

MAGISTERSKI EGZAMIN DYPLOMOWY

Kierunek: HR biznes partner

1. Istota projektów, ich miejsce i rola w obszarze HR.
2. Trójkąt ograniczeń a specyfika projektów HR.
3. Etapy zarządzania projektem HR.
4. Inicjowanie i definiowanie projektu HR.
5. Proces angażowania interesariuszy w projekcie HR.
6. Proces zarządzania ryzykiem w projekcie HR.
7. Metody doboru członków zespołu do projektów HR.
8. Planowanie struktury i terminów projektu HR.
9. Planowanie zasobów i kosztów projektu HR.
10. Kontrola postępów i analiza odchyleń w zarządzaniu projektem HR.
11. Rola HR Biznes Partnera w procesie tworzenia strategii.
12. Wpływ decyzji strategicznych w przedsiębiorstwie na obszar HR.
13. Podstawowe dylematy strategicznie na poziomie strategii korporacji.
14. Podstawowe dylematy strategicznie na poziomie strategii konkurencji.
15. Istota analizy strategicznej oraz jej zastosowanie w przedsiębiorstwie.
16. Metody analizy sektora i makrootoczenia przedsiębiorstwa.
17. Metody analizy potencjału wewnętrznego przedsiębiorstwa.
18. Rodzaje przewagi konkurencyjnej i jej źródła.
19. Istota i znaczenie wizji i misji w procesie budowania strategii.
20. Metody wdrażania strategii a rola HR Bizness.
21. Metody i narzędzia rozwoju kompetencji kierowniczych.
22. Zadania i kompetencje trenera wewnętrznego.
23. Formuła 70-20-10 rozwoju pracowników i jej zastosowanie w organizacji.
24. Szanse i zagrożenia stosowania rozwojowych narzędzi bazujących na technologii informatyczno-komunikacyjnej (ICT).
25. Przedstaw i scharakteryzuj etapy procesu rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji.
26. Scharakteryzuj metodykę i zastosowanie Ośrodków Oceny i Rozwoju.
27. Rodzaje ścieżek karier i uzasadnienie planowania ścieżek karier w organizacji.
28. Scharakteryzuj i porównaj wybrane dwa modele karier pracowniczych.
29. Scharakteryzuj i porównaj role i zadania pracownika, bezpośredniego przełożonego, działu / specjalisty HR BP i właściciela firmy w procesie rozwoju kapitału ludzkiego.
30. Rozwój osobisty a rozwój w zawodzie – scharakteryzuj wymiary i przedstaw wpływ na planowanie rozwoju pracownika w organizacji.
31. Wskaż i scharakteryzuj najbardziej efektywne formy szkoleniowe dla rozwoju kompetencji interpersonalnych.
32. Przedstaw poziomy oceny efektywności szkoleń i rozwoju w organizacji.
33. Przedstaw miary i wskaźniki informujące o inwestycjach w rozwój kapitału ludzkiego w organizacji.
34. Wskaż powiązania subprocesu rozwoju kapitału ludzkiego z innymi subprocesami zarządzania kapitałem ludzkim.
35. Zdefiniuj kompetencje kluczowe dla rozwoju organizacji i pracowników.
36. System motywacyjny w organizacji – pojęcie i charakterystyka jego elementów składowych.
37. Przebieg procesu motywacyjnego pracowników.

