

**ZAGADNIENIA NA EGZAMIN DYPLOMOWY OBOWIĄZUJĄCE STUDENTÓW  
KOŃCZĄCYCH STUDIA OD ROKU AKADEMICKIEGO 2024/2025**

**ZAGADNIENIA Z PRZEDMIOTÓW KIERUNKOWYCH**

**KIERUNEK: ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH**

**STUDIA II STOPNIA**

<b>Lp.</b>	<b>Treść zagadnienia</b>
1.	Ewolucja w podejściu do RZL na przykładzie wybranych definicji
2.	Andragogika jako subdyscyplina pedagogiczna i jej związki z innymi dyscyplinami naukowymi
3.	Przeobrażenia współczesnej pracy i ich konsekwencje dla pracowników
4.	Przykłady wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w HR
5.	Formy wsparcia psychologicznego w miejscu pracy
6.	Wybrane narzędzia i techniki stosowane w doradztwie zawodowym
7.	Style uczenia się – teoria uczenia się przez doświadczenie Davida A. Kolba
8.	Założenia klasycznych paradygmatów psychologii pracy
9.	Etapy postępowania badawczego w naukach społecznych
10.	Inteligencja emocjonalna w rozwoju osobistym i zawodowym
11.	Etyczny wymiar koncepcji Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (CSR)
12.	Umowy cywilnoprawne jako elastyczne formy zatrudnienia niepracowniczego
13.	Wybrane modele praktyczne oceny poziomu kompetencji pracowniczych
14.	Miary tendencji centralnej i miary rozproszenia
15.	Efektywne techniki negocjacji i przykłady ich zastosowania w biznesie
16.	Rola i znaczenie sztucznej inteligencji i sieci społecznościowych w RZL
17.	Komunikacja werbalna i niewerbalna podczas wystąpień publicznych
18.	Rodzaje patologii i dysfunkcji w środowisku pracy oraz sposoby ich zapobiegania
19.	Proces konsultingowy w Rozwoju Zasobów Ludzkich: projektowanie i ocena
20.	Mentoring w biznesie jako kluczowy element rozwoju zawodowego

**ZAGADNIENIA Z PRZEDMIOTÓW SPECJALNOŚCIOWYCH**

**KIERUNEK: ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH, STUDIA II STOPNIA**

**SPECJALNOŚĆ: COACHING Z ELEMENTAMI PSYCHOLOGII**

<b>Lp.</b>	<b>Treść zagadnienia</b>
1.	Różnice pomiędzy coachingiem, a doradztwem, psychoterapią, treningiem i mową motywacyjną
2.	Wpływ koncepcji Porozumienia bez Przemocy (PbP) Marshalla B. Rosenberga na aspekty związane z rozwojem osobistym
3.	Teoria oczekiwań Victora H. Vrooma a motywacja w relacjach osobistych i pracowniczych
4.	Funkcje i rodzaje coachingu w biznesie i edukacji
5.	Struktura sesji coachingowej z klientem

6.	Przykłady narzędzi do zastosowania w wybranych modelach coachingu wielopoziomowego (Roberta B. Diltsa, GROW, VALID, EI COACH)
7.	Koncepcja rozwoju kariery zawodowej Donalda E. Supera
8.	Typy osobowości zawodowych Johna L. Hollanda
9.	Twórcze rozwiązywanie problemów w organizacjach w oparciu o wybrane metody
10.	Skuteczne techniki ułatwiające prowadzenie dyskusji
11.	Procesy grupowe w rozwoju zasobów ludzkich
12.	Kodeks etyczny coacha, a profesjonalizacja zawodu
13.	Kompetencje coacha i superwizora na przykładzie wybranej organizacji (IC, ICF, EMCC, ICC)
14.	Prawne aspekty procesu coachingowego
15.	Coaching kariery jako proces wspierania rozwoju zawodowego pracowników
16.	Praktyczne strategie budowania marki osobistej
17.	Superwizja i jej znaczenie dla rozwoju coacha
18.	Ewaluacja programów szkoleniowych – wybrane koncepcje
19.	Plan rozwoju pracownika jako narzędzie rozwojowe dla pracowników i przełożonych
20.	Kultura organizacyjna – definicja i znaczenie dla RZL

**ZAGADNIENIA Z PRZEDMIOTÓW SPECJALNOŚCIOWYCH**  
**KIERUNEK: ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH, STUDIA II STOPNIA**  
**SPECJALNOŚĆ: SPECJALISTA DS. SZKOLEŃ I ROZWOJU**

<b>Lp.</b>	<b>Treść zagadnienia</b>
1.	Różnice między przywództwem a zarządzaniem
2.	Pięć poziomów przywództwa Johna C. Maxwella
3.	Przywództwo edukacyjne w praktyce: dyrektor szkoły – nauczyciel jako lider
4.	Międzykulturowa komunikacja werbalna i niewerbalna (werbalne środki komunikacji, warunki skutecznego słuchania, niewerbalne aspekty mowy, mowa ciała i ekspresja emocji)
5.	Bariery kulturowe w komunikacji i sposoby ich pokonywania
6.	Rola kompetencji kulturowych, międzykulturowych i wielokulturowych w środowisku pracy
7.	Zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania budowania marki pracodawcy
8.	Marketing relacji i doświadczeń w budowaniu marki pracodawcy
9.	Perspektywa strategiczna w rozwoju zasobów ludzkich organizacji
10.	Analiza potrzeb szkoleniowych w organizacji w ujęciu podmiotowym i przedmiotowym
11.	Narzędzia badawcze wykorzystywane w procesie analizy potrzeb szkoleniowych
12.	Twórcze rozwiązywanie problemów w organizacjach w oparciu o wybrane metody
13.	Skuteczne techniki ułatwiające prowadzenie dyskusji
14.	Procesy grupowe w Rozwoju Zasobów Ludzkich
15.	Wellbeing i jego znaczenie w efektywnym zarządzaniu organizacją
16.	Elementy procesu zarządzania talentami w organizacji
17.	Metodyka Scrum w projektach HR – ujęcie praktyczne
18.	Przykładowe metody oceny kompetencji pracowników
19.	Prawne aspektu procesu szkoleniowego
20.	Kultura organizacyjna – definicja i znaczenie dla RZL