|  |  |
| --- | --- |
| ZAGADNIENIA SPECJALNOŚCIOWE –  ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI | |
| **L.P.** | **ZAGADNIENIA** |
| 1. | Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi – pojęcie, przesłanki, cele. |
| 2. | Rola kapitału ludzkiego w gospodarce opartej na wiedzy. |
| 3. | Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie personelem – porównanie. |
| 4. | Polityka kadrowa i proces kadrowy – istota, charakterystyka, powiązania. |
| 5. | Modele teoretyczne zarządzania zasobami ludzkimi - rodzaje, charakterystyka. |
| 6. | Ogólne trendy współczesnego rynku pracy w Polsce i na świecie. |
| 7. | Podaż i popyt na rynku pracy. Niedopasowanie popytu i podaży pracy - przyczyny, skutki organizacyjne i indywidualne. |
| 8. | Employer branding – pojęcie, rola w marketingu personalnym, techniki. |
| 9. | Różnice pokoleniowe zasobów pracy – porównanie generacji Y i X. |
| 10. | Kompetencje menedżerskie - pojęcie, zakres, metody rozwoju. |
| 11. | Zarządzanie wiekiem w organizacji – cele, przesłanki, metody. |
| 12. | Rekrutacja zewnętrzna i wewnętrzna - przesłanki stosowania, wady i zalety obydwu. |
| 13. | Metody i techniki selekcji pracowników – tradycyjne i nowoczesne. |
| 14. | Metody i techniki uczenia się przez całe życie – przegląd. |
| 15. | Koncepcje karier zawodowych i ich zastosowanie w planowaniu karier pracowniczych. |
| 16. | Systemy motywacyjne w przedsiębiorstwie i ich charakterystyka. |
| 17. | Współczesne koncepcje motywowania do pracy. |
| 18. | Strategie wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, składniki wynagrodzenia całkowitego, programy kafeteryjne. |
| 19. | Stres organizacyjny, mobbing, pracoholizm – przyczyny, skutki organizacyjne i personalne, sposoby przeciwdziałania. |
| 20. | Systemy informatyczne w zarządzaniu działem personalnym. |