

TÉTELEK/EEM

(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 diszonzancia, 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) Ösztönzésmenedzsment definiálása, célja.
- 46) Ösztönzésmenedzsment elméleti háttere.
- 47) Ösztönzésmenedzsment meghatározó tényezői.
- 48) Ösztönzésmenedzsment 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 lehetőségei, 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) Változásmenedzsmment 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 háttere, céljai. Érdekképviseltek.
- 101) Munkaügyi kapcsolatok dimenziói.
- 102) Munkavállalói érdekképviseltek.
- 103) Szakszervezetek tagolódása. (Szakmai és ágazati szakszervezetek kapcsolatrendszere.)
- 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.