

## Program studiów podyplomowych

Ogólna charakterystyka studiów podyplomowych		
Wydział prowadzący studia podyplomowe:		Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Nazwa studiów podyplomowych:		STUDIA PODYPLOMOWE W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI
Nazwa studiów podyplomowych w j. angielskim:		POSTGRADUATE DIPLOMA STUDIES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji:		Poziom 7 - obszar kształcenia w zakresie nauk społecznych
Liczba semestrów:		2
Łączna liczba godzin zajęć dydaktycznych:		166
Łączna liczba punktów ECTS:		30
Cel studiów podyplomowych:	Działania lub zadania, które potrafi wykonywać osoba posiadająca kwalifikację <i>(należy określić, do czego przygotowują słuchaczy studia podyplomowe).</i>	Celem studiów jest przekazanie specjalistycznej wiedzy i umiejętności związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji w warunkach globalizacji. Program studiów obejmuje pogłębiony zakres zagadnień związanych z zarządzaniem pracownikami w oparciu o proces kadrowy w ujęciu całościowym wzbogacony treningiem rozwoju kompetencji osobistych.
	Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji <i>(należy opisać uzyskiwane przez słuchaczy nowe uprawnienia i kwalifikacje zawodowe niezbędne na rynku pracy).</i>	W trakcie studiów słuchacze poznają tajniki planowania zatrudnienia, metody pozyskiwania pracowników, uwarunkowania płacowe i motywowania, proces projektowania szkoleń, procedur ocen pracowniczych, outplacementu i międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi. W programie przewidziano też zajęcia z prawnych aspektów zarządzania kadrami. Ponadto słuchacze nabywają szereg umiejętności przydatnych w zarządzaniu kapitałem ludzkim, takich jak: rozumienie uwarunkowań zachowań ludzi w organizacji, negocjowanie w sytuacjach trudnych, rozwiązywanie konfliktów i skuteczne komunikowanie się. Studia łączą elementy tzw. twardego i miękkiego HRM.
	Zapotrzebowanie na kwalifikację, przedstawione w kontekście trendów na rynku pracy, rozwoju nowych technologii, potrzeb społecznych, strategii rozwoju kraju lub regionu <i>(należy również uwzględnić opinie interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych).</i>	Program studiów zorientowany jest na współpracę z praktyką gospodarczą, co zostało zapisane w strategii i misji Wydziału. W procesie określania efektów kształcenia i rozwiązań programowych uwzględniono opinie interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych na podstawie badań ankietowych. Prowadzono także obserwację i analizy sytuacji na rynku pracy w regionie kujawsko-pomorskim. Rozwiązania programowe uwzględniają zapotrzebowanie na treści kształcenia wynikające z badań sondażowych wśród uczestników zamawianych

		studiów podyplomowych prowadzonych dla pracowników Urzędu Miasta w Toruniu. Przy określaniu efektów kształcenia wzięto także pod uwagę wyniki badań ankietowych prowadzonych wśród pracodawców zarówno przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, jak i Katedrę Gospodarowania Zasobami Pracy na temat zapotrzebowania na kadry i kwalifikacje w województwie. Ponadto w ramach badań Katedry Gospodarowania Zasobami Pracy zbudowany został profil kompetencyjny pracownika działu HR, do którego dostosowany został przedłożony program studiów.
	Możliwości wykorzystania kwalifikacji.	Studia przygotowują do pracy na stanowiskach: <ul style="list-style-type: none"> <li>• menedżer HR</li> <li>• specjalista ds. szkoleń</li> <li>• specjalista ds. rekrutacji i selekcji</li> <li>• specjalista ds. ocen pracowniczych</li> <li>• specjalista ds. systemu wynagrodzeń</li> <li>• kierownik działu</li> </ul>
	Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze.	Pokrewne zawody: <ul style="list-style-type: none"> <li>• doradca zawodowy</li> <li>• pośrednik pracy</li> </ul>
<b>Efekty kształcenia dla studiów podyplomowych*</b>		
<b>Symbol</b>	<b>Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent osiąga następujące efekty kształcenia:</b>	
<b>Wiedza</b>		
<b>EK_W01</b>	Biegle nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji.	
<b>EK_W02</b>	Zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.	
<b>EK_W03</b>	Zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej.	
<b>EK_W04</b>	Zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności.	
<b>EK_W05</b>	Klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów.	
<b>EK_W06</b>	Zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych.	
<b>EK_W07</b>	Identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy.	
<b>EK_W08</b>	Zna i opisuje zaawansowane procedury komunikowania się w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się interpersonalnego.	

