

Az Emberi erőforrás tanácsadó mesterszak záróvizsga tételei – 2019 tavasz

1. Speciális helyzetű csoportok tagjainak problémái, azok megoldáshoz szükséges elvi és gyakorlati háttér bemutatása. (Hátrányos helyzet fogalmának értelmezése, foglalkoztatás szempontjából HH-ű rétegek jellemzése, multikulturalitás jelentősége a munkavállalási folyamatban.)
2. A humán szolgáltatás jellemzői a különböző területeken, különös tekintettel a szakemberek közötti együttműködésre és az esélyegyenlőségre. (Interdiszciplináris megközelítés és a partnerség értelmezése, kompetencia határok kezelése, az esélyegyenlőség fogalmának definiálása, az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a társadalmi felelősségvállalás szerepének részletezése.)
3. A pályaorientáció hagyományos és korszerű megközelítése hazánkban és annak kapcsolódása a nemzetközi tapasztalatokhoz, kiemelten az intézményekhez (ELGPN, IAEVG, NICE, NSZFH). (A pályaorientáció rendszerének és tartalmának változása, az információhoz való hozzáférés lehetőségei.)
4. Az infokommunikációs eszközök szerepe a pályaorientációban, különös tekintettel annak különböző tartalmaira. Az IKT beszélgetést módosító hatása. (Számítógéppel támogatott tanácsadás kialakulásának folyamata, az internet esélye és veszélye az információszerzésben.)
5. Az egyéni tanácsadás folyamatának kialakulása, a magyar pályatanácsadás általános modellje, a folyamat felépítése, jellemzői. (A tanácsadás definíciójának alakulása, a tanácsadási szintek elméleti összefüggései, a tanácsadó stílusa, felelősségvállalásának mértéke. A Tanácsadási Napló.)
6. A beszélgetés (mint eszköz és módszer) a tanácsadás folyamatában, a beszélgetés vezetés különböző típusai. Kommunikációs sajátosságok eltérő társadalmi csoportokhoz tartozó személyekkel folytatott tanácsadás esetén. (A kommunikáció csatornái, a tanácsadási beszélgetést kiegészítő elemek, a célzott beszélgetés ideális modellje, kommunikációs eszközök.)
7. A csoportos tanácsadás kialakulásának folyamata, a strukturált foglalkozás, mint a munka-pályatanácsadás eszköze, annak felépítése és módszertana. (A csoportvezető stílusa, az ismeretátadás módszertani lehetőségei, a csoportfoglalkozás tervezésének szempontjai, a nyitó és záró foglalkozás jelentősége.)
8. Az értékek és a kulcsképessegek feltárásának lehetőségei csoportos foglalkozások során, ezen alkalmak módszertani jellemzése. (Az értékek és a (kulcs)képessegek fogalma, az alkalmazott feladattípusok és munkaformák kiválasztásának szempontjai, különböző csoportok sajátosságai, az egyéni terv jelentősége.)
9. Az etika fogalma, típusai, az etikai ítélet lehetséges alapjai, az erkölcsi relativizmus. Meghatározó etikai iskolák: erényetika, utilitarizmus, kötelességtan és ezek jelentősége a tanácsadás szempontjából.
10. A humán szolgáltatás etikai kérdései, az etikai kódex fogalma, alapelvei, tartalma. A tanácsadó szakma etikai követelményeinek hazai és nemzetközi megközelítései (etikai kódexek, Völgyesy, IAEVG).

