrepreneurial creativity” és az alábbi linken elérhető IDEO shopping cart videó alapján: <https://www.youtube.com/watch?v=M66ZU2PCicM>

3. Az 5. órás prezentáció „Sources of innovation”

4. A 8. órás prezentáció „A vállalkozó személyisége és az indulás körülményei” és az „Ötleből üzlet” e-jegyzet 2.1 és 2.2. fejezetek, 43-60.o.

5. A 12. órás prezentáció és az „Ötleből üzlet” e-jegyzet 3.1 fejezet, 79-90.o.