EK_W09	Zna biegle procedury rozliczeń związanych z wynagradzaniem pracowników.					
EK_W10	Zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania.					
EK_W11	Definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka.					
EK_W12	Zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy.					
<b>Umiejętności</b>						
EK_U01	Diagnostuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny.					
EK_U02	Stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym.					
EK_U03	Diagnostuje wymagania stanowiska pracy z uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji.					
EK_U04	Projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji.					
EK_U05	Projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji.					
EK_U06	Projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej.					
EK_U07	Analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy.					
EK_U08	Wykorzystuje funkcjonalności wybranego programu wspomagającego prowadzenie dokumentacji kadrowo-płacowej.					
EK_U09	Konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej.					
EK_U10	Formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod.					
EK_U11	Podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu.					
EK_U12	Biegle wykorzystuje psychologiczne instrumenty wywierania wpływu w praktyce zarządzania.					
<b>Kompetencje społeczne</b>						
EK_K01	Inspiruje i organizuje działania własne i innych w obliczu pojawiających się trudnych sytuacji zawodowych i społecznych.					
EK_K02	Potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi.					
EK_K03	Posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych.					
EK_K04	Jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości i wrażliwości społecznej.					
<b>Moduły kształcenia wraz z zakładanymi efektami kształcenia</b>						
Moduły kształcenia	Przedmioty	Liczba punktów w	Charakter zajęć (teoretyczne/	Zakładane efekty kształcenia	Formy i metody kształcenia,	Sposoby weryfikacji zakładanych efektów

		ECTS	praktyczne) T/P		zapewniające osiągnięcie efektów kształcenia	kształcenia osiąganych przez słuchacza
Instrumentarium zarządzania zasobami ludzkimi	Planowanie zatrudnienia	1	T/P	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- biegle nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji (EK_W01)</li> <li>- zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy (EK_W02)</li> <li>- zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej (EK_W03)</li> <li>- zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności (EK_W04)</li> <li>- klasyfikuje, opisuje i diagnozuje</li> <li>- źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów (EK_W05)</li> </ul> <p>□ <b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diagnozuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny (EK_U01)</li> <li>- stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym (EK_U02)</li> <li>- diagnozuje wymagania stanowiska pracy z</li> </ul>	Pogadanka, wykład problemowy, giełda pomysłów, studium przypadku.	Obserwacja wykonania zadań indywidualnych i zespołowych wykonywanych podczas zajęć, analiza <i>case studies</i> .
	Rekrutacja personelu	1	T/P		Wykład problemowy, dyskusja, studium przypadku.	Zadania, ćwiczenia, scenki oraz projekty wykonywane podczas zajęć (budowa profilu kompetencji dla danego stanowiska pracy, konstrukcja ogłoszenia o pracę, weryfikacja dokumentów aplikacyjnych, symulacja wywiadu rekrutacyjnego, określenie kanałów rekrutacji, zaprojektowanie procedury selekcyjnej dla konkretnego stanowiska).
	Dobór kandydatów do pracy	2	T/P		Wykład, dyskusja grupowa, zadania grupowe, ćwiczenia indywidualne.	Ocena poziomu wykonania zadań zespołowych wykonywanych podczas ćwiczeń.
	System oceniania pracowników	2	T/P		Inscenizacja, pokaz, pogadanka, wykład problemowy, ćwiczenia, giełda pomysłów, studium przypadku.	Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
Instrumentarium zarządzania						

zasobami ludzkimi c.d.	Szkolenie i rozwój pracowników	2	T/P	<p>uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji (EK_U03)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji (EK_U04)</li> <li>– projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji (EK_U05)</li> <li>– projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej (EK_U06)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inspiruje i organizuje działania własne i innych w obliczu pojawiających się trudnych sytuacji zawodowych i społecznych (EK_K01)</li> <li>– jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości i wrażliwości społecznej. (EK_K04)</li> </ul>	Wykład problemowy, studium przypadku, dyskusja.	Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
	System motywowania i wynagradzania	4	T/P		Wykład z prezentacją multimedialną, studium przypadku, dyskusja grupowa.	Test wiedzy, zadania zespołowe wykonywane podczas zajęć, dyskusja grupowa.
	Outplacement	1	T		Wykład, wykład problemowy, dyskusja moderowana przez prowadzącego.	Zadania indywidualne i grupowe podczas zajęć, symulacja rozmowy z odchodzącym pracownikiem, dobór pracowników danej organizacji do zwolnień, budowa programu outplacementu.
	Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi	1	T		Prezentacja, dyskusja, studium przypadku.	Test wiedzy, zadania zespołowe
Organizacja funkcji personalnej w organizacji	Dokumentacja kadrowo-płacowa	1	P	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna biegle procedury rozliczeń związanych z wynagradzaniem pracowników (EK_W09)</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykorzystuje funkcjonalności wybranego programu wspomagającego prowadzenie dokumentacji kadrowo-płacowej</li> </ul>	Warsztaty w laboratorium komputerowym.	Zadania wykonywane samodzielnie przez słuchaczy w laboratorium komputerowym z wykorzystaniem wybranego systemu informatycznego wspomagającego prowadzenie dokumentacji kadrowo-płacowej
	Rozliczenia z	1	P		Warsztaty w laboratorium	Zadania wykonywane

