

TÉTELEK/EEM
TÁVOKTATÁS/C TANTERV
(Tájékoztató jelleggel)

- 1) Menedzsment fogalma, funkciói, feladatai.
- 2) A 4M modell.
- 3) A tudásalapú gazdaság. (Kialakulás okai, jellemzők, Következmények.)
- 4) Vállalat tőkeösszetétele.
- 5) Külső és belső feltételrendszer elemzése.
- 6) EEM kialakulása, fejlődése.
- 7) Személyzeti adminisztráció, személyzeti menedzsment, emberi erőforrás menedzsment összehasonlító elemzése.
- 8) EEM definíciója, célja, sikeressége.
- 9) EE menedzser feladatai.
- 10) Emberi erőforrás általános és egyedi jellemzői.
- 11) EEM modellje. (Alapfeladat, tevékenységek, cél, külső és belső környezet elemzése.)
- 12) Emberi erőforrás tervezés definiálása.
- 13) Üzleti és emberi erőforrás stratégia kapcsolatrendszerei.
- 14) Üzleti és emberi erőforrás tervezési folyamat kapcsolódása a gazdasági időtávok tükrében.
- 15) Emberi erőforrás tervezés folyamata és EE tervezés folyamat modellje.
- 16) A munkaerő tervezés és munkaerő tervezés folyamat modellje.
- 17) EEM stratégiák a növekedési várakozások és az EE illeszkedés függvényében.
- 18) EEM stratégiák a munkaerő jellemzőinek függvényében.
- 19) Munkakör definiálása, munkakörelemzés, tervezés áttervezés, értékelés elméleti háttere.
- 20) Munkakörelemzés. (Definíció, munkaköri leírás, munkaköri specifikáció, felhasználási területek.)
- 21) Munkakörelemzés folyamata. (Ideje, személyi kompetenciák, előkészítés lépései, módszerei, stb..)
- 22) Munkakörelemzés, munkaköri leírás, munkaköri specifikáció összefüggésrendszere.

- 23) **Munkakör tervezése/áttervezése és lehetőségei.**
- 24) **Alternatív munkaidő módszerek.**
- 25) **Munkaköri dimenziók elemzése.**
- 26) **Munkakör értékelés és felhasználási területei.**
- 27) **Munkakör értékelés folyamata és módszerei.**
- 28) **Érzékelés és ítéletalkotás alapfogalmai.**
- 29) **Észlelési hibák.**
- 30) **Memória, sémák, kontextus hatása, kognitív disszonancia, okság és korreláció megítélése.**
- 31) **Valóság észlelésében szerepet játszó tényezők összefüggésrendszere.**
- 32) **A lehetőségelmélet.**
- 33) **Tesztek alkalmazásának előnyei, hátrányai, lehetőségi, kritikus tényezői.**
- 34) **Személyiségjegyek a szervezeti magatartás kontextusában.**
- 35) **Toborzás definíciója, célja, folyamata.**
- 36) **Toborzás belső forrásai, előnyök, hátrányok.**
- 37) **Toborzás külső forrásai, előnyök, hátrányok.**
- 38) **Kiválasztás definiálása, EEM feladata, kiválasztási kritériumok, stb..**
- 39) **Kiválasztás eszközei.**
- 40) **Kiválasztásnál leggyakrabban alkalmazott tesztek típusainak összehasonlító elemzése.**
- 41) **Érvényesség típusainak összehasonlító elemzése.**
- 42) **Interjú stratégiák, az interjúk résztvevői, döntési kritériumok.**
- 43) **Felvételi interjú sajátosságai. (Tanácsok interjú készítőknél.)**
- 44) **Kiválasztási folyamatára.**
- 45) **Ösztönzésmentesség definiálása, célja.**
- 46) **Ösztönzésmentesség elméleti háttere.**
- 47) **Ösztönzésmentesség meghatározó tényezői.**
- 48) **Ösztönzésmentesség alapfogalmai, alkotóelemei.**
- 49) **Ösztönzési rendszer elemei, az egyes elemek megítélésének alapja.**
- 50) **Ösztönzési rendszer tervezése, tervezés szempontjai.
(Információforrások, egyéni vagy csoportos ösztönzési rendszer, stb..)**
- 51) **Ösztönzési rendszerek típusainak elemzése.**