11. A karrierépítés történeti áttekintése, életút és karrier összefüggései. Karrier/pályafutás modern elméletei (Karrier horgony, Person-Job Fit modell, stb...). Női és férfi karrierutak a szervezetben. Karriertervezés egyéni és szervezeti szinten.
12. Karriertervezés a szervezeti gyakorlatban. A szervezeti struktúra, stratégia, kultúra és a karriertervezés összefüggései. A szervezeti karrierutak tervezésének kérdései, problémák, típusok.
13. A konfliktuselméletek történeti megközelítései és a konfliktus fogalmának mai értelmezései. A konfliktuskezelés lépései és a konfliktusok felismerésének technikái. A stressz és a konfliktusok kapcsolata és a stresszkezelési technikák.
14. A szervezeti konfliktusok jellemzői. A konfliktusok forrásai és feltárásának technikái, a konfliktuskezelési stratégiák és a kommunikációs eszközök. A bizalom/bizalmatlanság (előítéletek) szerepe a konfliktusok kialakulásában, ill. a konfliktusok megelőzésének technikái.
15. A pályalélektan legújabb modelljei, összehasonlításuk fő fogalmainak mentén. A pályalélektan alkalmasság elméletei (Person-Job Fit modellek). Konstruktivista elméletek (Holland) hatása a pályák osztályozására. A pályalélektan tanuláselmélete, a tervezett véletlen fogalma (Krumboltz). A pályalélektan szociálkognitív elmélete (Lent Brown Hackett), az énhatékonyság (Taylor-Betz) szerepe a pályaválasztásban. A pályalélektan konstruktivista elméletei, az alkalmazkodás fontossága (Savickas). A pozitív pszichológia modellje, a „hivatás” fogalma.)
16. A pályához kapcsolódó pozitív és negatív érzelmek bemutatása, különös tekintettel az elégedettségre és a veszteség élményre. A munkához kapcsolódó pozitív érzelmek, az elégedettség elméletei (Hoppok tanulmány, Flow, Herzberg, ellentétes folyamatok, az elégedettség mint attribúció). A munka elvesztéséhez kapcsolódó negatív érzelmek (gyász), az érzelmi hullámvasút.)
17. Az emberi erőforrás tanácsadáshoz kapcsolódó alapvető kognitív és személyiségpszichológiai területek és ezek gyakorlati alkalmazása (figyelem és észlelés, tanulás, gondolkodás, főbb személyiségelméletek).
18. Az emberi erőforrás tanácsadáshoz kapcsolódó alapvető affektív és fejlődéspszichológiai területek és ezek gyakorlati alkalmazása (motiváció, érzelmek, stressz, felnőttkori életciklusok).
19. A tanácsadás folyamatában megjelenő szociálpszichológiai jelenségek az egyén szempontjából (szocializáció, szelf, attribúció, attitűd)
20. A tanácsadás folyamatában megjelenő szociálpszichológiai jelenségek a csoport szempontjából (versengés, agresszió, együttműködés, segítségnyújtás, előítéletek és sztereotípiák).
21. A szervezeti hírnév fogalma, összetevői, a fő hírnév paradigmák Fombrun és Van Riel alapján, a hírnév-felfogás fő „iskolái”, a HR szerepe a folyamatban.

