

Tabela zgodności dla Studiów podyplomowych w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim

| Tabela zgodności efektów uczenia się | | | |
|---|---|--|--------------------------------|
| Symbol | Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent osiąga następujące efekty uczenia się: | Kod składnika opisu poziomu charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji: | |
| | | uzyskiwanych w ramach systemu szkolnictwa wyższego i nauki | o charakterze zawodowym |
| Wiedza | | | |
| EUS_W01 | Biegłe nazywa i definiuje procesy personalne w organizacji. | P7S_WG | P7Z_WT |
| EUS_W02 | Zna nowoczesne trendy i metody wykorzystywane w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. | P7S_WG | P7Z_WO |
| EUS_W03 | Zna różnorodne metody oraz kryteria okresowych ocen pracowniczych oraz przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej. | P7S_WG | P7Z_WO |
| EUS_W04 | Zna zasady diagnozowania potrzeb szkoleniowych w firmie, planowania i przeprowadzania szkoleń oraz oceny ich skuteczności. | P7S_WG | P7Z_WO |
| EUS_W05 | Klasyfikuje, opisuje i diagnozuje źródła motywacji do pracy jednostek, grup i zespołów. | P7S_WG | P7Z_WT |
| EUS_W06 | Zna i opisuje procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy warunkujące funkcjonowanie instytucji gospodarczych. | P7S_WK | P7Z_WT |
| EUS_W07 | Identyfikuje i opisuje na poziomie pogłębionym procesy psychologiczne wpływające na zakłócenia w sytuacji pracy. | P7S_WG | P7Z_WO |
| EUS_W08 | Zna i opisuje zaawansowane procedury komunikowania się w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem komunikowania się interpersonalnego. | P7S_WG | P7Z_WZ |

| | | | |
|---------------------|---|--------|--------|
| EUS_W09 | Definiuje na poziomie pogłębionym istotę mentoringu. | P7S_WG | P7Z_WT |
| EUS_W10 | Zna przyczyny wypalenia zawodowego i zaawansowane sposoby jego zapobiegania. | P7S_WG | P7Z_WT |
| EUS_W11 | Definiuje na poziomie pogłębionym istotę coachingu jako procesu rozwoju człowieka. | P7S_WG | P7Z_WT |
| EUS_W12 | Zna i identyfikuje na poziomie pogłębionym uwarunkowania prawne wyznaczające standardy stosunku pracy. | P7S_WG | P7Z_WZ |
| EUS_W13 | Rozumie psychoneurologiczne podstawy zmiany i zna zasady wprowadzania zmiany w zespole | P7S_WG | P7Z_WZ |
| EUS_W14 | Posiada wiedzę dotyczącą strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, rozumie powiązania pomiędzy strategią organizacji a strategią HR | P7S_WG | P7Z_WZ |
| 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 | P7S_WG | P7Z_WZ |
| Umiejętności | | | |
| EUS_U01 | Diagnostuje typowe i nietypowe zakłócenia w zakresie funkcji personalnej i ich przyczyny. | P7S_UW | P7Z_UI |
| EUS_U02 | Stosuje odpowiednie i innowacyjne instrumentarium do realizacji procesów kadrowych na poziomie optymalnym. | P7S_UW | P7Z_UO |
| EUS_U03 | Diagnostuje wymagania stanowiska pracy z uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji. | P7S_UW | P7Z_UI |
| EUS_U04 | Projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji. | P7S_UO | P7Z_UO |
| EUS_U05 | Projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji. | P7S_UO | P7Z_UO |
| EUS_U06 | Projektuje nowoczesne i innowacyjne systemy i programy motywowania adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej. | P7S_UO | P7Z_UO |
| EUS_U07 | Analizuje informacje statystyczne dotyczące rynku pracy, oblicza i interpretuje wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy. | P7S_UW | P7Z_UI |
| EUS_U08 | Planuje proces mentoringu i dokonuje wyboru adekwatnych metod | P7S_UU | P7Z_UU |
| EUS_U09 | Konstruktywnie porozumiewa się z innymi w sytuacji zadaniowej. | P7S_UK | P7Z_UN |
| EUS_U10 | Formułuje cele coachingu i dokonuje wyboru adekwatnych metod. | P7S_UU | P7Z_UU |
| EUS_U11 | Podejmuje skuteczne interwencje przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu. | P7S_UU | P7Z_UU |
| EUS_U12 | Biegłe wykorzystuje psychologiczne instrumenty wywierania wpływu w praktyce zarządzania. | P7S_UO | P7Z_UO |
| EUS_U13 | Umie zaplanować i wprowadzić zmiany w sobie i w zespole | P7S_UU | P7Z_UU |
| EUS_U14 | Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do projektowania programu rozwoju talentów w organizacji | P7S_UU | P7Z_UU |

