



Semmelweis Egyetem, Egészségügyi Közszolgálati Kar  
Egészségügyi Menedzserképző Központ

### Szociális Szolgáltatás Menedzsment Szakirányú Továbbképzési szak

**Tárgy neve:** Személyes vezetés és stratégiai HR

**Rövidített neve:** Szemvez

**Angol neve:** Leadership and strategic HR

**Német neve:** Führung und strategische Personalmanagement

**Kódja:** "Új kód"

**Tantárgyfelelős neve, beosztása (szervezeti egység):** dr. Antal Zsuzsanna, mesteroktató (Semmelweis Egyetem, Egészségügyi Menedzserképző Központ)

**Oktatók neve, beosztása:** dr. Antal Zsuzsanna (mesteroktató)

Tantárgyfél év:	Meghirdetés gyakorisága:	Az ismeretek ellenőrzésének típusa:	Félévi tanóraszám:	Kreditérték:
3. tavaszi	évente	Kollokvium	8	4

**Tanórák száma az oktatás jellege szerinti bontásban**

**Előadások tanóráinak száma:** 4

**Szemináriumok vagy gyakorlatok tanóráinak száma:** 4

**Tantárgy felvételének előkövetelménye:** Szervezet- és vezetéselmélet

**További képzések, amelyekben a tárgy kötelező vagy kötelezően választható (félévszám):** -

**Tantárgy célja és feladata a képzés céljának megvalósításában:**

A tantárgy arra a feltételezésre épül, hogy minden vezető szeretné eredményesen és hatékonyan vezetni saját szervezeti közegében a munkatársait. E cél elérése azonban elmélyült és árnyalt ismereteket kíván meg az egyének szervezeti viszonyok közötti viselkedéséről. A vezetői munka akkor lesz igazán hatékony, ha a vezető képes olyan közeget biztosítani munkatársai számára, amely összhangban van az emberi viselkedésről ismert legalapvetőbb tudással. Az emberek fejében, így feltehetően a kurzus hallgatósága fejében is, azonban számtalan tévhit és legenda él az emberi viselkedéssel kapcsolatosan. Ezek a feltételezések, hitbéli meggyőződések pedig meghatározzák azt is, hogy hogyan gondolkodunk a motivációról, a kommunikációról, az egyéni döntésekről, a munkahelyi szerepekről, valamint arról is, hogy mind ezek hogyan befolyásolják a munkatársak szervezeti magatartását. A szervezetek rendkívül összetett, bonyolult rendszerek, ennél fogva sokféle módon befolyásolják tagjaik viselkedését; ezért gyakran nehéz átlátni az őket mozgató mechanizmusokat. A tantárgy célja, hogy feltárja a téves meggyőződések és feltételezések, valamint rámutasson arra, hogy az emberek gyakran nem felelnek meg ösztönös feltevéseinknek, segítsen megérteni a szervezeti közegben mutatott egyéni viselkedést tudományosan igazolt kutatási eredményekre építve és az emberi erőforrás stratégiai szerepének értelmében praktikus segítséget nyújtson a HR-részrendszerek kialakítása, gyakorlati alkalmazása terén.

**Tantárgy tematikájának (tananyag) leírása:**

A kurzus a szervezeti magatartás keretrendszerének értelmezésével indul, majd az egyéni viselkedés szervezeti közegben mutatott jellemzőit – észlelés, értékek, hiedelmek, beállítódás (attitűd), tanulás – vizsgálja. Ezt követően a hallgatóságot a motivációról alkotott tapasztalati tudásának felülvizsgálatára ösztönözzük: megismerjük az elmúlt évtizedek jelentősebb (tartalom és folyamat) elméleteit; tisztázzuk a motiválás és ösztönzés közötti különbséget, megvizsgáljuk az elméletek gyakorlati relevanciáját a szociális ágazat intézményeiben. E téma apropóján kitérünk a munkaboldogság, a jelentésadás, a job crafting jelentőségére és bemutatjuk, ezek milyen hatással bírnak a vezetők által megálmodott munkakörök munkatársak általi átértelmezésében. Az egyén után a csoportok kialakítására, működtetésére, vezetésére térünk át.

Az emberi viselkedést szervezeti közegben mozgó mechanizmusok megismerését követően a vezetők viselkedésére térünk át. A vezetőknek különböző szerepekben kell helytállniuk. Kotter és Mintzberg vezetői szerepmodellje segítségével rávilágítunk arra, hogy a szervezetek sikeres adaptációjában a vezetők szerepflexibilitása milyen jelentőséggel bír. Majd megismerkedünk több vezetési stílus modellel, hogy lássuk, a vezetőknek milyen eszközei vannak arra, hogy közvetlenül és személyesen hassanak a munkatársakra a szervezeti és egyéni célok összehangolása érdekében.

A tantárgy utolsó részében bemutatjuk, hogy a szervezet munkatársainak stratégia erőforrásként való értelmezése milyen módon hat a szervezeti célok alakítására és hogy a HR-stratégia sikeres megvalósításában az emberek szervezeti közegben tanúsított viselkedésének ismeretén túl milyen rendszerek tudják támogatni a vezetőket. Ezek a HR-részrendszerek a következők: munkavégzési rendszerek (munkakörmenedzsment, kompetenciarendszerek); emberierőforrás-áramlás; teljesítménymérés és -értékelés; kompenzáció, javadalmazás, ösztönzés; képzés és fejlesztés.