

Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak

záróvizsga-tételsor

hatályos: 2025. február 1-től, visszavonásig

Általános elvárások minden tétel esetében:

- a tétel szakmai elméleti kibontása, fogalommagyarázattal, az összefüggések feltárásával, akár példákon keresztül,
- a szakmai tartalom gyakorlati aspektusának bemutatása, vállalati szinten és környezetben,
- a szakmai tartalomhoz tartozó néhány forrás (szakmai cikkek, szakkönyvek, kutatási összefoglalók stb.) megemlítése.

- 1) A személyiségpszichológia és személyiségtipológia szerepe és helye az egyénközpontú tanácsadási folyamatokban. A Big Five személyiségfaktorok. Motivációs elméletek, a motiváció hatása a munkavégzésre, a motivációt növelő elemek, körülmények és intézkedések tervezési, hatékonyságot növelő eszközei, megoldásai az emberi erőforrás menedzsmentben.
- 2) Az üzleti koncepció és az üzleti terv célja, felépítése és főbb tartalmi elemei. A mikro- és makrokörnyezeti elemek elemzésének fontossága, esetleges módszertana. A humánstratégia mint az üzleti terv része, annak tervezési szempontjai, esetleges tartalmi elemei, kialakításának folyamata.
- 3) Az emberi erőforrás menedzsment helye, szerepe és tartalmi jellemzői vállalati szinten. A hatékonyan működő EEM-től elvárt eredmények egyéni és szervezeti szinten. A kompetencia fogalma, a kompetencia-elvű HR jellemzői.
- 4) Az emberi erőforrás áramlása a szervezetben – létszámtervezés, munkaerőtervezés és toborzás. A toborzási csatornák jellemzői. A toborzási üzenet és az álláshirdetés. Toborzási csatornák tervezése vállalati szinten.
- 5) A kiválasztási folyamat jellemzői és lehetséges tartalmi elemei. A kiválasztási módszerek megoldásai, különös tekintettel az interjúra és az értékelő központra (AC). A kiválasztási folyamat különböző/eltérő tervezési szempontjai a fizikai, illetve a szellemi munkakörök esetében. Az onboarding helye és szerepe.
- 6) A teljesítményértékelés és a teljesítménymenedzsment helye és szerepe a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban. Teljesítményértékelési módszertani megoldások. A teljesítményértékelési folyamat tervezése vállalati szinten. teljesítményértékeléssel kapcsolatban felmerülő problémák és esetleges kritikák.

- 7) A munkakör fogalma és szerepe a szervezeti felépítésben. Munkakörelemzési módszerek és szempontok. A munkaköri leírás. A munkakörelemzés tevékenységének tervezési szempontjai vállalati szinten (ki készítse az elemzést, kik vesznek részt a folyamatban, mikor történjen meg, hogyan, milyen célból).
- 8) Az emberi erőforrás és az emberi tőke fogalmának értelmezése. Az emberi erőforrás minőségét növelő szinterek, különös tekintettel a szakképzési rendszerre. A duális képzés fogalma és szerepe a vállalati utánpótlás tervezésében.
- 9) A munkahelyi képzések helye és szerepe a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban. A képzési folyamatok tervezése vállalati szinten. A felnőttiség szerepe a képzési és fejlesztési folyamatokban.
- 10) Az esélyegyenlőség szerepe és feladata az emberi erőforrás gazdálkodásban. Főbb törvényi keretek, célcsoportok jellemzői (melyek azok, és milyen szempontok alapján, illetve hogyan próbálják őket védeni a jogszabályi keretek). Az esélyegyenlőség szerepe és feladata a vállalati szintű tervezésben, az esélyegyenlőségi terv.
- 11) A munka- és pályatanácsadás helye és szerepe az emberi erőforrás gazdálkodásban. A tanácsadási folyamat főbb szakaszai és tartalmi elemei (Szilágyi Klára alapján). A karriermenedzsment helye és szerepe a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban, annak eszközei és céljai.
- 12) A tanácsadási szituáció etikai keretei. Elvárások a tanácsadó irányába, fejlesztendő tanácsadói kompetenciák. A célzott beszélgetés, mint tanácsadási módszertani eszköz. Tanácsadói szituációk a szervezetben – a TÉR értékelő beszélgetés szerepe és célja a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban.
- 13) A csoportos tanácsadás fogalma, helye és szerepe a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban. Csoportos foglalkozások, fejlesztési folyamatok a tréning módszertanával. Vezetői kompetenciák, a közép- és felsővezetők vezetői kompetenciának fejlesztése szervezeti szinten, lehetséges célok és módszertani megoldások.
- 14) Hogyan alkalmazhatók a "guidance" és "counselling" megközelítések, valamint a tanácsadási folyamat szakaszai a munkahelyi stressz és kiégés felismerésében, kezelésében, és a munkavállaláshoz szükséges tulajdonságok felszínre hozatalában?
- 15) Elégedettségmérés a szervezetben. A munkavállalói well-being fogalma és annak kialakítása szervezeti szinten. A munkavállalói elkötelezettség fogalma, típusai és szervezeti hatásai. Az exit-interjú helye és szerepe a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban.
- 16) A szervezeti kultúra fogalma és tartalma. A vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodást támogató szervezeti kultúra kialakítása. A hatékonyan működő kommunikációs csatornák tervezése és kialakítása a szervezetben.

- 17) Konfliktus a szervezetben. A konfliktus fogalma, kialakulásának esetleges okai. A konfliktusok kezelése, a konfliktuskezelési stratégiák típusai (különös tekintettel a Thomas-Kilmann modellre). Csoportdinamika és kommunikáció a csoporton belül, az együttműködést támogató kommunikáció és szervezeti kultúra kialakítása. Az időmenedzsment fogalma, helye és szerepe a vállalati fejlesztési folyamatokban.
- 18) A tanácsadás és a coaching tartalmi, módszertani összehasonlítása, különbségek és hasonlóságok, A coaching helye és szerepe az emberi erőforrás gazdálkodásban.
- 19) A HR-marketing, illetve az employer branding és munkáltatói márkáigéret tartalma és szerepe a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban. A HR marketing további eszközei, tervezési kérdései, megvalósítása és eredményességének mérése vállalati szinten.
- 20) Az atipikus munkavégzés helye és szerepe a vállalati szintű emberi erőforrás gazdálkodásban. Tervezési szempontok, lehetséges előnyök és hátrányok szervezeti szinten. Az outsourcing fogalma és hatása a szervezeti működésre.
- 21) A változásmenedzsment fogalma. A változással kapcsolatos ellenállás mérése és kezelési eszközei. A változással szembeni ellenállás pszichológiai aspektusai, és stratégiák annak kezelésére, leküzdésére.
- 22) A nemzetközi HR kutatások trendjei és kérdéseinek rövid bemutatása, különös tekintettel a szervezetfejlesztés és a képesség-fejlesztés kihívásaira. Egy gyakorlat-orientált kutatási példa ismertetése forrásokra támaszkodva.