38. Wymień teorie motywowania pracowników i omów wybraną.
39. Scharakteryzuj zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania systemu motywowania w organizacji.
40. Omów wpływ różnych instrumentów systemu wynagradzania na motywację pracowników.
41. Przedstaw charakterystykę współczesnych form wynagradzania pracowników.
42. Materialne i niematerialne narzędzia motywowania – przykłady i podstawowe różnice.
43. Istota oraz znaczenie wynagrodzenia zmiennego oraz warunki skuteczności premiowania.
44. Zaangażowanie pracowników – pojęcie i charakterystyka składowych.
45. Kultura zaufania w zarządzaniu przez zaangażowanie.
46. Metody oceny zaangażowania organizacyjnego i zaangażowania w pracę.
47. Wyjaśnij istotę oraz wpływ zadowolenia z pracy i satysfakcji zawodowej na zaangażowanie pracowników.
48. Omów skuteczność motywacyjną różnych stylów kierowania.
49. Rola przywództwa w procesie motywacyjnym.
50. Komunikacja interpersonalna w procesie motywacyjnym.
51. Warunki skuteczności systemu wynagradzania.
52. Sprawiedliwość systemu wynagradzania – pojęcie i charakterystyka jej składowych.
53. Istota, cele i efekty wartościowania stanowisk pracy.
54. Etapy procesu wartościowania stanowisk pracy.
55. Opisy stanowisk pracy i zakresy zadań pracowników – istota i rola w organizacji.
56. Zadania HR Biznes Partnera w procesie wartościowania stanowisk pracy.
57. Całościowe metody wartościowania stanowisk pracy.
58. Analityczne metody wartościowania stanowisk pracy.
59. Sposoby powiązania wyników wartościowania stanowisk pracy ze stawkami wynagrodzeń zasadniczych.
60. Rola danych rynkowych o wynagrodzeniach w kształtowaniu systemów wynagradzania.
61. Ustalanie poziomu wynagrodzenia pracownika.
62. Wymień funkcje wynagrodzenia i omów funkcję kosztową.
63. Wymień i omów składowe kosztów pracy.
64. Scharakteryzuj zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania kosztów pracy.
65. Istota i konsekwencje strategii przywództwa kosztowego w zakresie kosztów pracy.
66. Jakie są najważniejsze koszty pracownicze w przedsiębiorstwie? Jak ocenić rentowność inwestycji w kapitał ludzki?
67. Jakie mogą być przyczyny kształtowania się wskaźnika rentowności zasobów osobowych (analiza przyczynowa wskaźnika rentowności zasobów osobowych)?
68. Podstawowe wskaźniki efektywności pracowników. Wymień wskaźniki efektywności zarządzania zasobami ludzkimi.
69. Czym się różni wskaźnik rentowności zatrudnienia nominalnego i wskaźnik rentowności zatrudnienia realnego?
70. Wskaźniki absencji. Pomiar absencji zamierzonej i niezamierzonej.
71. Skutki finansowe absencji i możliwość ich planowania.
72. Skutki finansowe braku bezpieczeństwa pracowników i pomiar bezpieczeństwa pracy.

