

EMBERI ERŐFORRÁSOK ALAPKÉPZÉSI SZAK

ZÁRÓVIZSGA TÉTELEK

Érvényes minden hallgatóra a 2019/2020. tanév II. félévétől

SZAKMAI ISMERETEK (B VIZSGARÉS)

1. Leadership elméletek, a magatartástudományi irányzat jellemzői és képviselői (döntésközpontú elméletek: Lewin, Likert, Tannenbaum-Smidt; a vezető személyiségén alapuló elméletek: Michigani Egyetem modellje, Ohioi Egyetem modellje, Blake Mouton modellje).
2. Konfliktusmenedzsment. A konfliktusok típusai (kiváltó ok szerinti csoportosítás példákkal, valamint a destruktív és a konstruktív konfliktusok jellemzői), a szervezeti teljesítmény és a konfliktus szintje közötti kapcsolat, konfliktuskezelés egyéni és szervezeti szinten. A mediáció.
3. A munkaelemzés, annak különböző megközelítésmódjai, alkalmazási területei és módszerei. A szerepkonstrukció-repertoár használatának gyakorlata a munkaelemzésben; a konstrukciók vizsgálata és hierarchiája, értékelés és elemzés.
4. Mutassa be az atipikus foglalkoztatási formák jellemzőit, arányait Magyarországon az Európai Unióhoz viszonyítva (adatokat is ismertessen), és utaljon a magyarországi elterjedést gátló körülményekre! Részletesebben szóljon a legismertebb formákról: a részmunkaidőről, a munkaerő-kölcsönzésről, az outsourcing és a távmunka lényegéről. Elemezze a munkáltató és a munkavállaló szemszögéből a rugalmas foglalkoztatás leglényegesebb előnyeit és hátrányait!
5. A karrier fogalma, a különböző karrierutak, az egyéni karriermenedzsment és az életpályaszakaszok. A szervezeti karriermenedzsment, a karriertervezés tervezése, a karriermenedzsment kapcsolódási területei, a mentor szerepe a karriermenedzsmentben.
6. A HRM kialakulása, periodizálása. A HRM helye a szervezetben. A személyügyi szervezet belső struktúrája és szervezeti formái. A humán erőforrás gazdálkodás tartalma, kulcsfogalmai, funkciói.
7. A kompetenciák értelmezése, kompetenciaszótár, kompetenciadeficit, kompetenciamodellek. A kompetenciamenedzsment feladatai és felhasználási területei.
8. A munkakör-értékelés lényege, felhasználási területei, a munkakör-értékelési módszerek típusai. A Hay féle értékelés bemutatása.
9. Az alkalmasságvizsgálatok célja. Az alkalmasságvizsgálatok kialakulásának története napjainkig (Platón: Állam, Biblia és kiválasztás, Wundt: első kísérleti pszichológiai laboratórium, Galton: antropometriai laboratórium, Binet–Simon teszt, Army Alpha és Army Beta tesztek).

10. A munkaköri leírás fogalma, a munkaköri leírással szemben támasztott követelmények. A munkaköri leírás jelentősége. A munkaköri leírás szokásos formája és tartalmi követelményei.
11. Személyzetbeszerzés előzményei, fogalma, folyamata, szakaszai. A toborzási és kiválasztási stratégia. A toborzás módját befolyásoló tényezők, belső és külső toborzás lényege és módszerei. A munkaerő kiválasztás lényege, belső és külső kiválasztás módjai.
12. Az alkalmazás feltételei (a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok). A beillesztési program lényege és szerepe a beilleszkedésben. Beillesztési coaching. Beválás-értékelés.
13. A motiváció fogalma, a motivációs folyamat elemei, motivációs elméletek (Maslow, Herzberg stb.). A javadalmazásmenedzsment definíciója és célja. A teljes körű javadalmazás alkotóelemei (tranzakcionális és relacionális ösztönzők). Cafeteria fogalma, lehetséges elemei. Cafeteria rendszer tervezése (listából és csomagok közül történő választás, ezek kombinációi, illetve előnyeik és hátrányaik).
14. A munkavállalók teljesítményértékelésének lényege, céljai, fő kérdései. Értékelési technikák (egyéneket értékelő és személyeket összehasonlító technikák). Értékelő és Fejlesztő Központok. Értékelő beszélgetés. Értékelési hibák (szervezeti, értékelői, kommunikációs hibák).
15. A személyzetfejlesztés lényege, elemei, felhasználási területei. A kompetenciák értékelése; a kompetenciadeficit megállapítása. Képzés és fejlesztés. [Kapcsolódó alapfogalmak értelmezése, lényegük kiemelése, hasonló és eltérő mozzanataik: tanfolyam – tréning - coaching – mentorálás. Iskolarendszerű- és iskolarendszeren kívüli képzések.]
16. Értelmezze az „LLL” fogalmát; bizonyítsa előtérbe kerülésének szükségességét! Mutasson rá a tanulás különböző formáira (formális, non-formális és informális tanulás). A felnőttképzés sajátosságai; a felnőttkori tanulást segítő és nehezítő tényezők.
17. A munkaügyi kapcsolatok fogalma és feltételrendszere. A munkavállalók érdekképviselői szervezetei a fejlett piacgazdaságban (szakszervezet, üzemi tanács, kollektív szerződés). A sztrájk fogalma és típusai. A direkt akciók sztrájkon kívüli formái.
18. A kompetencia alapú képzés, a képzési program, a kompetencia értékelése képzés után, a képzés eredményeinek értékelése. A DACUM módszer, annak főbb jellemzői, felhasználási területei és alapelvei. A DACUM-módszer szereplői és alkalmazása.
19. A személy- és munkaügyi nyilvántartás alapvető követelményei. A személyügyi szoftverek által támogatott fő funkciócsoportok és az általuk kezelt legfontosabb személyes adatok. Adatbázisok és adathalmazok. A Magyarországon elérhető legfontosabb integrált személyügyi szoftverek egyikének részletesebb bemutatása.
20. A munkapszichológia gyakorlati alkalmazási területei. Személyiségvizsgálatok a munkapszichológiában. Tesztípusok: objektív és projektív tesztek. Személyiségípusok: külső és belső kontrollos, extrovertált és introvertált munkavállalók és jellemzőik.