|  |
| --- |
| 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.  |