***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. Emberi erőforrás stratégia. Az emberi erőforrás-biztosítás a szervezetben: tervezés, toborzás, kiválasztás, beillesztés és leépítés folyamatai.

*2. Human resources strategy. Staffing in the organisation: the processes of headcount planning, recruitment, selection, on-boarding and downsizing.*

3. Mutassa be az Európai Unió foglalkoztatási és szakképzési politikájának főbb irányait eszközrendszerét

*3. Please describe the main focuses and tools of the employment policy of the EU.*

4. A szervezeti teljesítménymenedzsment rendszerek stratégiai kérdései.

*4. Strategic questions of employee performance management systems in organizations.*

5. Munkavállalói ösztönzés legfontosabb szervezeti eszközei. Hatékony javadalmazási rendszerek.

5. *Key organizational tools of employee motivation. Effective compensation systems.*

6. A változásmenedzsment fogalma, értelmezései. A változásmenedzsment szintjei. A szervezeti változás okai. A szervezeti változások típusai és csoportosításai.

*6. The notion and interpretations of Change Management. Levels of Change Management.**Reasons of organisational change. Types and grouping of organizational changes.*

7. A változási folyamat és résztvevők bemutatása, a vezetők szerepének meghatározása a változási folyamatban. Az ellenállás okai, megértése és kezelése a változási folyamatban. Változásvezetési stratégiák és modellek bemutatása.

*7. Introduction of the process and the participants of change. The role of leadership in change processes****.*** *Reasons for resistance. Understanding, handling resistance in change processes. Strategies and models of Change Management.*

8. A tanácsadás fogalma. Tanácsadási modellek. Az emberi erőforrás fejlesztés módszerei, a tréningmódszerű fejlesztések sajátosságai, típusai.

*8. The notion of counselling. Models of counselling.* Methods of human resource development, characteristics and types of training-centred developments.

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

*9. 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.*

10. A tudás értelmezési lehetőségei, fajtái, kategóriái, transzformációs lehetőségei a szervezetben. A tudásmegosztás nehézségei

*10. Choices, categories and transformational options of reasoning about knowledge from an organizational perspective. Difficulties of knowledge sharing.*

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

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

12. A tanácsadás folyamatjellegének bemutatása. A tanácsadás definíciója és helye a segítő rendszerekben. Az emberi erőforrás tanácsadás folyamata. A szervezeti HR tanácsadási szükségleteinek befolyásoló tényezői.

*12. Show the process characteristics of counselling and justify process orientation.*   
*Definition and place of counselling in facilitation*. *The process of human resources counselling. Factors influencing HRC needs of an organization.*

13. A tanácsadó szerepe. A tanácsadó alapvető feladatai, készségei és kompetenciái a tanácsadás folyamatában.

*13. The role of the counsellor. Basic tasks, skills and competence systems of the counsellor in the process of counselling.*

14. A coaching eredete, kialakulása. A coaching fogalma és típusai. A coaching összevetése más segítő eljárásokkal, tanácsadási formákkal. A coach kompetenciái.

*14. The origins sand evolution of coaching. The concept, characteristics and types of coaching. Comparing coaching with other types of rendering help and counselling. Essential competency of a coach.*

15. A coaching módszertani sokszínűsége. A coaching folyamata. Mérési, értékelési és elemzési lehetőségek az emberi erőforrás menedzsment és tanácsadás folyamatában.

*15. The methodological strength of coaching. The process of coaching. Applications of measurement, evaluation and analysis in the process of* human resources management.

16. Informatikai rendszerekkel támogatott HR-munka és tanácsadás. Az eHRM fogalma és elemei. HRM adatok és alkalmazások.

*16. IT supported HRM work and counselling., Concept and components of eHRM. HRM data and applications.*

17. A pályaorientáció korszerű értelmezése, az életpálya-tanácsadás (LLG) rendszere és alapelvei. A hazai pályaorientációs rendszer jellemzői.

*17. An up-to-date interpretation of career orientation, the system and components of Life Long Guidance. Characteristics of the career orientation system of a chosen country.*

18. A pályaorientáció és pályaválasztási döntés elméleti előzményei (pályalélektani elméletek) és ezek hatása a munka-, és pályatanácsadás gyakorlatára.

*18. Theoretical foundations of career-orientation and choosing a career (theories of career guidance) and its effects on the practice of and career counselling.*

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

*19. 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.*

20. A pályaismeret, mint speciális tudás a tanácsadó tevékenyégében. A munkaerő-piaci ismeretek szerepe a tanácsadó munkájában. Ezen tényezők összefüggése.

*20. Knowledge of careers as special knowledge required of a counsellor. The importance of being familiar with the work-market for the work of a counsellor. Coherence of these factors.*

21. A munka- és pályatanácsadás módszertani vonatkozásai. Tanácsadási típusok.

*21. Methodological issues of career counselling. Types of counselling.*

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

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

23. A tesztek szerepe a kiválasztási folyamatban. HR-esként nevezze és indokolja meg, milyen személyiség-tesztértékkel keres munkatársat

1. a panaszirodára
2. az innovációs osztályra

a nagy ötökök minden egyes dimenziójában! (nagyon alacsony – alacsony – átlagos – magas – nagyon magas).

*23. The importance of tests in the selection process. As an HR expert, please indicate and explain the ideal test score (very low – low – average – high – very high) on each of the Big Five dimensions of personality testing for*

1. *department of complaints*
2. *department of innovation*

24. Speciális helyzetűek foglalkoztatása – egy jógyakorlat bemutatása

*24. A workplace policy for employees in a special situation – Please present a best practice example!*

25. Speciális helyzetűek foglalkoztatásának összehasonlító elemzése – három ország adatai alapján

*25. Comparative analysis of employing those in a special situation in three different countries*

26. Ismertesse a HR kutatások nemzetközi trendjeit, kurrens téma-területeit aktuális kiadványok és publikációk, konferenciák és projektek alapján

*26. Please describe the main international trends of HR research referring to current topics reflected in recent publications, conferences and project activities.*

27. A munkaszocializáció folyamata, elősegítése és jelentősége:

- a munkavállaló szemszögéből

- a vezető szemszögéből

- a szervezet szemszögéből.

*27. Process, promotion, and significance of work socialization:*

*- from the employee's perspective*

*- from the leader's perspective*

*- from the perspective of the organization.*