

Zv tételek – 2023. tavasz

A XXI. SZÁZAD MUNKAPSZICHOLOGIÁJA

1. Munkahelyi stressz és stressz-menedzsment

1. Mutasd be a főbb stressz modelleket, és

- hasonlítsd össze ezeket főbb fogalmaik, magyarázó elveik mentén, illetve hogy
- hogyan alkalmazhatók ezek a megközelítések a munkahelyi stresszel összefüggésben?

2. Mutasd be a

- legtipikusabb és ma leginkább jellemző munkahelyi stresszor tényezőket, ezek lehetséges osztályozását, valamint a stressz mérésének lehetséges megközelítéseit, eszközeit, módszereit, valamint
- a stresszreakciók osztályozásának lehetőségeit, és térj ki arra, hogy a stresszre adott válaszoknak milyen lehetséges megjelenési formái lehetnek egyéni és szervezeti szinten!

3. Mutasd be a stresszel való megküzdés (coping) fogalmát, valamint

- a megküzdés különböző formáit,
- és a stressz károsító hatását befolyásoló és módosító tényezőket, illetve hogy
- hogyan alkalmazható ezek a módszerek munkahelyi, szervezeti környezetben!

4. Mutasd be egy lehetséges, munkahelyi stressz-menedzsment program kialakításának és megvalósításának főbb lépéseit! Melyik lépésben mire kell figyelmet fordítani és milyen szerepe lehet ebben a munka- és/vagy szervezetpszichológusnak?

2. Jólét, munkahelyi jólét

1. Mutasd be a pozitív pszichológia egyik fő konstruktumának, a jólétnek

- a fogalmát, ennek különböző értelmezését és kapcsolatát/eltérését más fogalmakkal, mint pl. az elégedettség, a boldogság, az életminőség, stb.,
- a szubjektív jólét és a pszichológiai jólét értelmezését és típusait, valamint azt, hogy
- hogyan értelmezhetjük a munkahelyi jólét fogalmát, s milyen szempontból van a jólétnek jelentősége szervezeti/munkahelyi kontextusban!

2. Mutasd be a jólét értelmezéséhez kapcsolódó korai és jelenlegi modelljeit,

- az autentikus életöröm elméletet, majd
- részletesen ismertesd M. Seligman, E. Diener, C. Ryff és D. Kahneman modelljeit, annak elemeit, valamint
- a modellekhez kapcsolódó mérőeszközök főbb jellemzőit!

3. Burnout prevenció

1. A kiégés elmélete. Mutasd be a kiégés jelenségét az ismert kutatások alapján!

Válaszodban az alábbi elemekre térj ki:

- főbb elméletalkozók
- a burnout dimenziói
- a burnout folyamatelmélete Freudenbergertől alapján
- a burnout kialakulását magyarázó munkakövetelmény-erőforrás modell bemutatása

2. Az önegyüttértés és az internalizált célok szerepe a burnout prevencióban. Mutasd be, milyen szerepe lehet az önegyüttértésnek és a célok internalizálásának a burnout prevenciójában?

Válaszodban az alábbi elemekre térj ki:

- az önegyüttértés elméletének részletes bemutatása
- az öndeterminációs elmélet, valamint az ehhez kapcsolódó énkonzordancia-modell bemutatása
- milyen dimenziók mentén hat az önegyüttértés és az intrinzik cél kialakítás a burnout folyamatára

