

EMBERI ERŐFORRÁSOK ALAPKÉPZÉSI SZAK

ZÁRÓVIZSGA TÉTELEK

Érvényes minden hallgatóra a 2025/2026. tanév I. félévétől

SZAKMAI ISMERETEK (B VIZSGARÉSZ)

1. Az emberi erőforrás gazdálkodás (HRM) fogalma, kialakulása, Peretti-féle periodizálása, helye a gazdasági rendszerben. A HARVARD HRM modell és a Henamann and Co. EEG/HRM modell bemutatása. Az emberi erőforrás gazdálkodást meghatározó tényezők (globális, makro-mikrokörnyezet, szervezeti belső tényezők).
2. Az emberi munkatevékenységek bemutatása, jellemzői (fizikai, szellemi). A munkahelyi rendszer elemei. A munkavégző képesség fogalma, elemei. Az emberi tőke és a fizikai tőke hasonlóságai és különbségei. A személyiség összetevői (Guilford-féle személyiségelemek). A szocializációs folyamat fogalma és szinterei. A státusz és a szerep fogalma, a beosztás betöltését befolyásoló tényezők.
3. A szervezatkialakítás HR tevékenységei: munkakörkialakítás (kérdései: ki, mit, hol, mikor, hogyan, miért), a munkakör alapfogalmai (munkaművelet, munkafeladat, munkaposzt, munkakör, foglalkozás). A FEOR rendszer bemutatása. A munkakörelemzés fogalma, célja, folyamata, szakaszai, módszerei, eredménye (munkatükör és elemző rész), HR felhasználási területei. A munkakör értékelés fogalma, célja, folyamata, módszerei (Hay), eredménye, HR felhasználási területei. A munkaköri leírás fogalma, célja, készítője, formai és tartalmi elemei, karbantartása, HR felhasználási területei.
4. A munkaerő-tervezés fogalma, célja, szintjei. Az operatív munkaerő-tervezés folyamata és fázisai: a munkaerő-igény (szükséglet) előrejelzése, a munkaerő-kínálat (fedezet) előrejelzése és az akciótervek az eltérések megszüntetésére.
5. A karrier fogalma, a különböző karrierutak, az egyéni karriermenedzsment és az életpályaszakaszok. A szervezeti karriermenedzsment, a karrierfejlesztés tervezése és dokumentuma. A mentor szerepe a karriermenedzsmentben. A szervezeti tehetségmenedzsment (TM) és tehetségazonosítás főbb jellemzői, a tehetségmenedzsment HR szerepe és eszközei. A karriermenedzsment és a tehetségmenedzsment kapcsolódása.
6. A személyzet/munkaerőbeszerzés HR előzményei, fogalma, folyamata, szakaszai. A toborzási és kiválasztási stratégia bemutatása. A toborzás fogalma, célja, a módját befolyásoló tényezők, a belső és külső toborzás előnyei és hátrányai, módszerei. A munkaerő kiválasztás fogalma, célja, a módját befolyásoló tényezők, a belső és külső kiválasztás módszerei. Az EURES és a Virtuális Munkaerőpiac Portál (VMP) bemutatása.
7. Az alkalmazás fogalma, feltételei (a munkavégzésre irányuló jogviszonyok) és munkajogi dokumentumai (munkaszerződés/kinevezés, munkaköri leírás, írásos tájékoztató). Felelős foglalkoztatás (ISO 26000:2011). A beillesztési program lényege, szerepe a beilleszkedésben, szakaszai. On-boarding. Beillesztési coaching. Beválás-értékelés (HR mutatószámok).

