

### Program Studiów podyplomowych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi

<b>Ogólna charakterystyka studiów podyplomowych</b>	
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:	Poziom 7 - obszar kształcenia w zakresie nauk społecznych
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 z poszczególnych przedmiotów, praca końcowa
Cel studiów podyplomowych:	Działania lub zadania, które potrafi wykonywać osoba posiadająca kwalifikację
	Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji
<p>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.</p> <p>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.</p>	

	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 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.</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.
<b>EUS_W04</b>	Zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności.
<b>EUS_W05</b>	Klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów.
<b>EUS_W06</b>	Zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych.
<b>EUS_W07</b>	Identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy.
<b>EUS_W08</b>	Zna i opisuje zaawansowane procedury komunikowania się w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się interpersonalnego.
<b>EUS_W09</b>	Definiuje na poziomie pogłębionym istotę mentoringu.
<b>EUS_W10</b>	Zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania.
<b>EUS_W11</b>	Definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka.
<b>EUS_W12</b>	Zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy.
<b>EUS_W13</b>	Rozumie psychoneurologiczne podstawy zmiany i zna zasady wprowadzania zmiany w zespole
<b>umiejętności</b>	
<b>EUS_U01</b>	Diagnostuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny.
<b>EUS_U02</b>	Stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym.
<b>EUS_U03</b>	Diagnostuje wymagania stanowiska pracy z uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji.
<b>EUS_U04</b>	Projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji.
<b>EUS_U05</b>	Projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji.
<b>EUS_U06</b>	Projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej.
<b>EUS_U07</b>	Analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy.
<b>EUS_U08</b>	Planuje proces mentoringu i dokonuje wyboru adekwatnych metod
<b>EUS_U09</b>	Konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej.
<b>EUS_U10</b>	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.					
EUS_U13	Umie zaplanować i wprowadzić zmiany w sobie i w zespole					
<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 przejścia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości i wrażliwości społecznej.					
EUS_K04	Szanuje i uwzględnia granice i potrzeby drugiego człowieka w planowaniu zmiany					
<b>Moduły kształcenia wraz z zakładanymi efektami uczenia się</b>						
Moduły kształcenia	Przedmioty	Charakter zajęć (teoretyczne/ praktyczne) T/P	Liczba godzin	Liczba punktów ECTS	Zakładane efekty uczenia się	Sposób weryfikacji zakładanych efektów uczenia się osiągniętych 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</li> </ul>	Obserwacja wykonania zadań indywidualnych i zespołowych wykonywanych podczas zajęć, analiza <i>case studies</i> .

	Rekrutacja personelu	T/P	3/3	1	<p>przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej (EUS_W03)</p> <ul style="list-style-type: none"> <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> <p><b>Umiejętności:</b></p>	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	<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> </ul>	Ocena poziomu wykonania zadań zespołowych wykonywanych podczas ćwiczeń.
	System oceniania pracowników	T/P	4/4	2	<ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>	Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
	Szkolenie i rozwój pracowników	T/P	4/4	2	<ul style="list-style-type: none"> <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>	Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
	System motywowania i wynagradzania	T/P	8/8	3	<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</li> </ul>	Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.

	Assesmentcenter	P	4	1	<p>wysokiej jakości prowadzonych działań i zapewnienia kultury współpracy i konkurencji (EUS_K01)</p> <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>	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		Test wiedzy, zadania zespołowe
Organizacja funkcji personalnej w organizacji	Zarządzanie zmianą w zespole	P	6	1	<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rozumie psychoneurologiczne podstawy zmiany i zna zasady wprowadzania zmiany w zespole (EUS_W13)</li> </ul> <p><b>Kompetencje społeczne:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– umie zaplanować i wprowadzić zmiany w sobie i w zespole (EUS_K03)</li> <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 wykonywane przez uczestników samodzielnie i grupowo na podstawie uzyskanej wiedzy i rozumienia mechanizmów zmiany
	Współpraca z agencją doradztwa personalnego	T	4	1		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</li> </ul>	Test wiedzy

	Współczesne problemy zarządzania zasobami ludzkimi	T	2	-	<p>funkcjonowanie instytucji gospodarczych (EUS_W06)</p> <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 rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EUS_K02)</li> </ul>	Test wiedzy
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
	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> <li>– identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne</li> </ul>	Bateria zadań indywidualnych na platformie Moodle.

Rozwój kompetencji osobistych	Psychologia szefa	T/P	8	1	<p>wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy (EUS_W07)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania (EUS_W10)</li> <li>– definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka (EUS_W11)</li> </ul>	Bateria zadań indywidualnych na platformie Moodle.
	Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu – szkolenie interaktywne	P	6	1	<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> <li>– formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EUS_U10)</li> <li>– podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu (EUS_U11)</li> </ul>	Zadanie indywidualne – autodiagnoza poziomu zagrożenia wypaleniem zawodowym
	Coaching – warsztaty	P	10	2	<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> <li>– potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy</li> </ul>	Zadania indywidualne wykonywane podczas zajęć



	Mentoring	P	8	1	związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EUS_K02)	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane podczas zajęć
Moduł dyplomowy	Seminarium dyplomowe	P	6	1	<b>Kompetencje społeczne:</b> <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> <li>– posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych (EUS_K03)</li> </ul>	Przygotowanie pracy dyplomowej

Program studiów podyplomowych obowiązuje od semestru zimowego roku akademickiego 2020/2021