| | | | |
|------------------------------|---|--------|--------|
| EUS_U15 | Analizuje zjawiska i procesy związane z wykorzystaniem kapitału ludzkiego zachodzące w organizacji oraz potrafi je interpretować w odniesieniu do składowych modelu biznesu | P7S_UU | P7Z_UU |
| EUS_U16 | Potrafi stosować narzędzia w zakresie rozwijania kapitału ludzkiego w organizacji, zna jakościowe oraz ilościowe miary efektywności tych działań | P7S_UU | P7Z_UU |
| 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 | P7S_KO | P7Z_KP |
| EUS_K02 | Potrafi prawidłowo zidentyfikować, krytycznie ocenić, rozważyć i rozstrzygnąć merytoryczne oraz etyczne dylematy związane z pojawiającymi się w pracy zagadnieniami społecznymi. | P7S_KK | P7Z_KW |
| EUS_K03 | Posiada zdolność do ciągłego doskonalenia się, aktualizacji wiedzy i odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych. | P7S_KR | P7Z_KO |
| EUS_K04 | Jest gotów do przejęcia odpowiedzialności za decyzje i wypełniania zobowiązań zgodnie z zasadami przedsiębiorczości, wrażliwości społecznej i standardami prawnymi. | P7S_KO | P7Z_KO |
| EUS_K05 | Szanuje i uwzględnia granice i potrzeby drugiego człowieka w planowaniu zmiany | P7S_KK | P7Z_KW |
| EUS_K06 | Rozumie znaczenie analizy i rozwijania kapitału ludzkiego dla realizacji strategii organizacji | P7S_KK | P7Z_KW |
| | | | |

Toruń, 02.04.2023 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 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 |
| | 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</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | | 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 | 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 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. |
| | 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. | 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 | Biegłe 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 | Szanuje 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 | <p>Wiedza:</p> <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 przykłady ich implementacji w praktyce gospodarczej (EUS_W03) – 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 | Obserwacja wykonania zadań indywidualnych i zespołowych wykonywanych podczas zajęć, analiza <i>case studies</i> . |
| | Rekrutacja personelu | T/P | 3/3 | 1 | | <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).</p> |
| | 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 | <p>kadrowych na poziomie optymalnym (EUS_U02)</p> <ul style="list-style-type: none"> - diagnozuje wymagania stanowiska pracy z uwzględnieniem podziału na różne kategorie kompetencji (EUS_U03) | Test wiedzy, zadania zespołowe, prezentowanie wyników przez uczestników i dyskusja grupowa. |
| | Assesment center | P | 4 | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - projektuje procedurę rekrutacyjną i selekcyjną z uwzględnieniem ich predykcji i potrzeb organizacji (EUS_U04) | Zadania grupowe wykonywane podczas zajęć. |
| | Outplacement | T | 4 | 1 | <ul style="list-style-type: none"> - projektuje działania szkoleniowe oraz procesy ocen i rozwoju pracowników w organizacji oraz dokonuje ich ewaluacji (EUS_U05) | 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 | Test wiedzy, zadania zespołowe |

| | | | | | | |
|---|--|-----|---|---|--|---|
| | Strategiczna rola kapitału ludzkiego w organizacji | T/P | 6 | 1 | <p>adekwatne do specyfiki grupy pracowniczej (EUS_U06)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) <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> | Zadania wykonywane przez uczestników samodzielnie i grupowo na podstawie uzyskanej wiedzy i rozumienia mechanizmów zmiany |

| | | | | | | |
|--------------|--|---|----|---|---|--|
| | Współpraca z agencją doradztwa personalnego | T | 4 | 1 | <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 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 | Wiedza: <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) Umiejętności: <ul style="list-style-type: none"> - planuje proces mentoringu i dokonuje wyboru adekwatnych metod (EUS_U08) - 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 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 | | Zadania indywidualne wykonywane podczas zajęć |

| | | | | | | |
|-----------------|----------------------|---|----|---|--|---|
| | Mentoring | P | 8 | 1 | Kompetencje społeczne: <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 | Kompetencje społeczne: <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 |

Program studiów podyplomowych obowiązuje od semestru zimowego roku akademickiego 2023/2024

Program studiów został uchwalony na posiedzeniu Rady Dziekańskiej Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w dniu 31.05.2023 r

