

Program Studiów podyplomowych w zakresie zarządzania kapitałem kudzkiem

Ogólna charakterystyka studiów podyplomowych		
Wydział realizujący studia podyplomowe:		Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Nazwa studiów podyplomowych:		STUDIA PODYPLOMOWE W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM
Nazwa studiów podyplomowych w j. angielskim:		POSTGRADUATE DIPLOMA STUDIES IN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji:		Poziom 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 z poszczególnych przedmiotów, praca końcowa
Cel studiów podyplomowych:	Działania lub zadania, które potrafi wykonywać osoba posiadająca kwalifikację	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	W trakcie studiów uczestnicy 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 uczestnicy 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 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 uczenia się 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"> • menedżer HR • specjalista ds. szkoleń • specjalista ds. rekrutacji i selekcji • specjalista ds. ocen pracowniczych • specjalista ds. systemu wynagrodzeń • kierownik działu
	Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze.	Zdobyta wiedza i umiejętności stanowią rozszerzenie i uzupełnienie kwalifikacji zdobytych na takich kierunkach jak: finanse i rachunkowość, ekonomia, zarządzanie, prawo i administracja oraz kierunkach pokrewnych.
Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych		
Symbol	Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent osiąga następujące efekty uczenia się:	
Wiedza		
EUS_W01	Biegle nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji.	
EUS_W02	Zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.	
EUS_W03	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.
EUS_W13	Rozumie psychoneurologiczne podstawy zmiany i zna zasady wprowadzania zmiany w zespole.
EUS_W14	Posiada wiedzę dotyczącą strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, rozumie powiązania pomiędzy strategią organizacji a strategią HR
EUS_W15	Rozpoznaje wzajemne powiązania i zależności w modelu biznesowym, wpływające na sytuację strategiczną organizacji, zna narzędzia potrzebne do rozwijania potencjału pracowników i kreowania ścieżek rozwojowych oraz jakościowe oraz ilościowe miary efektywności tych działań
Umiejętności	
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.
EUS_U13	Umie zaplanować i wprowadzić zmiany w sobie i w zespole

EUS_U14	Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do projektowania programu rozwoju talentów w organizacji					
EUS_U15	Analizuje zjawiska i procesy związane z wykorzystaniem kapitału ludzkiego zachodzące w organizacji oraz potrafi je interpretować w odniesieniu do składowych modelu biznesu					
EUS_U16	Potrafi stosować narzędzia w zakresie rozwijania kapitału ludzkiego w organizacji, zna jakościowe oraz ilościowe miary efektywności tych działań					
kompetencje społeczne						
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_K05	Szczepuje i uwzględnia granice i potrzeby drugiego człowieka w planowaniu zmiany.					
EUS_K06	Rozumie znaczenie analizy i rozwijania kapitału ludzkiego dla realizacji strategii organizacji					
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 osiągniętych przez uczestnika
Instrumentarium zarządzania zasobami ludzkimi	Modele kompetencyjne w organizacji	T/P	3/3	1	Wiedza: <ul style="list-style-type: none"> – biegle nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji (EUS_W01) – zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy (EUS_W02) – zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz 	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"> - zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności (EUS_W04) - klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów (EUS_W05) - posiada wiedzę dotyczącą strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, rozumie powiązania pomiędzy strategią organizacji a strategią HR (EUS_W14) - rozpoznaje wzajemne powiązania i zależności w modelu biznesowym, wpływające na sytuację strategiczną organizacji, zna narzędzia potrzebne do rozwijania potencjału pracowników i kreowania ścieżek rozwojowych oraz jakościowe oraz ilościowe miary efektywności tych działań (EUS_W15) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diagnozuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny (EUS_U01) - stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym (EUS_U02) - diagnozuje wymagania stanowiska pracy z uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji (EUS_U03) - projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji (EUS_U04) - projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji (EUS_U05) 	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		Ocena poziomu wykonania zadań zespołowych wykonywanych podczas ćwiczeń.
System oceniania pracowników	T/P	4/4	2		Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez uczestników i dyskusja grupowa.
Szkolenie i rozwój pracowników	T/P	4/4	2		Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez uczestników i dyskusja grupowa.
Zarządzanie talentami	T/P	4/4	1		Zaliczenie pisemne i dyskusja grupowa
System motywowania i wynagradzania	T/P	8/8	3		Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez uczestników 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"> – potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do projektowania programu rozwoju talentów w organizacji (EUS_U14) – projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej (EUS_U06) – analizuje zjawiska i procesy związane z wykorzystaniem kapitału ludzkiego zachodzące w organizacji oraz potrafi je interpretować w odniesieniu do składowych modelu biznesu (EUS_U15) – potrafi stosować narzędzia w zakresie rozwijania kapitału ludzkiego w organizacji, zna jakościowe oraz ilościowe miary efektywności tych działań (EUS_U16) 	Test wiedzy, zadania zespołowe
	Strategiczna rola kapitału ludzkiego w organizacji	T/P	6	1	<p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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) – jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości i wrażliwości społecznej (EUS_K04) – rozumie znaczenie analizy i rozwijania kapitału ludzkiego dla realizacji strategii organizacji (EUS_K06). 	Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez uczestników i dyskusja grupowa

Organizacja funkcji personalnej w organizacji	Zarządzanie zmianą w zespole	P	6	1	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – rozumie psychoneurologiczne podstawy zmiany i zna zasady wprowadzania zmiany w zespole (EUS_W13) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – umie zaplanować i wprowadzić zmiany w sobie i zespole (EUS_U13) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EUS_K02) – szanuje i uwzględnia granice i potrzeby drugiego człowieka w planowaniu zmiany (EUS_K05) 	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>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych (EUS_W06) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy (EUS_U07) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EUS_K02) 	Test wiedzy
	Współczesne problemy zarządzania zasobami ludzkimi	T	2	-		Dyskusja grupowa

Moduł prawny	Prawo pracy	T	12	2	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy (EUS_W12) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi (EUS_K04) 	Test wiedzy
Rozwój kompetencji osobistych	Komunikacja interpersonalna	P	8	1	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zna i opisuje zaawansowane procedury komunikowania się w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się interpersonalnego (EUS_W08) – definiuje na poziomie pogłębionym istotę mentoringu (EUS_W09) – identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy (EUS_W07) – zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania (EUS_W10) – definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka (EUS_W11) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – planuje proces mentoringu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EUS_U08) 	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane stacjonarnie lub na platformie MS Teams
	Negocjacje	P	8	1		Opracowanie strategii negocjacyjnej
	Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu – szkolenie interaktywne	P	6	1		Zadanie indywidualne – autodiagnoza poziomu zagrożenia wypaleniem zawodowym

	Coaching – warsztaty	P	10	2	<ul style="list-style-type: none"> – konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej (EUS_U09) – biegle wykorzystuje psychologiczne instrumenty wywierania wpływu w praktyce zarządzania (EUS_U12) – formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EUS_U10) – podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu (EUS_U11) 	Zadania indywidualne wykonywane podczas zajęć
	Mentoring	P	8	1	<p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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) – potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EUS_K02) 	Zadania indywidualne i grupowe wykonywane stacjonarnie lub na platformie MS Teams
Moduł dyplomowy	Seminarium dyplomowe	P	10	2	<p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 końcowej