

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"> • 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.	Pokrewne zawody: <ul style="list-style-type: none"> • doradca zawodowy • pośrednik pracy
Efekty kształcenia dla studiów podyplomowych*		
Symbol	Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent osiąga następujące efekty kształcenia:	
Wiedza		
EK_W01	Biegły nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji.	
EK_W02	Zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.	
EK_W03	Zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej.	
EK_W04	Zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności.	
EK_W05	Klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów.	
EK_W06	Zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych.	
EK_W07	Identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy.	
EK_W08	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.					
Umiejętności						
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.					
Kompetencje społeczne						
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.					
Moduły kształcenia wraz z zakładanymi efektami kształcenia						
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 osiągniętych przez słuchacza
Instrumentarium zarządzania zasobami ludzkimi	Modele kompetencyjne w organizacji	1	T/P	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - biegłe nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji (EK_W01) - zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy (EK_W02) - zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej (EK_W03) - zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności (EK_W04) - klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów (EK_W05) <p>□ Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - diagnozuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny (EK_U01) - stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym (EK_U02) - diagnozuje wymagania stanowiska pracy z 	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"> – projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji (EK_U04) – projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji (EK_U05) – projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej (EK_U06) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – inspiruje i organizuje działania własne i innych w obliczu pojawiających się trudnych sytuacji zawodowych i społecznych (EK_K01) – jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości i wrażliwości społecznej. (EK_K04) 	Wykład problemowy, studium przypadku, dyskusja.	Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez słuchaczy i dyskusja grupowa.
	System motywowania i wynagradzania	3	T/P		Wykład z prezentacją multimedialną, studium przypadku, dyskusja grupowa.	Test wiedzy, zadania zespołowe wykonywane podczas zajęć, dyskusja grupowa.
	Assesment center	1	P		Warsztat z wykorzystaniem studium przypadku, symulacji, ćwiczeń grupowych.	Zadania grupowe wykonywane podczas zajęć.
	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>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zna biegle procedury rozliczeń związanych z wynagradzaniem pracowników (EK_W09) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wykorzystuje funkcjonalności wybranego programu wspomagającego prowadzenie dokumentacji kadrowo-płacowej 	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) Kompetencje społeczne: – 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		Wykład, dyskusja grupowa, analiza danych ze studium przypadku.	Zadania zespołowe wykonywane podczas zajęć
Rynek pracy	Polityka państwa na rynku pracy	2	T	Wiedza: – zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych (EK_W06) Umiejętności: – analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy (EK_U07) Kompetencje społeczne: – 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>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy (EK_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 (EK_K04) 	Wykład, studium przypadku, dyskusja grupowa.	Test wiedzy
Rozwój kompetencji osobistych	Komunikacja i negocjacje w stosunkach pracy – warsztaty	2	P	<p>Wiedza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zna i opisuje zaawansowane procedury komunikowania się w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się interpersonalnego (EK_W08) – identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy (EK_W07) 	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"> – zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania (EK_W10) – definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka (EK_W11) <p>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej (EK_U09) – biegle wykorzystuje 	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>Umiejętności:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej (EK_U09) – biegle wykorzystuje 	Zajęcia warsztatowe z wykorzystaniem symulacji, ćwiczeń indywidualnych, dyskusji grupowej.	Zadanie indywidualne – autodiagnoza poziomu zagrożenia wypaleniem zawodowym

				psychologiczne instrumenty wywierania wpływu w praktyce zarządzania (EK_U12)		
	Coaching – warsztaty	2	P	<ul style="list-style-type: none"> – formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EK_U10) – podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu (EK_U11) <p>Kompetencje społeczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – inspiruje i organizuje działania własne i innych w obliczu pojawiających się trudnych sytuacji zawodowych i społecznych (EK_K01) – potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi (EK_K02) 	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>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 (EK_K02) – posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych (EK_K03) 	Prezentacje, dyskusja grupowa, studium przypadku.	Przygotowanie pracy dyplomowej
Moduł	Test z	-	P	Diagnostuje poziom i zakres wiedzy z	Test wiadomości typu	Egzamin pisemny

sprawdzający	wybranych zagadnień programowych		zakresu zarządzania zasobami ludzkimi	papier-ołówek.		
--------------	----------------------------------	--	---------------------------------------	----------------	--	--

Program studiów obowiązuje od semestru zimowego roku akademickiego 2018/2019.

Program studiów został uchwalony na posiedzeniu Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w dniu 16 maja 2018 roku.

DZIEKAN

Dr hab. Jerzy Hoehlke, prof. UMK

.....
(podpis dziekana)

