



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi

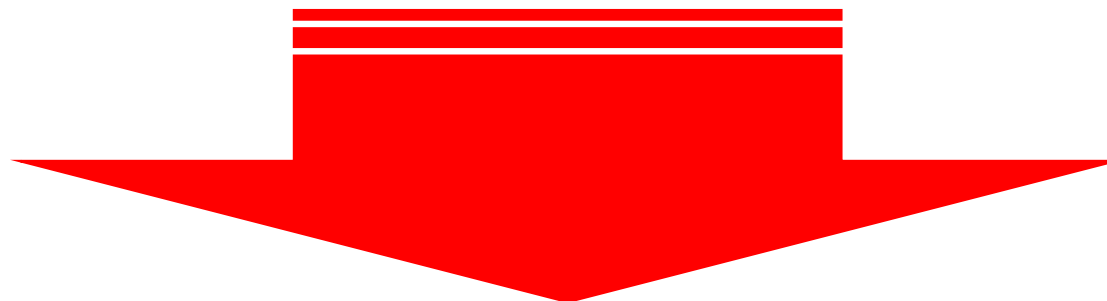


Spis treści

1. Wyzwania współczesnego rynku pracy – dlaczego HR?
2. Perspektywy zatrudnienia – gdzie i jaka praca czeka?
3. Charakterystyka specjalności:
 - meritum – czego uczy?
 - forma – jak uczy?
4. Wymagania osobowościowe – dla kogo?
5. Kadra dydaktyczna – kto uczy?
6. Podsumowanie – co warto zapamiętać?




Dlaczego warto studiować na specjalności zarządzanie zasobami ludzkimi?



Następuje dynamiczny **wzrost rangi i oczekiwań**
wobec menedżerów i kierowników liniowych
w zakresie **zarządzania zasobami ludzkimi (HR)**



- Mamy **rekordowo niskie bezrobocie (4,5%)** – z kraju o najwyższej stopie bezrobocia staliśmy się krajem o jednej z najniższych wartości wskaźnika w UE
- **Sprzyjająca pracownikom sytuacja na rynku pracy**, występują duże deficyty kadrowe
- Szybko **rosnące wynagrodzenia**, pracodawcy muszą konkurować o pracownika oferując coraz wyższe płace
- Przewidywana jest **kontynuacja tych tendencji** w ciągu najbliższych lat, a nawet dekad



**Poszukiwani są
menedżerowie,
którzy potrafią
profesjonalnie
zarządzać ludźmi
(HR)**



Ewolucja rangi i oczekiwań wobec menedżera HR



Do tej pory o sukcesie w zarządzaniu ludźmi często nie przesądzały wiedza i umiejętności menedżera lecz lęk przed utratą pracy. Głównym instrumentem zarządzania był komunikat: „**weź się do pracy, bo na twoje miejsce czeka 10 innych osób**”.



Nowa sytuacja wymusza kategorię zmianę podejścia!

- Istnieje **wysokie ryzyko**, że to pracownik oznajmi szefowi, że ma **lepszą ofertę** z innej firmy
- Firmy, które nieumiejętnie zarządzają ludźmi zaczną **tracić pracowników**
- Firmy zaczną ponosić **wysokie koszty** nieefektywnej rekrutacji, złego systemu motywacyjnego, **braku umiejętności HR** u swoich menedżerów



Pojawiają się nowe wyzwania dla HR

- Jak ZREKRUTOWAĆ pracownika o odpowiednich kwalifikacjach?
- Jak PRZYCIĄGNAĆ kandydata zanim zrobi to konkurencja?
- Jak ZACHĘCIĆ do wyboru naszej oferty?
- Jak UTRZYMAĆ pracownika w firmie, gdy konkurencja „nie śpi”?
- Jak go ZMOTYWOWAĆ do pozostania w naszej firmie, gdy będzie bardzo łatwo zdobyć inną pracę?
- Jak DBAĆ o pracownika, aby chciał się związać z nami na dłużej?



