

Toruń, 18.05.2026 r.

Program Studiów podyplomowych w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim

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 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 zdobycie przez uczestników specjalistycznej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji. Program studiów obejmuje szeroki zakres zagadnień związanych z zarządzaniem pracownikami w oparciu o procesy HR, wzbogacony treningiem rozwoju kluczowych kompetencji menedżerskich. Dzięki studiom uczestnicy stają się wykwalifikowanymi specjalistami zarządzania kapitałem ludzkim, znającymi i umiejącymi świadomie stosować metody i narzędzia z zakresu najważniejszych obszarów zarządzania kapitałem ludzkim: pozyskiwania pracowników, onboardingu, motywowania materialnego i niematerialnego, rozwoju zawodowego, oceniania pracowników, outplacementu i interkulturowego zarządzania kapitałem ludzkim. Znają też podstawy prawnych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto uczestnicy nabywają szereg umiejętności liderek przydatnych w zarządzaniu zespołami pracowniczymi, takich jak: rozumienie

		uwarunkowań zachowań ludzi w organizacji, zarządzanie zmianą, negocjowanie w sytuacjach trudnych, rozwiązywanie konfliktów, skuteczne komunikowanie się oraz wykorzystywanie technik coachingowych i mentoringowych.
	Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji	Ukończenie studiów podyplomowych z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim gwarantuje uzyskanie świadectwa studiów podyplomowych na 7. poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji oznaczającego zdobycie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych odpowiadających złożonością poziomowi studiów magisterskich z zarządzania. Dzięki powiązaniu z Europejską Ramą Kwalifikacji dyplom ten jest w pełni zrozumiały dla pracodawców w całej Unii Europejskiej.
	Zapotrzebowanie na kwalifikację, przedstawione w kontekście trendów na rynku pracy, rozwoju nowych technologii, potrzeb społecznych, strategii rozwoju kraju lub regionu	Program studiów zorientowany jest na współpracę z praktyką gospodarczą oraz kształtowanie wśród uczestników postaw społecznej odpowiedzialności, otwartości i pozytywnych relacji, co pozostaje w zgodzie z misją WNEiZ UMK. Tematyka studiów uwzględnia trend ewolucji zapotrzebowania na rynku pracy od tradycyjnych twardych kompetencji HR w kierunku modelu partnerstwa biznesowego (HRBP) oraz rosnące znaczenie zrównoważonego zarządzania kapitałem ludzkim. Wspieramy umiejętności pozyskiwania, rozwijania i utrzymywania kapitału ludzkiego obecnych i przyszłych pracodawców naszego regionu – zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego, z uwzględnieniem wyzwań płynących z rosnących kosztów pracy, upowszechnienia pracy zdalnej i hybrydowej, zmian demograficznych i kulturowych oraz rewolucji technologicznej. Wpisujemy się tym w realizację Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku, w szczególności w obszarach: edukacji dla gospodarki opartej na wiedzy i nowych technologiach, budowania konkurencyjnej gospodarki i kształtowania nowoczesnego rynku pracy. Studia podyplomowe w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim umożliwiają menedżerom i specjalistom – głównie województwa kujawsko-pomorskiego – realizację koncepcji uczenia się przez całe życie, w postaci przekwalifikowania się lub upskillingu. Uczestnicy dotychczasowych edycji doceniają ciekawy program łączący twarde aspekty wiedzy i umiejętności z obszaru HR z możliwością praktycznego rozwijania kompetencji miękkich, przydatnych zarówno w rozwoju osobistym, jak i w pracy lidera, niezależnie od branży.

	Możliwości wykorzystania kwalifikacji.	Studia przygotowują do pracy na stanowiskach: • specjalista HR, menedżer HR, HR Business Partner, CHRO • specjalista ds. rozwoju kapitału ludzkiego • specjalista ds. rekrutacji i selekcji • specjalista ds. ocen pracowniczych • specjalista ds. systemu wynagrodzeń • kierownik działu • lider zespołu • konsultant ds. strategii personalnych • audytor procesów HR
	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 innych kierunkach z dziedziny nauk społecznych.
Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych		
Symbol	Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent osiąga następujące efekty uczenia się:	
Wiedza (zna i rozumie)		
EUS_W01	główne obszary zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji i ich uwarunkowania.	
EUS_W02	metody i narzędzia wykorzystywane w procesie pozyskiwania, adaptacji i derekrutacji pracowników	
EUS_W03	nowoczesne metody i kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej.	
EUS_W04	cele, uwarunkowania, metody i narzędzia rozwoju zawodowego pracowników.	
EUS_W05	elementy systemu motywowania materialnego i niematerialnego pracowników	
EUS_W06	procesy psychologiczne wpływające na proces pracy.	
EUS_W07	istotę i zaawansowane procedury komunikowania się, negocjowania i wprowadzania zmiany w zespole	
EUS_W08	przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania.	
EUS_W09	uwarunkowania prawne i etyczne wyznaczające standardy stosunku pracy.	