8. Az atipikus, rugalmas foglalkoztatási formák jellemzői, formái. A részmunkaidő, a munkaerő-kölcsönzés, az outsourcing, a távmunka és a home office sajátosságai. A rugalmas foglalkoztatás előnyei és hátrányai a munkáltató és a munkavállaló szempontjából. A munkaerő-piacon jelen lévő generációk főbb munkaerő- piaci jellemzői (hogyan választanak munka/álláshelyet, általában milyen érték-és normarendet követnek).
9. A létszám-visszafejlés, a létszámcsökkenés és -csökkentés formái (a kilépés, az elbocsátás, a létszámleépítés, az egyéni és csoportos felmondás, az ideiglenes leépítés és az önkéntes távozást ösztönző programok). A létszámváltozás mutatószámai. A fluktuáció fogalma, okai, mutatószámai, kettős munkagazdasági hatása.
10. Érdek, érdekeltség, teljesítmény fogalma. Az ösztönzésmenedzsment fogalma, célja, főbb elemei. A teljes körű javadalmazás fogalma, elemei (tranzakcionális, pénzbeli és relacionális, nem pénzbeli ösztönzők). A kereset fogalma. A bérrendszerek típusai és elemei. A béren kívüli juttatások és a cafetéria rendszer.
11. A teljesítménymenedzsment fogalma, célja, folyamata, ciklusa. A teljesítményértékelés (TÉR) fogalma, jellemzői, az értékelő és az értékelt feladatai, felhasználási szempontjai. A TÉR célok fő csoportjai (teljesítményfejlesztési célú értékelés, javadalmazási célú értékelés, potenciálértékelés és szervezeti értékelés). A TÉR kérdései, kialakításának lépései, technikái (egyéneket értékelő technikák, személyeket összehasonlító technikák, 180/360 fokos, kompetencialapú értékelés), értékelő beszélgetés, TÉR-el kapcsolatos hibák (szervezeti, értékelői és kommunikációs hibák), a TÉR HR felhasználási területei.
12. Oktatási és képzési rendszerek (közoktatás, felsőoktatás és felnőttképzés) jellemzői. A tanulás különböző formáinak (formális, non-formális és informális tanulás) és színtereinek bemutatása. A kompetenciák értelmezése, kompetenciaszótár, kompetenciatérkép, kompetenciadeficit, kompetenciamodellek. Az élethosszig tartó tanulás (LLL) lényege, EU referenciakerete (kompetencia, kulcskompetenciák). A személyzet/munkaerőfejlesztés fogalma, céljai, kérdései és formái. Munkahelyi képzések fajtái. A képzés és a fejlesztés fogalma, főbb fajtái és módszerei. A képzés/fejlesztés folyamata, tervezésének elemei és értékelése (5 szint). A felnőttképzés sajátosságai; a felnőttkori tanulást segítő és nehezítő tényezők.
13. A munkaügyi kapcsolatok fogalma és feltételrendszere. A munkavállalók érdekképviselői szervezetei a fejlett piacgazdaságban (szakszervezet, üzemi tanács, kollektív szerződés, Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács - NGTT). A sztrájk fogalma és típusai. A direkt akciók sztrájkon kívüli formái.
14. A munkavédelem fogalma, területei, a kapcsolódó EU-s és magyar jogi szabályozás főbb vonásai. A munkavédelem tárgyi és személyi feltételei. A munkavédelemről (Mvt.) szóló törvény fejezeteinek átfogó bemutatása. A munkabiztonság fogalma és feladatai. Veszélyforrások fogalma, csoportjai, fajtái. A balesetek fajtái. A munkaegészségügy és területei. A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintje, a képernyő előtti munkavégzés és a munkahelyen alkalmazandó biztonsági és egészségvédelmi jelzések jogi szabályozása.

15. A vezetés fogalma, funkciói. A vezető szerepe a HR folyamatokban. 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).
16. 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.
17. Az alkalmasságvizsgálatok lényege, célja, típusai. 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). A humán erőforrás menedzsmentben alkalmazott főbb alkalmasságvizsgálatok jellemzői.
18. A motiváció fogalma, a motivációs folyamat elemei, a motivációs tartalomelméletek (Maslow, Herzberg, McClelland) és a motivációs folyamatelméletek (elváráselmélet, célkitűzéselmélet, méltányosságelmélet, megerősítéselmélet) bemutatása.
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 jelentősége az emberi erőforrás gazdálkodásban, gyakorlati alkalmazási területei. Személyiségvizsgálatok a munkapszichológiában. Tesztípusok bemutatása: objektív és projektív tesztek. Személyiségtípusok: külső és belső kontrolos, extrovertált és introvertált munkavállalók és jellemzőik.