Wiele przedsiębiorstw nie będzie sobie radziło z tymi wyzwaniami



- **specjalistów** z zakresu HR
 - usługi **szkoleniowe** z zakresu HR
 - usługi **konsultingowe** w zakresie HR
- usługi **firm rekruterskich, doradztwa personalnego**
- **kompetencje w zakresie HR u kierowników liniowych**

Gdzie możesz pracować po studiach?

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

Działy personalne firm

- specjalista ds. szkoleń, rekrutacji, systemów motywacyjnych, wynagrodzeń
- analityk rynku pracy
- analiza i planowanie zatrudnienia

Firmy konsultingowe

- analizy funkcji personalnej w firmach
- budowanie programów naprawczych dla firm w zakresie ZZL
- analiza i planowanie zatrudnienia

Instytucje rynku pracy: agencje doradztwa personalnego, biura karier, urzędy pracy

- doradca zawodowy
- pośrednik pracy
- analityk rynku pracy

Gdzie możesz pracować po studiach?

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

Firmy szkoleniowe

- trener biznesu
- job coaching
- asesor metody AC/DC

Sektor wyspecjalizowanych usług dla biznesu

- BPO (*Business Proces Outsourcing – zlecenie wykonania usługi na zewnątrz*)
- SSC (*Shared Services Center – Centrum Usług Wspólnych*)

Kadra zarządzająca, właściciele firm



- **Branża wyspecjalizowanych usług dla biznesu (BPO, SSC)** stała się najbardziej dynamicznie rozwijającym się sektorem.
- Polska jest wśród **najważniejszych krajów na świecie docelowych** międzynarodowych inwestycji w tym sektorze (3. miejsce po Indiach i Malezji).
- W Polsce **działa już ponad 1000 centrów BPO/SSC**, w których zatrudnionych jest ponad 200 tys. osób. Docelowo w najbliższych latach (3-4) ta liczba ma wzrosnąć do 300 tys.
- Międzynarodowe **firmy przenoszą** do Polski swoje centra obsługi księgowej, IT, obsługi klienta i również **procesy z zakresu HR**.

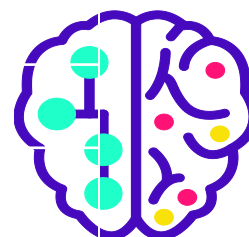


Rozwijamy kompetencje

merytoryczne

- zdobędziesz wiedzę specjalistyczną z zakresu zarządzania ludźmi
- poznasz techniki przydatne w rekrutacji, ocenianiu pracowników, motywowaniu, szkoleniu
- nauczysz się stosować narzędzia wspomagające HR: SPSS, Symfonia, SAP
- zdobędziesz wiedzę z zakresu rynku pracy
- pogłębisz znajomość prawa pracy
- nauczysz się zarządzać projektami HR

i



interpersonalne

- nauczysz się konstruktywnie komunikować z innymi
- nauczysz się rozwiązywać konflikty w oparciu o rzeczowe negocjacje
- zdobędziesz podstawową wiedzę psychologiczną w zakresie przewidywania zachowań własnych i innych
- poznasz techniki wywierania wpływu
- poznasz narzędzia użyteczne w codziennej pracy szefa i trudnych sytuacjach z podwładnymi