EUS_W10	istotę strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji i powiązania pomiędzy strategią organizacji a strategią HR.					
EUS_W11	istotę, uwarunkowania i wyzwania międzynarodowego i interkulturowego zarządzania kapitałem ludzkim.					
Umiejętności (potrafi)						
EUS_U01	wykorzystywać posiadaną wiedzę dla rozwiązywania problemów dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji.					
EUS_U02	rozwiązywać problemy i wykonywać zadania dotyczące projektowania i stosowania okresowych ocen pracowniczych.					
EUS_U03	rozwiązywać nietypowe problemy i innowacyjnie wykonywać zadania dotyczące employer brandingu, pozyskiwania, adaptacji i derekrutacji pracowników					
EUS_U04	rozwiązywać problemy i wykonywać zadania dotyczące rozwoju zawodowego pracowników.					
EUS_U05	dobierać narzędzia motywowania do specyfiki kierowanego zespołu					
EUS_U06	ukierunkowywać pracowników w zakresie uczenia się przez całe życie.					
EUS_U07	konstruktywnie porozumiewać się z innymi w sytuacji zadaniowej, w tym: zarządzać zmianą, prowadzić negocjacje i wykorzystywać instrumenty wywierania wpływu					
EUS_U08	podejmować skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu.					
kompetencje społeczne (jest gotów do)						
EUS_K01	ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych związanych z zarządzaniem ludźmi.					
EUS_K02	przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi.					
EUS_K03	krytycznej oceny informacji dotyczących kapitału ludzkiego w 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

Obszary zarządzania kapitałem ludzkim	Modele kompetencyjne w organizacji	T/P	4/4	2	Wiedza (dla modułu Obszary ZKL): – główne obszary zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji i ich uwarunkowania (EUS_W01) – metody i narzędzia wykorzystywane w procesie pozyskiwania, adaptacji i derekrutacji pracowników (EUS_W02) – nowoczesne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej (EUS_W03) – rozwiązywać problemy i wykonywać zadania dotyczące rozwoju zawodowego pracowników (EUS_W04) – elementy systemu motywowania materialnego i niematerialnego pracowników (EUS_W05) – procesy psychologiczne wpływające na proces pracy (EUS_W06) – istotę strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji i powiązania pomiędzy strategią organizacji a strategią HR (EUS_W10) – istotę, uwarunkowania i wyzwania międzynarodowego i interkulturowego zarządzania kapitałem ludzkim (EUS_W11) Umiejętności (dla modułu Obszary ZKL): – wykorzystywać posiadaną wiedzę dla rozwiązywania problemów dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji (EUS_U01)	Zaliczenie na ocenę na podstawie zadań zespołowych i indywidualnych.
	Rekrutacja i Employer Branding	T/P	4/4	1		Zaliczenie bez oceny na podstawie zadań wykonywanych podczas zajęć
	Selekcja i onboarding	T/P	4/4	2		Zaliczenie bez oceny na podstawie zadań wykonywanych podczas zajęć.
	Ocenianie pracowników	T/P	4/4	2		Zaliczenie na ocenę na podstawie zadań realizowanych w trakcie zajęć.
	Szkolenie i rozwój pracowników	T/P	4/4	2		Zaliczenie na ocenę na podstawie testu wiedzy oraz zadań realizowanych w trakcie zajęć
	Zarządzanie talentami	T/P	4/4	1		Zaliczenie na ocenę na podstawie testu wiedzy oraz zadań realizowanych w trakcie zajęć.
	Motywowanie i wynagradzanie	T/P	8/8	3		Zaliczenie na ocenę na podstawie testu wiedzy oraz zadań realizowanych w trakcie zajęć