4. SZERVEZETPSZICHOLÓGIA ÉS VEZETÉS

1. Gondolkodásmód a szervezetekkel, munkával kapcsolatban.

- A szervezetekről, munkáról való gondolkodás (rendszer szemlélet; kontingenciaelmélet, feladat bizonytalansága mint kontingenciátényező, kontingencia elemzés tényezői)
- Szervezeti felépítés, szervezeti alapformák és jellemzőik (lineáris, funkcionális, divizionális, mátrix, tenzor)
- Szervezeti életciklus modell (Adizes; szakaszok jellemzői, veszélyek, sikeres túljutás kritériumai, külső támogatási lehetőségek)
- Küldetés, jövőkép, értékek jellemzői (küldetésnyilatkozat elemei, döntéssparalízis, mantra)
- Stratégia jellemzői, elemei, stratégiaalkotás lépései (célok meghatározása, környezet elemzése, szervezet elemzése, szervezet és környezet összeillesztése), stratégiai, taktikai és operatív tervek jellemzői (figyelem fókusza, vezetői szintek, időkeret, hatáskör, környezet)
- Szervezet és környezet elemzését segítő, stratégiaalkotáshoz és szervezeti diagnózishoz használt modellek (pl. Porter-féle öttényezős modell, PEST Analízis, STAR modell, McKinsey 7S modell, SWOT, 4+2 modell, Ansoff-féle termék-piac növekedési mátrix, BCG-mátrix)
- Szervezeti diagnózis fogalma, szerepe, célja, folyamata, mérés eszközei és mérlegelendő szempontjai, a diagnózis fázisai és jellemzőik (belépés, adatgyűjtés, visszajelzés)

2. Nemzeti és szervezeti kulturális hatások.

- Nemzeti kultúra modellek (pl., Hofstede, Trompenaars, GLOBE), szervezeti kulturális modellek (pl., Schein, Cameron és Quinn, Handy, Collins), kultúra dimenziók, kulturális alapfeltételezések a nemzeti és a szervezeti szinten.
- A szervezeti kultúra mérésnek a módszerei. A kultúra hatása a mindennapi szervezeti folyamatokra. Értékek, vélekedések és normák szerepe a kultúrában.

3. Szervezeti igazságosság és bizalom.

- Az igazságosság összetevői, a disztributív, a procedurális és az interakciós igazságosság sajátosságai.
- A nemzeti/szervezeti kultúra és az igazságosság összefüggései.
- Az igazságtalanság hatásai, következményei.
- A HR folyamatok igazságos működésének feltételei.
- A bizalom kognitív, érzelmi összetevői.
- A bizalom előnyei, hátrányai.
- A szervezeti és vezetőbe vetett bizalom kialakításának alapjai.

4. Változás, változás-, és tudásmenedzsment.

- A változásmenedzsment tárgya, jelentősége, alapfogalmai, a szervezeti változás típusai, szereplői.
- Változással szembeni ellenállás okai
- A változásra adott reakciók és ezek kezelésének lehetőségei (Kübler, Ross)
- A változtatás folyamata, fő szakaszai és erőtere (Smith; Lewin)
- A sikeres változtatás kritériumai, a szervezeti változtatás lehetséges lépései. (Gleicher; Kotter)
- A tanácsadó szerepe a szervezetfejlesztési folyamatok során, nehéz tanácsadói helyzetek.
- A szervezeti tudásmenedzsment fogalma, jelentősége, hiányából adódó költségek, megfelelő működéséből származó szervezeti előnyök
- A tudásmenedzsment funkcióba sorolható feladatok (tudásigények követése, tudás megszerzése, felszínre hozása, gyűjtése, elemzése, értékelése, rendszerezése, visszakereshető tárolása, passzív és aktív hasznosítása, hasznosításának kontrollja, szabályozása; célkitűzés, tudás audit, tudástérkép)
- A tudáslétrehozás elemei (szervezeten belülről és szervezeten kívülről származó tudások)
- Tudásmenedzsment modellek (pl. a tudáshierarchia létra modellje (Weggeman, 1996; Milton, 2017); a tudás típusai: explicit és tacit (jéghegy); tudások közötti konverzió: SECI modell)
- Tudásmenedzsment eszközök (pl. meeting memo, exit interview, brown bag lunches, communities of practice, good practices, after action review)
- A sikeres tudásmenedzsment feltételei (ember, folyamat, technológia), a tudásmegosztás támogató és gátló tényezői

5. Vezető a szervezetben.

- Vezetői stílusok.
- A helyzetfüggő- és a situációs vezetésmodellek feldolgozása, a vonásméletek régen és most (pl., karizmatikus, etikus, transzformáló, autentikus vezetési stílusok).
- Diszfunkcionális vezetés.