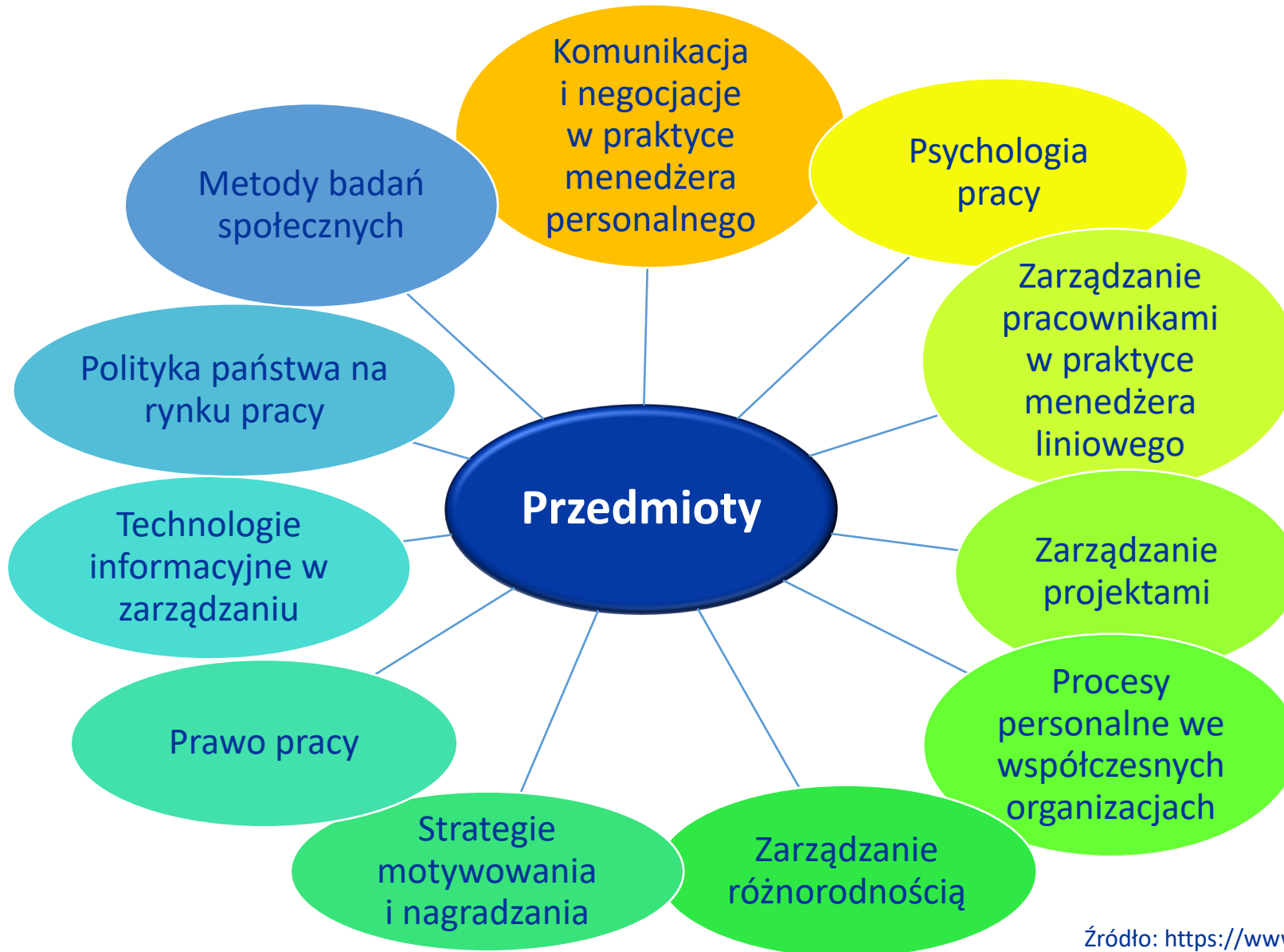
Uzyskujemy unikatowy charakter poprzez połączenie
Twardego HR z **Miękkim HR**

Czego uczymy?

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

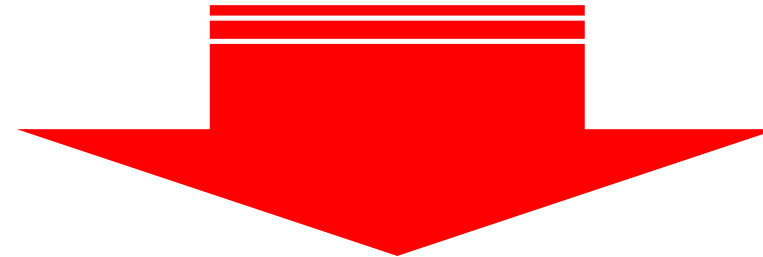


- Przewaga zajęć praktycznych nad teoretycznymi
- Program spójny z aktualnymi ofertami pracy www.pracuj.pl
- (w dniu 8.05.2018)