	Assessment i Development Center	P	4	1	– rozwiązywać problemy i wykonywać zadania dotyczące projektowania i stosowania okresowych ocen pracowniczych (EUS_U02)	Zaliczenie na ocenę na podstawie zadań realizowanych w trakcie zajęć.
	Outplacement	T	4	1	– rozwiązywać nietypowe problemy i innowacyjnie wykonywać zadania dotyczące employer branding, pozyskiwania, adaptacji i derekrutacji pracowników (EUS_U03)	Zaliczenie bez oceny na podstawie zadań realizowanych podczas zajęć.
	Międzynarodowe i interkulturowe zarządzanie kapitałem ludzkim	T	8	1	– rozwiązywać problemy i wykonywać zadania dotyczące rozwoju zawodowego pracowników (EUS_U04)	Zaliczenie na ocenę na podstawie testu wiedzy oraz zadań realizowanych w trakcie zajęć.
	Strategiczna rola kapitału ludzkiego w organizacji	T/P	4/4	1	– dobierać narzędzia motywowania do specyfiki kierowanego zespołu (EUS_U05)	Zaliczenie na ocenę na podstawie testu wiedzy oraz zadań realizowanych w trakcie zajęć.
	Współpraca z agencją doradztwa personalnego	T	4	1	Kompetencje (dla modułu Obszary ZKL): – ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych związanych z zarządzaniem ludźmi (EUS_K01) – przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi (EUS_K02) – krytycznej oceny informacji dotyczących kapitału ludzkiego w organizacji (EUS_K03)	Zaliczenie bez oceny na podstawie zadań realizowanych podczas zajęć

Moduł prawny	Prawo pracy	T	12	2	Wiedza (dla Modułu prawnego): – uwarunkowania prawne i etyczne wyznaczające standardy stosunku pracy (EUS_W09) Kompetencje społeczne (dla Modułu prawnego): – przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi (EUS_K02)	Zaliczenie na ocenę na podstawie testu wiedzy
Rozwój kompetencji menedżerskich	Komunikacja interpersonalna	P	12	2	Wiedza (dla modułu Rozwój kompetencji menedżerskich): – rozwiązywać problemy i wykonywać zadania dotyczące rozwoju zawodowego pracowników (EUS_W04) – procesy psychologiczne wpływające na proces pracy (EUS_W06) – istotę i zaawansowane procedury komunikowania się, negocjowania i wprowadzania zmiany w zespole (EUS_W07) – przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania (EUS_W08) Umiejętności (dla modułu Rozwój kompetencji menedżerskich): – wykorzystywać posiadaną wiedzę dla rozwiązywania problemów dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji (EUS_U01)	Zaliczenie na ocenę na podstawie zadań wykonywanych podczas zajęć lub na platformie MS Teams
	Zarządzanie zmianą	P	6	1		Zaliczenie bez oceny na podstawie zadań wykonywanych podczas zajęć.
	Negocjacje	P	8	1		Zaliczenie pisemne na ocenę.
	Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu	P	6	1		Zaliczenie bez oceny na podstawie zadań realizowanych w trakcie zajęć.

	Coaching	P	12	2	– rozwiązywać problemy i wykonywać zadania dotyczące rozwoju zawodowego pracowników (EUS_U04) – ukierunkowywać pracowników w zakresie uczenia się przez całe życie (EUS_U06) – konstruktywnie porozumiewać się z innymi w sytuacji zadaniowej, w tym: zarządzać zmianą, prowadzić negocjacje i wykorzystywać instrumenty wywierania wpływu (EUS_U07) – podejmować skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniowi zawodowemu (EUS_U08)	Zaliczenie na ocenę na podstawie zadań realizowanych podczas zajęć
	Mentoring	P	8	1	– podejmować skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniowi zawodowemu (EUS_U08)	Zaliczenie na ocenę na podstawie zadań realizowanych podczas zajęć lub na platformie MS Teams
					Kompetencje społeczne (dla modułu Rozwój kompetencji menedżerskich): – ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych związanych z zarządzaniem ludźmi (EUS_K01) – przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi (EUS_K02) – krytycznej oceny informacji dotyczących kapitału ludzkiego w organizacji (EUS_K03)	

Moduł dyplomowy	Seminarium dyplomowe	P	10	2	Wiedza (dla modułu Seminarium) – główne obszary zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji i ich uwarunkowania (EUS_W01) Umiejętności (dla modułu Seminarium) – wykorzystywać posiadaną wiedzę dla rozwiązywania problemów dotyczących zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji (EUS_U01) Kompetencje społeczne (dla modułu Seminarium) – ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych związanych z zarządzaniem ludźmi (EUS_K01) – przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi (EUS_K02) – krytycznej oceny informacji dotyczących kapitału ludzkiego w organizacji (EUS_K03)	Zaliczenie na ocenę na podstawie pracy dyplomowej o charakterze projektowym
-----------------	----------------------	---	----	---	---	---

Program studiów podyplomowych obowiązuje od semestru zimowego roku akademickiego 2026/2027

Program studiów został uchwalony na posiedzeniu Rady Dziekańskiej Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w dniu 26.05.2026

Dziekan
Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

z up. 
dr hab. Marlena Ciechan-Kujawa, prof. UMK

(podpis dziekana wydziału)