

HR BIZNES PARTNER

1. Istota projektów, ich miejsce i rola w obszarze HR.
2. Etapy zarządzania projektem HR.
3. Proces angażowania interesariuszy w projekcie HR.
4. Proces zarządzania ryzykiem w projekcie HR.
5. Planowanie zasobów i kosztów projektu HR.
6. Rola HR Biznes Partnera w procesie tworzenia strategii.
7. Wpływ decyzji strategicznych w przedsiębiorstwie na obszar HR.
8. Podstawowe dylematy strategiczne na poziomie strategii konkurencji.
9. Metody analizy potencjału wewnętrznego przedsiębiorstwa.
10. Rodzaje przewagi konkurencyjnej i jej źródła.
11. Kluczowe kompetencje HR BP we wdrażaniu strategii firmy.
12. Metody i narzędzia rozwoju kompetencji kierowniczych.
13. Szanse i zagrożenia stosowania rozwojowych narzędzi bazujących na technologii informatyczno-komunikacyjnej (ICT).
14. Przedstaw i scharakteryzuj etapy procesu rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji.
15. Rodzaje ścieżek karier i uzasadnienie planowania ścieżek karier w organizacji.
16. Rozwój osobisty a rozwój w zawodzie – scharakteryzuj wymiary i przedstaw wpływ na planowanie rozwoju pracownika w organizacji.
17. Wskaż i scharakteryzuj najbardziej efektywne formy szkoleniowe dla rozwoju kompetencji interpersonalnych.
18. Przedstaw poziomy oceny efektywności szkoleń i rozwoju w organizacji.
19. Wskaż powiązania subprocesu rozwoju kapitału ludzkiego z innymi subprocesami zarządzania kapitałem ludzkim.
20. System motywacyjny w organizacji – pojęcie i charakterystyka jego elementów składowych.
21. Wymień teorie motywowania pracowników i omów wybraną.
22. Scharakteryzuj zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania systemu motywowania w organizacji.
23. Materialne i niematerialne narzędzia motywowania – przykłady i podstawowe różnice.

HR BIZNES PARTNER

24. Zaangażowanie pracowników – pojęcie i charakterystyka składowych.
25. Kultura zaufania w zarządzaniu przez zaangażowanie.
26. Metody oceny zaangażowania organizacyjnego i zaangażowania w pracę.
27. Omów skuteczność motywacyjną różnych stylów kierowania.
28. Rola przywództwa w procesie motywacyjnym.
29. Istota, cele i efekty wartościowania stanowisk pracy.
30. Zadania HR Biznes Partnera w procesie wartościowania stanowisk pracy.
31. Całościowe metody wartościowania stanowisk pracy.
32. Ustalanie poziomu wynagrodzenia pracownika.
33. Jakie są najważniejsze koszty pracownicze w przedsiębiorstwie? Jak ocenić rentowność inwestycji w kapitał ludzki?
34. Podstawowe wskaźniki efektywności pracowników. Wymień wskaźniki efektywności zarządzania zasobami ludzkimi.
35. Funkcje HR Biznes Partnera w koncepcji Dave Urlicha.
36. Bariery we wdrażaniu koncepcji HR BP w praktyce polskich przedsiębiorstw.
37. Ilościowe i jakościowe metody analizy postaw pracowników – charakterystyka i zastosowanie (badania ilościowe a jakościowe).
38. Paradygmaty przywództwa w koncepcji Gale Avery – scharakteryzuj (mocne i słabe strony) dwóch wybranych.
39. Employer branding – założenia koncepcji. Funkcje employer branding w współczesnych przedsiębiorstwach.
40. Wymień i scharakteryzuj etapy strategii współpracy w negocjacjach.
41. Omów koncepcje BATN-y w negocjacjach. Na czym polega jej znaczenie w negocjacjach?
42. Scharakteryzuj zjawisko szoku kulturowego – jego przyczyny, przebieg i sposoby przewyższania
43. Omów wymiary kultury wg Geerta Hofstede i ich wpływ na zarządzanie zespołem.
44. Kultura narodowa a kultura organizacyjna – źródła podobieństw i różnic.
45. Narzędzia pozyskiwania kandydatów – omów dostępne źródła rekrutacji i ich atuty.

Zagadnienia do egzaminu dyplomowego na studiach II stopnia

HR BIZNES PARTNER

46. Narzędzia selekcji kandydatów – przedstaw i omów dwa wybrane.
47. Narzędzia oceny pracowników – przedstaw i omów dwa wybrane.
48. Koncepcja talentu i różne podejścia do zarządzania talentami.
49. Przyczyny wprowadzania procesu zarządzania talentami do przedsiębiorstwa.
50. Tworzenie i realizacja programów rozwojowych dla talentów – etapy, ryzyka.