

TÉTELSOR EET (BC)

- 1 Speciális helyzetű csoportok tagjainak problémái, azok megoldáshoz szükséges elvi és gyakorlati háttér bemutatása. (Hátrányos helyzet fogalmának értelmezése, foglalkoztatás szempontjából HH-ű rétegek jellemzése, a velük való foglalkozás sajátosságai.)
- 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 pályaaorientáció hagyományos és korszerű megközelítése hazánkban és annak kapcsolódása a nemzetközi tapasztalatokhoz, kiemelten az intézményekhez (ELGPN, IAEVG, NICE, NSZFH). (A pályaaorientáció rendszerének és tartalmának változása, az információhoz való hozzáférés lehetőségei.)
- 4 Az infokommunikációs eszközök szerepe a pályaaorientációban, különös tekintettel annak különböző tartalmaira. Az IKT beszélgetést módosító hatása. (Számítógéppel támogatott tanácsadás kialakulásának folyamata, az internet esélye és veszélye az információszerezésben.)
- 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 munkapályatanácsadás 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 A humán szolgáltatás etikai kérdései, az etikai kódex fogalma, alapelvei, tartalma. A tanácsadó szakma etikai követelményeinek hazai és nemzetközi megközelítései (etikai kódexek, Völgyesy, IAEVG).
- 10 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.
- 11 Karriertervezés a szervezeti gyakorlatban. A szervezeti struktúra, stratégia, kultúra és a karriertervezés összefüggései. A szervezeti karrierutak tervezésének kérdései, problémák, típusok.
- 12 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.

- 13 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.
- 14 A pályalélektan legújabb modelljei, összehasonlításuk fő fogalmaik 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.)
- 15 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.)
- 16 Az emberi erőforrás tanácsadáshoz kapcsolódó alapvető kognitív és személyiségpszichológiai területek és ezek gyakorlati alkalmazása (figyelem és észlelés, tanulás, gondolkodás, főbb személyiségelméletek).
- 17 Az emberi erőforrás tanácsadáshoz kapcsolódó alapvető affektív és fejlődéspszichológiai területek és ezek gyakorlati alkalmazása (motiváció, érzelmek, stressz, felnőttkori életciklusok).
- 18 A tanácsadás folyamatában megjelenő szociálpszichológiai jelenségek az egyén szempontjából (szocializáció, szelf, attribúció, attitűd)
- 19 A tanácsadás folyamatában megjelenő szociálpszichológiai jelenségek a csoport szempontjából (versengés, agresszió, együttműködés, segítségnyújtás, előítéletek és sztereotípiák).
- 20 A szervezeti hírnév fogalma, összetevői, a fő hírnév paradigmák Fombrun és Van Riel alapján, a hírnévelfogás fő „iskolái”, a HR szerepe a folyamatban.
- 21 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.
- 22 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.)
- 23 A felnőttképzés intézményi környezete, a felnőttképzési tevékenység engedélyezése, a felnőttképzésjogi környezete (A vonatkozó jogszabályok ismertetése, a képzések típusai, sajátosságai)
- 24 A felnőttképzés korszerű módszerei, a képzési folyamat tervezése, irányítása. A szervezeten belüli és a szervezeten kívüli felnőttképzés sajátosságai. Célcsoportspecifikus képzési szolgáltatások, a képzések során biztosított szolgáltatások helye és szerepe a fejlesztő tevékenységben. (A képzési igények felmérése, jelentősége a képzések szervezésében, a képzések eredményessége, hatékonysága, hatása az egyéni és szervezeti munkára)
- 25 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.)
- 26 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)
- 27 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?
- 28 A szabvány alapú integrált menedzsment irányítási rendszer piramis modellje. A piramis oldalait jelképező egyes irányítási rendszerek, az azokhoz kapcsolódó szabványok.
- 29 A vezetővé válás folyamata. A XX. századi vezetés elméletek és a XXI. század kihívásainak tükröződése a legújabb vezetéselméletekben. 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.
- 30 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.
- 31 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.
- 32 A munkaerőpiac bemutatása: meghatározás, kereslet, kínálat, munkanélküliség, teljes foglalkoztatás, munkaerőhiány, statisztikai adatok. A munkaerőpiac jelenlegi újdonságai és várható trendjei, a jövő munkája.
- 33 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.
- 34 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 munkamániá fogalma, főbb komponensei.
- 35 A szervezetek/vállalatok érintettjeinek (stakeholdereinek) ismertetése és csoportosítása). A stakeholder térkép/stakeholder elemzés készítésének jelentősége. Az érintettek rangsorolhatósága a hatalom-érdek mátrix segítségével.
- 36 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.