

MAGISTERSKI EGZAMIN DYPLOMOWY

Kierunek: HR biznes partner

1. Przedstaw istotę projektów, ich miejsce i rolę w obszarze HR.
2. Trójkąt ograniczeń a specyfika projektów HR.
3. Przedstaw etapy zarządzania projektem HR.
4. Przedstaw inicjowanie i definiowanie projektu HR.
5. Przedstaw proces angażowania interesariuszy w projekcie HR.
6. Przedstaw proces zarządzania ryzykiem w projekcie HR.
7. Przedstaw metody doboru członków zespołu do projektów HR.
8. Przedstaw planowanie struktury i terminów projektu HR.
9. Przedstaw planowanie zasobów i kosztów projektu HR.
10. Przedstaw kontrolę postępów i analiza odchyłeń w zarządzaniu projektem HR.
11. Przedstaw rolę HR Biznes Partnera w budowaniu i wdrażaniu strategii przedsiębiorstwa.
12. Przedstaw wpływ decyzji strategicznych w przedsiębiorstwie na obszar HR.
13. Przedstaw podstawowe dylematy strategiczne w przedsiębiorstwie.
14. Przedstaw istotę analizy strategicznej oraz jej zastosowanie w przedsiębiorstwie.
15. Przedstaw wpływ decyzji strategicznych w przedsiębiorstwie na obszar HR.
16. Podstawowe dylematy strategiczne na poziomie strategii konkurencji.
17. Przedstaw istotę analizy strategicznej oraz jej zastosowanie w przedsiębiorstwie.
18. Przedstaw metody analizy sektora i makrooczenia przedsiębiorstwa.
19. Przedstaw metody analizy potencjału wewnętrznego przedsiębiorstwa.
20. Przedstaw rodzaje przewagi konkurencyjnej i jej źródła.
21. Przedstaw metody i narzędzia rozwoju kompetencji kierowniczych.
22. Przedstaw zadania i kompetencje trenera wewnętrznego.
23. Przedstaw formułę 70-20-10 rozwoju pracowników i jej zastosowanie w organizacji.
24. Przedstaw 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 nowoczesnych 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. Przedstaw warunki skuteczności systemu wynagradzania.
52. Sprawiedliwość systemu wynagradzania – pojęcie i charakterystyka jej składowych.
53. Przedstaw istotę, cele i efekty wartościowania stanowisk pracy.
54. Przedstaw etapy procesu wartościowania stanowisk pracy.
55. Opisy stanowisk pracy i zakresy zadań pracowników – istota i rola w organizacji.
56. Przedstaw zadania HR Biznes Partnera w procesie wartościowania stanowisk pracy.
57. Przedstaw całościowe metody wartościowania stanowisk pracy.
58. Przedstaw analityczne metody wartościowania stanowisk pracy.
59. Przedstaw sposoby powiązania wyników wartościowania stanowisk pracy ze stawkami wynagrodzeń zasadniczych.
60. Przedstaw rolę danych rynkowych o wynagrodzeniach w kształtowaniu systemów wynagradzania.
61. Przedstaw 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. Przedstaw podstawowe wskaźniki efektywności pracowników. Wymień wskaźniki efektywności zarządzania zasobami ludzkimi

69. Czym się różni wskaźnik rentowności zatrudnienia nominalnego i wskaźnik rentowności zatrudnienia realnego?
70. Omów wskaźniki absencji. Pomiar absencji zamierzonej i niezamierzonej.
71. Przedstaw skutki finansowe absencji i możliwość ich planowania.
72. Przedstaw skutki finansowe braku bezpieczeństwa pracowników i pomiar bezpieczeństwa pracy.
73. Przedstaw przyczyny stresu pracowników i najważniejsze skutki finansowe związane z długotrwałym stresem pracowników.
74. Przedstaw pojęcie zaangażowania w pracę i skutki finansowe poziomu zaangażowania pracowników.
75. Przedstaw skutki finansowe rotacji pracowników i pomiar rotacji pracowników.
76. Przedstaw funkcje HR Biznes Partnera w koncepcji Dave Urlicha.
77. Przedstaw bariery we wdrażaniu koncepcji HR BP w praktyce przedsiębiorstw.
78. Ilościowe i jakościowe metody analizy postaw pracowników – charakterystyka i zastosowanie.
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 – przedstaw założenia koncepcji. Funkcje employer branding w współczesnych przedsiębiorstwach.
82. Wymień i scharakteryzuj etapy strategii współpracy w negocjacjach.
83. Wymień i scharakteryzuj etapy przełamania 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 przewycięzania.
87. Omów wymiary kultury wg Geerta Hofstede i ich wpływ na zarządzanie zespołem.
88. Opisz jak zróżnicowanie (kulturowe) zespołu wpływa na jego efektywność.
89. Omów wpływ stereotypów kulturowych na funkcjonowanie zespołów wielokulturowych.
90. Omów wpływ globalizacji na kulturę.
91. Omów narzędzia pozyskiwania kandydatów - dostępne źródła rekrutacji i ich atuty.
92. Omów narzędzia selekcji kandydatów - wywiady selekcyjne i Assessment Centre.
93. Omów narzędzia oceny pracowników - system ocen okresowych i Development Centre.
94. Omów narzędzia prawne - 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. Przedstaw koncepcję talentu i różne podejścia do zarządzania talentami.

97. Przedstaw przyczyny wprowadzania procesu zarządzania talentami do przedsiębiorstwa.
98. Przedstaw tworzenie i realizacja programów rozwojowych dla talentów – etapy, ryzyka.
99. Przedstaw 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.Stricland 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. M. Juchnowicz (red.), Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy, narzędzia, aplikacje, PWE, Warszawa, 2014.
14. K. Popieluch (red.), HR Business Partner, PWN, Warszawa 2018.
15. M. Romanowska, Planowanie strategiczne w przedsiębiorstwie, PWE, Warszawa 2017.
16. J. Tabor, Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie. Koncepcje, strategie, praktyka, Poltext, Warszawa 2013.
17. M. Trocki (red.) Nowoczesne zarządzanie projektami, p. red. M. Trockiego, PWE, Warszawa 2012
18. A. Winch, S. Winch, Negocjacje - jednostka, organizacja, kultura, Difin, Warszawa 2010.