22. Az employer branding (munkáltatói márkaépítés/EB) fogalma, különbsége a fogyasztói márkától. Az EB kialakításának feltételei, a munkáltatói márkaépítés stratégiájának mérföldkövei, a HR szerepe a folyamatban.
23. A társadalomtudományok területén használt tudományos ismeretszerzés, adatgyűjtés módjai. A konceptualizálás és az operacionalizálás fogalma. A kérdőív összeállításának szempontjai (szerkezeti felépítés, kérdéstípusok, mérési szintek példákkal). A kérdőív lekérdezésének típusai, ezek előnye és hátránya.
24. A mintavételezés jelentősége. A valószínűségi és a nem valószínűségi mintavételi eljárások, az egyszerű véletlen és az önkényes mintavételi eljárás. A reprezentativitás jelentése. A statisztikai hipotézisvizsgálat lényege és lépései. A függetlenségvizsgálat (Chi2-próba) feltételei és a vizsgálat lépései.
25. A felnőttképzés jelentősége az életpálya alakulásában, különös tekintettel a munkaerőpiaci igényekre. A formális, informális és nonformális tanulás. (A tanulási sajátosságok jellemzése a felnőttkorban, a képzés választáshoz kapcsolódó tanácsadói tevékenységek.)
26. A felnőttképzés intézményi környezete, a felnőttképzési tevékenység engedélyezése, a felnőttképzés jogi környezete (A vonatkozó jogszabályok ismertetése, a képzések típusai, sajátosságai)
27. A felnőttképzés korszerű módszerei, a képzési folyamat tervezése, irányítása. A szervezeten belüli és a szervezeten kívüli felnőttképzés sajátosságai. (A képzési igények felmérése, jelentősége a képzések szervezésében, a képzések eredményessége, hatékonysága, hatása az egyéni és szervezeti munkára)
28. Célcsoportspecifikus képzési szolgáltatások, speciális célcsoportok andragógiája. A képzések során biztosított szolgáltatások helye és szerepe a fejlesztő tevékenységben.
29. A pályaismeret, mint a munka-pályatanácsadást meghatározó speciális tudás. A munkamegosztás kialakulásának történeti összefüggései, a pályák osztályozásának jelentősége. (A pályák megismerésének lehetőségei a tanácsadásban, a pályaismeret szerepe a tanácsadási és a pályaaorientációs folyamatban.)
30. A pályák elemzésének szerepe a tanácsadói tevékenységben. A munkakörök kialakításának lépései, az ember-pálya megfelelés dimenziói (A pályaelemzés jelentősége a munkakörök definiálásában, különös tekintettel a szervezet sajátosságaira, a kompetenciák szerepe a pályák, szakmák követelményeinek meghatározásában)
31. A minőségmenedzsment eszköztárban szereplő minőségfejlesztési eszközök, módszerek, modellek közül legalább öt felsorolása, valamint ezek közül egy részletes ismertetése. Melyik módszer tekinthető az összes többi alapjaként?
32. A szabvány alapú integrált menedzsment irányítási rendszer piramis modellje. A piramis oldalait jelképező egyes irányítási rendszerek, az azokhoz kapcsolódó szabványok.
33. A vezetővé válás folyamata. A XX. századi vezetés elméletek és a XXI. század kihívásainak tükröződése a legújabb vezetéselméletekben.

34. A szervezet és a vezetési felfogások összefüggései. A szervezeti felfogások, szervezeti formák és a vezetés összefüggései. A modern vezetési modellek (hiteles vezetés, etikus vezetés, karizmatikus vezetés, agilis vezetés) szervezetre gyakorolt hatásai.
35. Munkakörelemzés fogalma, folyamata eredménye. A munkaköri követelmények meghatározásának célja. Mik állapíthatók meg az elkészített munkakörelemzés során? A munkakörök elemzésének előnyei, és gyakorlati módszerei. Az elemzés lebonyolításának lépései.
36. Motivációs stratégiák, eszközök. Egyéni ösztönzés legfontosabb elemei. Bérezési rendszerek működése, az egyéni ösztönzés és a bérezési rendszerek kapcsolódása. Az egyéni és csoportos bérezés közötti különbségek.
37. A munkaerőpiac bemutatása: meghatározás, kereslet, kínálat, munkanélküliség, teljes foglalkoztatás, munkaerőhiány, statisztikai adatok
38. A munkaerőpiac jelenlegi újdonságai és várható trendjei. A jövő munkája.
39. Az alkalmasság vizsgálatok legfőbb célja és módszerei, előrejelző erejük összehasonlítása. Az alkalmasság vizsgálatok és kiválasztás során alkalmazható interjú, személyiség-és képességvizsgálatok, ill. az AC legfőbb sajátosságai (céljai, felhasználási lehetőségei, főbb lépései, gyakorlat típusai), ill. az internet alkalmazhatósága a kiválasztás folyamatában.
40. A munkahelyi stressz menedzsment főbb témakörei. A legjellemzőbb munkahelyi stresszorok, azok szervezeti szintű következményei, a munkahelyi egészségfejlesztés egyéni és szervezeti szintű megközelítései, a kiégés és munkamánia fogalma, főbb komponensei.
41. A szervezetek/vállalatok érintettjeinek (stakeholdereinek) ismertetése és csoportosítása). A stakeholder térkép/stakeholder elemzés készítésének jelentősége. Az érintettek rangsorolhatósága a hatalom-érdek mátrix segítségével.
42. A stratégia fogalma. A stratégiai gondolkodás fő kérdései, a stratégiai menedzsment alapelemei és a stratégiaalkotás általános lépései. A környezetelemzés (mikro- és makrokörnyezet) valamint a vállalati belső elemzés folyamatának ismertetése.