	ZUS-em			(EK_U08) <b>Kompetencje społeczne:</b> – posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych (EK_K03) – potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EK_K02)	komputerowym.	samodzielnie przez słuchaczy w laboratorium komputerowym z wykorzystaniem wybranego systemu informatycznego wspomagającego rozliczenia z ZUS-em.
	Współpraca z agencją doradztwa personalnego	1	T	– potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EK_K02)	Wykład, dyskusja grupowa, analiza danych ze studium przypadku.	Zadania zespołowe wykonywane podczas zajęć
Rynek pracy	Polityka państwa na rynku pracy	2	T	<b>Wiedza:</b> – zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych (EK_W06) <b>Umiejętności:</b> – analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy (EK_U07) <b>Kompetencje społeczne:</b> – potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EK_K02)	Wykład interaktywny z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej, dyskusja grupowa, studium przypadku.	Test wiedzy

Prawo pracy	Podstawy prawa pracy	3	T	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy (EK_W12)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi (EK_K04)</li> </ul>	Wykład, studium przypadku, dyskusja grupowa.	Test wiedzy
Rozwój kompetencji osobistych	Komunikacja i negocjacje w stosunkach pracy – warsztaty	2	P	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna i opisuje zaawansowane procedury komunikowania się w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się interpersonalnego (EK_W08)</li> <li>– identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy (EK_W07)</li> </ul>	Warsztat psycho-edukacyjny z wykorzystaniem gier dydaktycznych, ćwiczeń typu papier-ołówek, symulacji, modelowania, studium przypadku, dyskusji grupowej, mini wykłady, platformy e-learningowej	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane podczas zajęć
	Psychologia szefa	1	T/P	<ul style="list-style-type: none"> <li>– zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania (EK_W10)</li> <li>– definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka (EK_W11)</li> </ul>	Wykład interaktywny z elementami pracy warsztatowej, ćwiczenia indywidualne, modelowanie zachowań, dyskusja moderowana.	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane podczas zajęć
	Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu – szkolenie interaktywne	1	P	<p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej (EK_U09)</li> <li>– biegle wykorzystuje psychologiczne instrumenty</li> </ul>	Zajęcia warsztatowe z wykorzystaniem symulacji, ćwiczeń indywidualnych, dyskusji grupowej.	Zadanie indywidualne – autodiagnoza poziomu zagrożenia wypaleniem zawodowym

				wywierania wpływu w praktyce zarządzania (EK_U12)		
	Coaching – warsztaty	2	P	<ul style="list-style-type: none"> <li>– formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EK_U10)</li> <li>– podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu (EK_U11)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inspiruje i organizuje działania własne i innych w obliczu pojawiających się trudnych sytuacji zawodowych i społecznych (EK_K01)</li> <li>– potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EK_K02)</li> </ul>	Warsztat psycho-educacyjny z wykorzystaniem modelowania zachowań, symulacji, ćwiczeń grupowych i w parach, dyskusji moderowanej.	Zadania indywidualne wykonywane podczas zajęć
Moduł dyplomowy	Seminarium dyplomowe	2	P	<p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EK_K02)</li> <li>– posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych (EK_K03)</li> </ul>	Prezentacje, dyskusja grupowa, studium przypadku.	Przygotowanie pracy dyplomowej
Moduł sprawdzający	Test z wybranych	-	P	Diagnostuje poziom i zakres wiedzy z zakresu zarządzania zasobami	Test wiadomości typu papier-ołówek.	Egzamin pisemny



	zagadnień programowych			ludzkimi		
--	------------------------	--	--	----------	--	--

Program studiów obowiązuje od semestru zimowego roku akademickiego 2017/2018.

Program studiów został uchwalony na posiedzeniu Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w dniu 17 maja 2017 roku.

DZIEKAN

*Dr hab. Jerzy Boehlke, prof. UMK*

*(podpis dziekana)*