5. HR FOLYAMATOK PSZICHOLÓGIÁJA

1. Munkakörelemzés

Helyezd el a munkakör- és kompetenciaelemzést a HR folyamatok között. Mutasd be

- a munkaköri leírás kialakításának lehetséges lépéseit
- legfőbb tartalmi elemeit
- a lehetséges adatgyűjtési módszereket (interjú, dokumentumelemzés, megfigyelés stb.)

2. Kompetencia elemzés

Válassz ki egy általad megfelelőnek tartott kompetencia fogalmat és ismertesd. Ismertesd a

- kompetenciák lehetséges kategóriáit néhány példával (pl. kulcskompetencia, küszöbkompetencia, generikus kompetencia, szociális kompetencia, kognitív kompetencia)
- hogy hogyan alakítható ki egy kompetencialista és milyen célt szolgál
- a kompetenciaszótár kialakításának egy lehetséges módját (szintező, viselkedéses, negatív példás)
- a kompetenciák szintezésének és skálázásának lehetséges módjait és hasonlítsd össze azokat.

3. Kiválasztás

Mutasd be a kiválasztással kapcsolatos legfontosabb elméleti megközelítéseket! Válaszodban az alábbi elemekre térj ki:

- A kiválasztás folyamata, lépései
- Háttér információk (kulturális hatások és a munkakör elemzése)
- Kiválasztási eszközök és azok jellemzése (pl. megbízhatóság, érvényesség, szakértelem igény)
- AC, személyiségtesztek, képességtesztek a kiválasztásban
- A beválás kérdése

4. A szervezeti szocializáció és az onboarding programok jellemzői

Mutasd be a szervezet szocializációval és onboardinggal kapcsolatos legfontosabb elméleti megközelítéseket és ezek gyakorlati vonatkozását!

Válaszodban az alábbi elemekre térj ki:

- A szocializáció fogalmainak meghatározása (munka, munkahelyi, foglalkoztatási, szervezeti egyéni szocializációs stratégiák)
- szocializációs modellek (szakasz modell, taktikák modell, szocializációs tartalom modell)
- munkahelyi szocializáció és az onboarding valamint az orientációs nap kapcsolata
- szervezeti szocializáció negatív és pozitív spirálja
- a sikeres onboarding folyamatok jellemzői, onboarding költségei, megtérülési küszöb, sikeres átmenet csapdái, átmeneti időszakok angyali és ördögi köre,
- az onboarding elemei, onboarding szintjei

5. Teljesítményértékelési rendszer kialakítása, bevezetése

Helyezd teljesítményértékelést a HR folyamatok között! Mutasd be a teljesítményértékelési rendszer kialakításával és bevezetésével kapcsolatos főbb ismereteket!

Válaszodban az alábbi elemekre térj ki:

- A teljesítményértékelés céljai (implicit, explicit)
- A teljesítményértékelés tárgya – az értékelés lehetséges szempontjai, előnyei, hátrányai, alkalmazásuk feltételei,
- A teljesítményértékelés formái, módszerei
- A teljesítményértékelés eredményének felhasználási lehetőségei, az értékelés lehetséges következményei
- A TÉR kapcsolata más szervezeti rendszerekkel
- A teljesítményértékelési rendszer kialakítása, bevezetésének lépései, a TÉR eredményes működésének kritikus területei

6. Motivációs modellek, ösztönzési rendszer kialakítása

Helyezd az ösztönzési rendszert a HR folyamatok között! Mutasd be a főbb motivációs modelleket és az ösztönzési rendszer kialakításával kapcsolatos főbb ismereteket!

Válaszodban az alábbi elemekre térj ki:

- Motivációs modellek és ezek gyakorlati vonatkozása (motiváció tartalom és folyamat elméletei)
- Ösztönzési rendszer helye a HRM-ben.
- Az ösztönzési rendszer céljai
- Az ösztönzési rendszer kialakításának stratégiai kérdései, főbb elvei
- Az ösztönzési rendszerek típusai