- 52) **Munkakör, szakértelem, kompetencia alapú fizetési rendszerek összehasonlítása**
- 53) **A juttatások.**
- 54) **Teljesítményértékelés definíciója, formái, eredménye.**
- 55) **A stratégiai teljesítményértékelés.**
- 56) **Személyzet auditálás, és a szervezet előtt álló feladat.**
- 57) **Teljesítményértékelési rendszer stratégiai választásai.**
- 58) **Értékelési célok.**
- 59) **Egyéni teljesítmény megítélhető területei, a teljesítményértékelés lehetséges kritériumai.**
- 60) **Értékelés személyi kompetenciái. (Lehetséges értékeltek/értékelők, 360°-os értékelés.)**
- 61) **Teljesítményértékelési technikák. (Egyéneket egyedileg értékelő illetve több személyt egyidejűleg értékelő módszerek.)**
- 62) **Teljesítményértékelési rendszer kidolgozásának elemei, rendszer sikerességének feltételei.**
- 63) **Az értékelő interjú átfogó elemzése.**
- 64) **Teljesítménymenedzsment definíciója, célja, folyamata.**
- 65) **Karriermenedzsment definiálása, okai, következményei, céljai, módszerei.**
- 66) **Karriermenedzsment elhanyagolásának okai.**
- 67) **Karriermenedzsment helye az EEM rendszerében.**
- 68) **Vezetési stílusban történt változások összehasonlító elemzése.**
- 69) **Képzési programok menete, módszerei.**
- 70) **Menedzsmentfejlesztés folyamata, módszerei.**
- 71) **Karriertervezés. (Választások lehetőségek, életpálya fázisai, karrierfejlesztési megoldások.)**
- 72) **Életszakaszonkénti képzési szükségletek elemzése.**
- 73) **Karriertervezés szervezeti és egyéni összetevőinek kapcsolatrendszere.**
- 74) **Változások előzményei, okai.**
- 75) **Szervezeti életgörbék.**
- 76) **Változások racionalitása.**
- 77) **Egyéni és szervezeti szintű változások. (Változások szintjei, változások tudatossága, stb..)**

- 78) **Változások irányultsága az EE menedzselésében. (5P modell.)**
- 79) **Változásmenedzsment modellje.**
- 80) **Szervezeti kultúraváltás.**
- 81) **Gondolkodásmódok elemzése, hatásuk a teljesítményre.**
- 82) **Változással szembeni ellenállás egyéni eredetű okai.**
- 83) **Változásokhoz viszonyulás tipikus megjelenései a változás fázisaiban.**
- 84) **Változással szembeni ellenállás szervezeti eredetű okai.**
- 85) **Ellenállás leküzdésének módszerei.**
- 86) **Erőtér analízis általános modellje.**
- 87) **Szervezeti változások megvalósítása, irányítói, profilok.**
- 88) **Szervezetfejlesztési (OD) modell jellemzése, és ábrázolása.**
- 89) **Konfliktus és verseny fogalmának meghatározása.**
- 90) **Konfliktusok megítélése, konfliktus és teljesítmény összefüggése.**
- 91) **Konfliktusok okai, forrásai.**
- 92) **Konfliktusok szintjei.**
- 93) **Konfliktusok megoldásai a különböző szintekre vonatkozóan.**
- 94) **EEM szerepe a szervezeti konfliktusok kezelésében.**
- 95) **Fegyelmi problémák kezelése. (Alapfogalmak, eljárás menete, fegyelmi határozat, stb..)**
- 96) **Elbocsátás, kilépés.**
- 97) **Munkaügyi konfliktusok kezelése. (Jogvita, érdekvita, tárgyalás, informális megbeszélés, döntőbíráskodás, békéltető eljárás, közvetítő eljárás, munkaharc.)**
- 98) **Helyzet alapú és érdekalapú tárgyalások összehasonlítása.**
- 99) **Konszenzusos és bírósági folyamatok összehasonlító elemzése.**
- 100) **Munkaügyi kapcsolatok háttére, céljai. Érdekképviseltek.**
- 101) **Munkaügyi kapcsolatok dimenziói.**
- 102) **Munkavállalói érdekképviseltek.**
- 103) **Szakszervezetek tagolódása. (Szakmai és ágazati szakszervezetek kapcsolatrendszerére.)**
- 104) **Munkáltatói érdekképviseltek.**
- 105) **Kollektív tárgyalások céljai, alapelvei, szabályai, tartalma.**
- 106) **Kollektív tárgyalások folyamata. (Előkészítés, lefolytatás, utóélet.)**

- 107) Tárgyalási technikák. (Lebonyolítással, ajánlattal kapcsolatos elemek, folyamat során alkalmazott, megoldás elfogadtatásával kapcsolatos elemek.)**
- 108) Kollektív tárgyalások eredményét befolyásoló tényezők.**
- 109) A participáció.**
- 110) EEM tevékenységek informatikai támogatásának lehetősége, szükségszerűsége, kontextusa.**
- 111) Információrendszerek időbeli alakulása.**
- 112) Üzleti intelligencia és az EEM.**
- 113) Az adattárház és az adattárház feltöltési és kihasználási folyamata.**
- 114) Üzleti intelligencia tevékenységek gyakorlati nézőpontú verziója.**
- 115) Az adatpiac. Adattárházak és adatpiacok összehasonlítása.**
- 116) Felhasználói csoportok valamint feladataik, kompetenciáik.**
- 117) Az adatbányászat. Adatbányászat folyamata.**
- 118) Tudásmenedzsment és az EEM.**
- 119) Szervezeti memória rendszerek.**
- 120) Tudásmenedzsment rendszerek.**
- 121) Mesterséges intelligencia és mesterséges etika.**