73. Przyczyny stresu pracowników i najważniejsze skutki finansowe związane z długotrwałym stresem pracowników.
74. Skutki finansowe rotacji pracowników i pomiar rotacji pracowników.
75. Funkcje HR Biznes Partnera w koncepcji Dave Urlicha.
76. Przedstaw główne założenia modelu sita i modelu kapitału ludzkiego.
77. Bariery we wdrażaniu koncepcji HR BP w praktyce polskich przedsiębiorstw.
78. Ilościowe i jakościowe metody analizy postaw pracowników – charakterystyka i zastosowanie (badania ilościowe a jakościowe).
79. Źródła legitymizacji władzy w koncepcji Maxa Webera. Współczesne przykłady ich występowania w przedsiębiorstwach.
80. Paradygmaty przywództwa w koncepcji Gale Avery – scharakteryzuj (mocne i słabe strony) dwóch wybranych.
81. Employer branding – założenia koncepcji. Funkcje employer brandingu we współczesnych przedsiębiorstwach.
82. Wymień i scharakteryzuj etapy strategii współpracy w negocjacjach.
83. Wymień i scharakteryzuj etapy przełamывania oporów w negocjacjach.
84. Omów koncepcje BATN-y w negocjacjach. Na czym polega jej znaczenie w negocjacjach?
85. Wymień pięć klasycznych gier negocjacyjnych i scharakteryzuj trzy wybrane. Jakie są mocne strony wymienionych gier i jakie niosą za sobą zagrożenia?
86. Scharakteryzuj zjawisko szoku kulturowego – jego przyczyny, przebieg i sposoby przezwyciężania.
87. Omów wymiary kultury wg Geerta Hofstede i ich wpływ na zarządzanie zespołem.
88. Opisz jak zróżnicowanie (kulturowe) zespołu wpływa na jego efektywność.
89. Kultura narodowa a kultura organizacyjna – źródła podobieństw i różnic.
90. Omów wpływ globalizacji na kulturę organizacyjną.
91. Narzędzia pozyskiwania kandydatów – omów dostępne źródła rekrutacji i ich atuty.
92. Narzędzia selekcji kandydatów – przedstaw i omów dwa wybrane.
93. Narzędzia oceny pracowników – przedstaw i omów dwa wybrane.
94. Narzędzia prawne – omów prawne argumenty wpływania HR BP na sposób postępowania pracowników i menedżerów organizacji.
95. Narzędzia derekrutacji pracowników – omów proces derekrutacji z winy pracownika oraz w wyniku naturalnych ruchów kadrowych (zmiana pracodawcy, odejście na emeryturę cennego pracownika).
96. Koncepcja talentu i różne podejścia do zarządzania talentami.
97. Przyczyny wprowadzania procesu zarządzania talentami do przedsiębiorstwa.
98. Tworzenie i realizacja programów rozwojowych dla talentów – etapy, ryzyka.
99. Narzędzia identyfikacji talentów wewnątrz organizacji i sposoby pozyskiwania ich z rynku pracy.
100. Budowanie zaangażowania i sposoby zatrzymywania talentów w przedsiębiorstwach.

Literatura:

1. M. Armstrong, A. Baron A., Human Capital Management: Achieving Added Value Through People, Kogan Page, New York 2008.
2. B. Becker, M. A. Huselid, D. Ulrich, The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance, Harvard Business Review Press, New York 2001.
3. G. Dessler, Human Resources Management. Global Edition, Pearson Education, New York 2019.
4. E. Lawler, Talent. Making People Your Competitive Advantage, Jossey-Bass, San Francisco 2008.
5. G. Leśniak-Łebkowska G., Project Management, Oficyna Wydawnicza SGH, 2015.
6. A. A. Thompson JR., A.J.Strickland III, J.E.Gamble, Crafting and Executing Strategy, 16th Edition, McGraw-Hill 2008.
7. M. Armstrong, Zarządzanie wynagrodzeniami, Wolters Kluwer', Warszawa 2015.
8. M. Fryczyńska, M. Jabłońska Wołoszyn, praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników, Placet, Warszawa 2008.
9. G. Gołębiowski (red.), A. Grycuk, A. Tłaczała, P. Wiśniewski, Analiza finansowa przedsiębiorstwa, Difin, Warszawa 2014.
10. G. Hofstede i in., Kultury i organizacje. PWE, Warszawa 2011.
11. M. Juchnowicz, T. Rostkowski, Ł. Sienkiewicz, Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi, Poltext, Warszawa 2009.
12. M. Juchnowicz, Zaangażowanie pracowników. Sposoby oceny i motywowania. PWE, Warszawa 2012.
13. Juchnowicz M., Kinowska H., Rostkowski T. (2021) Skuteczne systemy wynagradzania w biznesie i sektorze publicznym, PWE, Warszawa.
14. M. Juchnowicz (red.), Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy, narzędzia, aplikacje, PWE, Warszawa, 2014.
15. K. Popieluch (red.), HR Business Partner, PWN, Warszawa 2018.
16. M. Romanowska, Planowanie strategiczne w przedsiębiorstwie, PWE, Warszawa 2017.
17. J. Tabor, Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie. Koncepcje, strategię, praktyka, Poltext, Warszawa 2013.
18. M. Trocki (red.) Nowoczesne zarządzanie projektami, p. red. M. Trockiego, PWE, Warszawa 2012
19. A. Winch, S. Winch, Negocjacje - jednostka, organizacja, kultura, Difin, Warszawa 2010.