

Záróvizsga tételek emberi erőforrás tanácsadó mesterszakos hallgatók számára

Items for the final examination for HRC MA students

1. Az emberi erőforrás, mint komplex tudományelméleti probléma. Az emberi erőforrások kutatásának módszertani kérdései.

1. Human Resources as a complex problem of theory of science. Methodological issues of the research of human resources.

2. A stratégia fogalma, a stratégiaalkotás folyamata. A stratégiai emberi erőforrás menedzsment fogalma, fejlődési szakaszai.

2. The notion of strategy, the process of strategy-making. The notion of strategic human resources management and the stages of its development.

3. Emberi erőforrás stratégia. Az emberi erőforrás tervezés, annak folyamata. Az emberi erőforrás terv felépítése.

3. Human resources strategy. HR planning, its process. The structure of an HR plan.

4. A nemzetközi emberi erőforrás gazdálkodás kezdetei, modellje, szereplői és általános jellegzetességei. A klasszikus IHRM szakirodalom részterületei.

4. The beginnings, models, actors and general descriptors of international human resources management. Sectors of classical IHRM literature.

5. A stratégiai partnerség jelentősége az emberi erőforrás menedzsmentben.

5. The importance of strategic partnership in Human Resources Management.

6. Az emberi erőforrás menedzsment szolgáltatói minőségének lehetséges szervezeti formái. Outsourcing, (belső) szolgáltató központ, SLA.

6. Potential organisational forms of service quality of HRM. Outsourcing, (internal) service centre, SLA.

7. HRM rendszerek nemzetközi aspektusai: munkaerő-ellátás, személyzetfejlesztés, ösztönzés.

7. International aspects of HRM systems: labour-force supply, personell-development, stimulation.

8. A változásmenedzsment fogalma, értelmezései. A vezetés szerepe a változási folyamatokban. A szervezeti változás fogalma. A változás folyamatának magatartási szempontú tagolása és annak részletes bemutatása.

8. The notion and interpretations of Change Management. The role of leadership in change processes. The notion of organisational change. The behaviour-oriented structuring and introduction of change process.

9. A változtatás szereplőinek bemutatása. Az ellenállás okai. Az ellenállás kezelése és megértése a változási folyamatban.

9. *Introduction of participants of change. Reasons for resistance. Handling and understanding of opposition in change processes.*

10. Változásvezetési stratégiák és taktikák. Paradigmák és modellek a változásmenedzsmentben.

10. *Strategies and tactics of Change Management. Paradigms and models in Change Management.*

11. A tanácsadás fogalma. Tanácsadási modellek. Az emberi erőforrás tanácsadás, menedzsment feladatai és szakterületei.

11. *The notion of counselling. Models of counselling. Roles and sectors of Human Resources Counselling.*

12. A szervezeti tanulás fogalma, folyamata, eredménye. Az 5 alapelv. A szervezeti tanulás feltételei. A hagyományos és a tanuló szervezetek összehasonlítása. A tanuló szervezetek jellemzői.

12. *The notion and impacts of organisational learning. The five principles. Conditions of organisational learning. Comparison of traditional and of learning organisations. Specifications of learning organisations.*

13. A tudás értelmezési lehetőségei, fajtái, kategóriái, transzformációs lehetőségei. A tudásmegosztás nehézségei

13. *Choices, categories and transformational options of reasoning about knowledge. Difficulties of knowledge sharing.*

14. A tudásmenedzsment fogalma, tartalmi változásai, fejlődésének irányvonalai, folyamatrendszerei

14. *The notion of knowledge management, its contents' changes, dimensions of its evolution and its systems of process.*

15. A tanácsadás folyamatjellegének bemutatása, a folyamatorientáció indoklása. Az emberi erőforrás tanácsadás folyamata. A szervezeti HR tanácsadási szükségletei befolyásoló tényezők.

15. *Show the process characteristics of counselling, and justify process orientation. The process of human resources counselling. Factors influencing HRC needs of an organization.*

16. A tanácsadó szerepe. Tanácsadó versus vezető. A tanácsadó kétszintű működése. Tanácsadói kompetenciák. Külső és belső tanácsadó – érvek, ellenérvek. A tanácsadó alapvető feladatai és készségei a tanácsadás folyamatában

16. *The role of the counsellor. Compare and contrast a counsellor and an executive. The two levels of operation of a counsellor. Competencies of a counsellor. External and internal counsellors – arguments for and against. Basic tasks and skills of the counsellor in the process of counselling.*

17. Gondolatok, dilemmák a tanácsadással kapcsolatban. A tanácsadói szerep megítélése. A tanácsadás legfontosabb szempontjai.

17. *Thoughts and dilemmas regarding counselling. Evaluating the role of the counsellor. The most important aspects of counselling.*

18. A coaching eredete, ismeretelméleti forrásai. A coaching fogalma, jellemvonásai és típusai. A coaching összevetése más segítő eljárásokkal, tanácsadási formákkal.

18. The origins of coaching, its epistemological sources. The concept, characteristics and types of coaching. Comparing coaching with other types of rendering help and counselling.

19. A coaching módszertani sokszínűsége. A coach jellemzői, kompetenciái.

19. The multitude of methods in coaching. Characteristics and competencies of a coach.

20. A coaching folyamata. Mérési, értékelési és elemzési lehetőségek az emberi erőforrás menedzsment és tanácsadás folyamatában. HR Scorecard.

20. The process of coaching. Applications of measurement, evaluation and analysis in the process of human resources management. The HR Scorecard.

21. Informatikai rendszerekkel támogatott tanácsadás, szervezeti E-HR rendszerek.

21. IT supported counselling, E-HR systems in organizations.

22. A pályaaorientáció korszerű értelmezése, az életpálya-tanácsadás (LLG) rendszere. A pályaszocializáció fogalma, szakaszai. A hazai pályaaorientációs rendszer jellemzői.

22. An up-to-date interpretation of career orientation, the system of Life Long Guidance. The concept and phases of career socialization. Characteristics of the career orientational system of a given country.

23. A pályaaorientáció és pályaválasztási döntés elméleti előzményei (pályalélektani elméletek).

23. Theoretical foundations of career-orientation and choosing a career (theories of career guidance).

24. Az önismeret szerepe a pályaválasztási döntés kialakításában, a pályaválasztás szempontjából fontos személyiségtulajdonságok jellemzői. Önértékelési eljárások. Személyiségtipológiák.

24. The role of self-perception in forming the decision for a career choice, personal traits and characteristics relevant for career choice. Procedures of self-evaluation. Typologies of personality.

25. A pályaismeret, mint speciális tudás a tanácsadó tevékenységében. A munkaerő-piaci ismeretek szerepe a tanácsadó munkájában. A tanulás és a motiváció szerepe a pályaaorientációban és a pályakorrekcióban (LLL, LWL).

25. Knowledge of careers as a special knowledge required of a counsellor. The importance of being familiar with the work-market for the work of a counsellor. The role of learning and motivation in career orientation and career correction (LLL, LWL).

26. A pályatanácsadás módszertani vonatkozásai. Tanácsadási típusok.

26. Methodological issues of career guidance. Types of counselling.

27. Az esélyegyenlőség megteremtésének törvényi szabályozása és ennek szervezeti megvalósulása (esélyegyenlőségi terv, munka-magánélet egyensúlya).

27. *Legal regulation of creating equal opportunities and its implementation in the organisation (planning for equal opportunities, balancing work- and family life).*

28. Az emberi erőforrás tanácsadás/coaching etikai dilemmái.

28. *Ethical issues of HRC and coaching.*