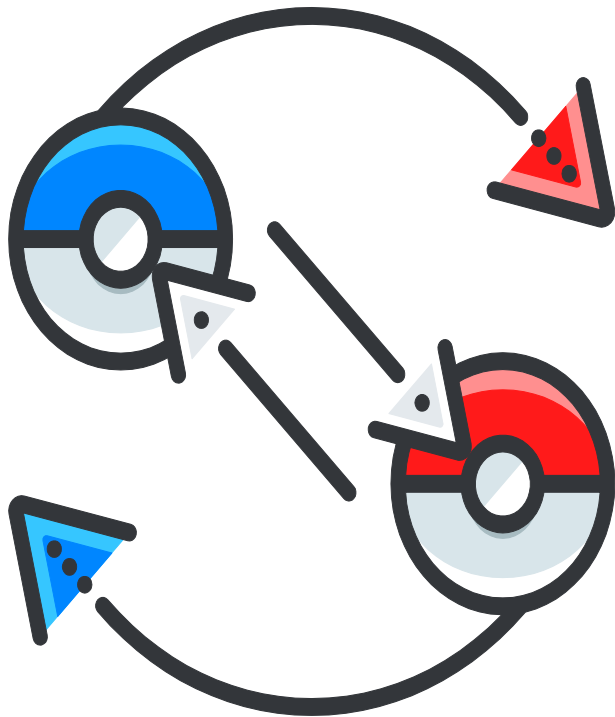


*„Powiedz mi, a zapomnę,
pokaż mi, a zapamiętam,
pozwól mi zrobić, a zrozumiem.”*

- Konfucjusz



Nauczanie przez doświadczanie
(Learning by Doing)



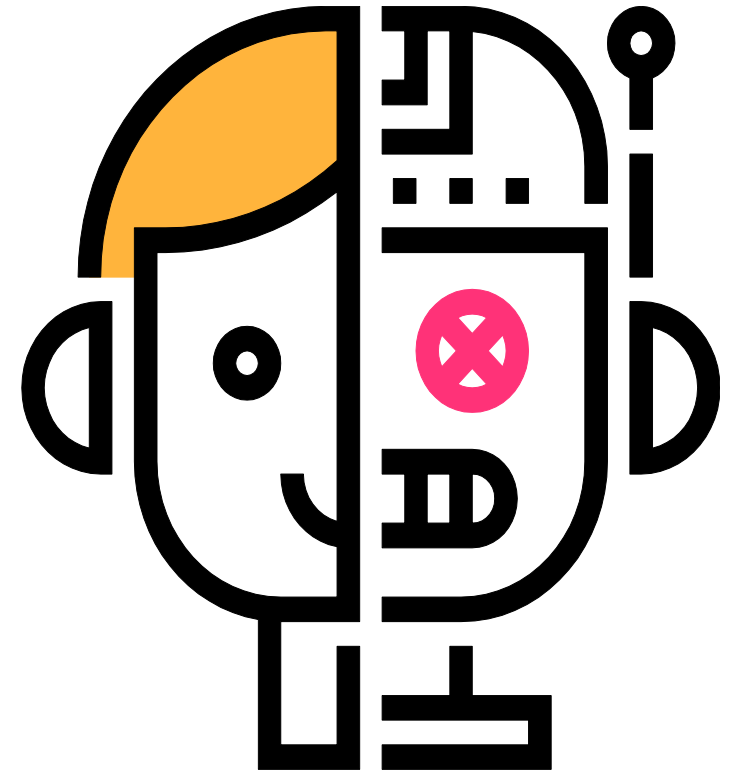
Uczymy w oparciu o metody aktywizujące:

- warsztaty rozwoju kompetencji miękkich
- ćwiczenia w laboratoriach komputerowych
- uczenie się w oparciu o gry, symulacje, odgrywanie ról, dyskusje, wizyty studyjne
- wykłady interaktywne z wykorzystaniem licznych opisów przypadków



Nowoczesne technologie w nauczaniu

- nauczanie komplementarne
- studia z wykorzystaniem platformy Moodle
- elastyczność w wyborze czasu i miejsca nauki



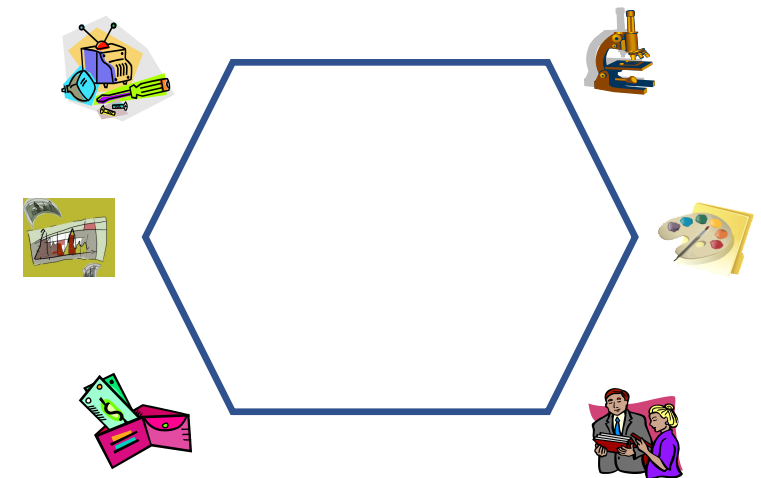


- ✓ Podstawowe umiejętności w zakresie obsługi komputera
- ✓ Podstawy ekonomii i zarządzania
- ✓ Podstawy psychologii społecznej i socjologii



Przed **podjęciem decyzji** o wyborze modułu, specjalizacji zawodowej warto uświadomić sobie **swoje preferencje** dotyczące rodzaju pracy i **zdolności** osobiste wzmacniające skuteczność i samorealizację.

Może Ci w tym pomóc model J.L. Hollanda opisujący **typy osobowości zawodowej** na kolejnych slajdach.



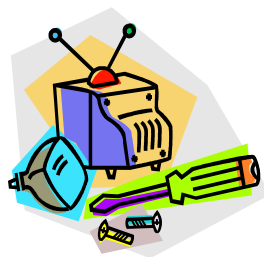
Komu szczególnie są dedykowane nasze studia?

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

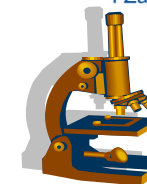


REALISTYCZNY

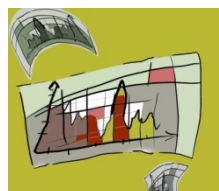
Zdolności mechaniczne, techniczne, koordynacja w pracy z obiektami, maszynami lub zwierzętami, sprawność fizyczna

Zdolności intelektualne lub analityczne do obserwacji, badania zjawisk, budowania teorii w celu rozwiązywania problemów

BADAWCZY



Analitik rynku pracy
Analitik HR



KONWENCJONALNY

Zdolności do dokładnego i szczegółowego zbierania, gromadzenia i organizowania danych zgodnie z procedurami

Zdolności artystyczne, twórcze, ekspresja w wyrażaniu uczuć i wizji estetycznych w formie słów, ruchów, barw, dźwięków

ARTYSTYCZNY



Kadrowiec
Specjalista ds. wynagrodzeń

Zdolności perswazyjne, nadzorcze, kierownicze i przywódcze w celu osiągnięcia skuteczności

Zdolności do pracy z ludźmi w celu instruowania, wyjaśniania, pomagania, szkolenia, rozwijania

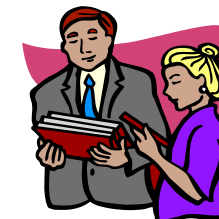
PRZEDSIĘBIORCZY



Menedżer HR
Kierownik liniowy

Trener biznesu
Coach, Konsultant personalny
Doradca zawodowy
Pośrednik pracy

SPOŁECZNY



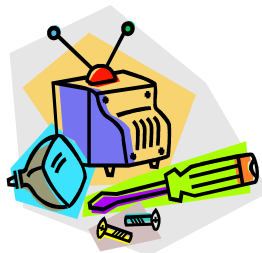
Komu szczególnie dedykujemy nasze studia?

