

Toruń, 26.06.2019 r.

.....  
 pieczętka wydziału

### Program Studiów podyplomowych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi

Ogólna charakterystyka studiów podyplomowych	
Wydział realizujący 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:	7
Liczba semestrów:	2
Łączna liczba godzin zajęć dydaktycznych:	166
Łączna liczba punktów ECTS:	30
Forma zaliczenia studiów podyplomowych – warunki uzyskania świadectwa ukończenia studiów podyplomowych*	Uzyskanie zaliczeń, praca końcowa, egzamin końcowy.
Cel studiów podyplomowych:	Działania lub zadania, które potrafi wykonywać osoba posiadająca kwalifikację
	Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji

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.

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	<p>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.</p> <p>Prowadzono także obserwacje 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.</p>
	Możliwości wykorzystania kwalifikacji.	<p>Studia przygotowują do pracy na stanowiskach:</p> <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.	<p>Pokrewne zawody:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• doradca zawodowy</li> <li>• pośrednik pracy</li> </ul>
<b>Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych</b>		
<b>Symbol</b>	<b>Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent osiąga następujące efekty uczenia się:</b>	
<b>wiedza</b>		
<b>EUS_W01</b>	Biegłe nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji.	
<b>EUS_W02</b>	Zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.	
<b>EUS_W03</b>	Zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej.	

EUS_W04	Zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności.
EUS_W05	Klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów.
EUS_W06	Zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych.
EUS_W07	Identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy.
EUS_W08	Zna i opisuje zaawansowane procedury komunikowania się w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się interpersonalnego.
EUS_W09	Definiuje na poziomie pogłębionym istotę mentoringu.
EUS_W10	Zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania.
EUS_W11	Definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka.
EUS_W12	Zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy.
<b>umiejętności</b>	
EUS_U01	Diagnostuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny.
EUS_U02	Stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym.
EUS_U03	Diagnostuje wymagania stanowiska pracy z uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji.
EUS_U04	Projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji.
EUS_U05	Projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji.
EUS_U06	Projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej.
EUS_U07	Analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy.
EUS_U08	Planuje proces mentoringu i dokonuje wyboru adekwatnych metod.
EUS_U09	Konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej.
EUS_U10	Formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod.
EUS_U11	Podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu.
EUS_U12	Biegłe wykorzystuje psychologiczne instrumenty wywierania wpływu w praktyce zarządzania.
<b>kompetencje społeczne</b>	
EUS_K01	Inspiruje i organizuje działania własne i innych w celu przestrzegania obowiązujących zasad i utrzymania wysokiej jakości prowadzonych działań i zapewnienia kultury współpracy i konkurencji

EUS_K02	Potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi.
EUS_K03	Posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych.
EUS_K04	Jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości i wrażliwości społecznej.

**Moduły kształcenia wraz z zakładanymi efektami uczenia się**

Moduły kształcenia	Przedmioty	Charakter zajęć (teoretyczne/ praktyczne) T/P	Liczba godzin	Liczba punktów ECTS	Zakładane efekty uczenia się	Sposób weryfikacji zakładanych efektów uczenia się osiąganych przez uczestnika
Instrumentarium zarządzania zasobami ludzkimi	Modele kompetencyjne w organizacji	T/P	3/3	1	<b>Wiedza:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- biegle nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji (EUS_W01)</li> <li>- zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy (EUS_W02)</li> <li>- zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej (EUS_W03)</li> <li>- zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności (EUS_W04)</li> <li>- klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów (EUS_W05)</li> </ul>	Obserwacja wykonania zadań indywidualnych i zespołowych wykonywanych podczas zajęć, analiza <i>case studies</i> .
	Rekrutacja personelu	T/P	3/3	1		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	T/P	4/4	2	<p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diagnozuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny (EUS_U01)</li> <li>- stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym (EUS_U02)</li> <li>- diagnozuje wymagania stanowiska pracy z uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji (EUS_U03)</li> <li>- projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji (EUS_U04)</li> <li>- projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji (EUS_U05)</li> <li>- projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej (EUS_U06)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inspiruje i organizuje działania własne i innych w celu przestrzegania obowiązujących zasad i utrzymania wysokiej jakości prowadzonych działań i zapewnienia kultury współpracy i konkurencji (EUS_K01)</li> </ul>	Ocena poziomu wykonania zadań zespołowych wykonywanych podczas ćwiczeń.
	System oceniania pracowników	T/P	4/4	2		Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
	Szkolenie i rozwój pracowników	T/P	4/4	2		Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
	System motywowania i wynagradzania	T/P	8/8	3		Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
	Assesment center	P	4	1		Zadania grupowe wykonywane podczas zajęć.
	Outplacement	T	4	1		Zadania indywidualne i grupowe podczas zajęć, symulacja rozmowy z odchodzącym pracownikiem, dobór pracowników danej organizacji do zwolnień, budowa programu outplacementu.

	Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi	T	6	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości i wrażliwości społecznej. (EUS_K04)</li> </ul>	Test wiedzy, zadania zespołowe
Organizacja funkcji personalnej w organizacji	Rozliczenia z ZUS-em	P	6	1	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna biegle procedury rozliczeń związanych z wynagradzaniem pracowników (EUS_W09)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych (EUS_K03)</li> </ul>	Zadania wykonywane samodzielnie przez słuchaczy w laboratorium komputerowym z wykorzystaniem wybranego systemu informatycznego wspomagającego rozliczenia z ZUS-em.
	Współpraca z agencją doradztwa personalnego	T	4	1	<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 (EUS_K02)</li> </ul>	Zadania zespołowe wykonywane podczas zajęć
Rynek pracy	Polityka państwa na rynku pracy	T	12	2	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych (EUS_W06)</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy (EUS_U07)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i</li> </ul>	Test wiedzy

					rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EUS_K02)	
Moduł prawny	Prawo pracy	T	18	3	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy (EUS_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 (EUS_K04)</li> </ul>	Test wiedzy
Rozwój kompetencji osobistych	Komunikacja i negocjacje w stosunkach pracy – warsztaty	P	16	2	<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 (EUS_W08)</li> <li>– definiuje na poziomie pogłębionym istotę mentoringu (EUS_W09)</li> </ul>	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane podczas zajęć
	Psychologia szefa	T/P	8	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy (EUS_W07)</li> <li>– zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania (EUS_W10)</li> <li>– definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu</li> </ul>	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane podczas zajęć

	Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu – szkolenie interaktywne	P	6	1	<p>jako procesu rozwoju człowieka (EUS_W11)</p> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– planuje proces mentoringu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EUS_U08)</li> <li>– konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej (EUS_U09)</li> <li>– biegle wykorzystuje psychologiczne instrumenty wywierania wpływu w praktyce zarządzania (EUS_U12)</li> </ul>	Zadanie indywidualne – autodiagnoza poziomu zagrożenia wypaleniem zawodowym
	Coaching – warsztaty	P	10	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EUS_U10)</li> <li>– podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu (EUS_U11)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– inspiruje i organizuje działania własne i innych w celu przestrzegania obowiązujących zasad i utrzymania wysokiej jakości prowadzonych działań i zapewnienia kultury współpracy i konkurencji (EUS_K01)</li> </ul>	Zadania indywidualne wykonywane podczas zajęć
	Mentoring	P	8	1	<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 (EUS_K02)</li> </ul>	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane podczas zajęć



Moduł dyplomowy	Seminarium dyplomowe	P	6	1	<b>Kompetencje społeczne:</b> – potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EUS_K02) – posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych (EUS_K03)	Przygotowanie pracy dyplomowej
Moduł sprawdzający	Test z wybranych zagadnień programowych	P	2	-	Diagnostuje poziom i zakres wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	Egzamin pisemny

Program studiów podyplomowych obowiązuje od semestru zimowego roku akademickiego 2019/2010  
 Program studiów został uchwalony na posiedzeniu Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w dniu 26.06.2019 r.

**DZIEKAN**

*Dr hab. Jerzy Boehlke, prof. UMK*

.....  
 (podpis dziekana wydziału)