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi



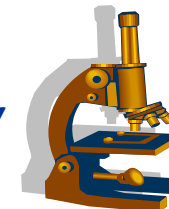
UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania

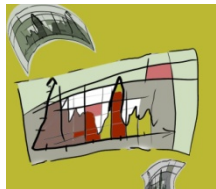


REALISTYCZNY

BADAWCZY



Tutaj zrobisz test
diagnozujący preferencje
zawodowe:



KONWENCJONALNY

ARTYSTYCZNY



PRZEDSIĘBIORCZY

SPOŁECZNY



<http://www.kgzp.econ.umk.pl/index.php?id=63&l=pl>



Opiekę merytoryczną nad specjalnością sprawuje

Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy

- Osiągnięcia badawcze i szkoleniowo-konsultingowe pracowników Katedry dają **gwarancję rzetelnego warsztatu naukowego oraz dydaktycznego**
- Różnorodność zainteresowań badawczych w Katedrze umożliwia pisanie prac dyplomowych zarówno z **zakresu zagadnień rynku pracy jak i wszystkich aspektów zarządzania zasobami ludzkimi**
- Wysoki poziom profesjonalizmu gwarantuje zdobycie kompetencji przydatnych do **przygotowywania profesjonalnych raportów, analiz, projektów**



Główne osiągnięcia Katedry

- **Realizujemy unikatowe projekty badawcze** o zasięgu krajowym i międzynarodowym z zakresu strategii aktywizacji ludzi starszych, metodologii profilowania bezrobotnych, efektywności polityki rynku pracy, elastycznych systemów wynagrodzeń
- **Jako jedna z dwóch Katedr w Polsce realizujemy ponadnarodowe projekty innowacyjne** dla Centrum Projektów Europejskich przy Ministerstwie Rozwoju
- **Realizujemy projekty szkoleniowo-konsultingowych** dla podmiotów biznesowych i urzędów państwowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, doskonalenia kompetencji miękkich, analiz rynku pracy; naszym **koronnym projektem szkoleniowym są Studia Podyplomowe w zakresie Zarządzania Zasobami Ludzkimi**
- Bierzemy udział w pracach zespołu realizującego **projekt „HR Excellence in Research”** w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika – prestiżową statuetkę Uniwersytet otrzymał w kwietnia 2018 roku



Kto uczy?

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania



prof. dr hab. Zenon Wiśniewski
kierownik katedry



dr hab. Kamil Zawadzki



dr Monika Maksim



dr Jarosław Oczi



dr Monika Wojdyło



dr hab. Jan Piątkowski
WPiA



dr Agnieszka Szulz-Obłóza



mgr Hanna Dolna
trener PTP

Podsumowując zapraszamy na nasze studia!

Specjalność Zarządzanie zasobami ludzkimi



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU
Wydział Nauk Ekonomicznych
i Zarządzania



- Stawiamy na **nowoczesne, aktywizujące, praktyczne nauczanie** w przyjaznym środowisku i ze **specjalistami o ciekawych osobowościach**
- Kształcimy hołdując zasadzie **równowagi** między kompetencjami merytorycznymi i interpersonalnymi, między teorią i praktyką
- Nastąpiła **era rozkwitu branży HR i galopującego popytu na specjalistów** z tego zakresu. Ten trend utrzyma się tak długo, jak długo będą niedobory pracowników na rynku pracy
- Pojawiło się **wiele nowych możliwości zatrudnienia na atrakcyjnych warunkach** – wreszcie branża HR jest doceniona