

Cel studiów, adresaci, czas trwania, warunki zaliczenia

Cel studiów

Celem studiów podyplomowych „Zarządzanie kapitałem ludzkim”, jest dostarczenie wiedzy i nabycie lub doskonalenie umiejętności związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim w organizacji w warunkach zmian gospodarczych. Program studiów obejmuje aktualną wiedzę związaną z zarządzaniem pracownikami i zarządzaniem organizacją, popartą przykładami praktycznymi.

Studia umożliwią poznanie podstawowych procesów, metod i technik składających się na zarządzanie kapitałem ludzkim, a także przyczynią się do rozwoju umiejętności (przydatnych w zarządzaniu tym kapitałem, jak i organizacjami) takich, jak np. rozumienie uwarunkowań zachowań ludzi w organizacji, negocjowanie w sytuacjach trudnych, rozwiązywanie konfliktów, skuteczne komunikowanie się.

W programie studiów istotne będzie zwrócenie szczególnej uwagi na prawne aspekty zarządzania kapitałem ludzkim zarówno w ujęciu polskiego, jak i europejskiego prawa pracy. Program studiów ma charakter autorski i unikatowy, łączy w sobie elementy tzw. twardego i miękkiego HRM.

Adresaci studiów

Studia w proponowanym kształcie adresowane są do pracowników podmiotów gospodarczych i jednostek administracji publicznej. Potencjalnymi słuchaczami studiów są zarówno pracownicy zajmujący się na co dzień sprawami HR, jak i osoby nieposiadające doświadczenia w tym obszarze, a chcące podnieść swoje kwalifikacje. Ponadto, studia dadzą możliwość dalszego rozwoju absolwentom Uczelni nie tylko z pokrewnych kierunków studiów magisterskich, ale również i tych, którzy chcieliby zdywersyfikować swoje wykształcenie.

Czas trwania studiów

Studia podyplomowe „Zarządzanie kapitałem ludzkim” trwają dwa semestry, w łącznej liczbie 190 godzin (szczegóły znajdują się w załączniku 3).

Warunki i sposób zaliczenia

Warunkiem zaliczenia studiów oraz przedmiotów jest obecność na zajęciach oraz uzyskanie pozytywnej oceny z egzaminów semestralnych. Ponadto w II semestrze uczestnik studiów musi przygotować i obronić pracę końcową będącą efektem zdobytej wiedzy i nabytych umiejętności.

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Dla studiów podyplomowych

ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM

Realizowanych przez Katedrę Zarządzania Kapitałem Ludzkim UEK w Krakowie

Dziedziny nauki i dyscypliny naukowe, z którymi związany jest kierunek studiów	Dziedzina: <i>nauki społeczne</i> Dyscyplina: <i>nauki o zarządzaniu i jakości</i>
Profil studiów:	<i>ogólnoakademicki</i>
Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji:	7
Poziom studiów:	<i>Studia podyplomowe</i>
Liczba semestrów:	2

Efekty uczenia się	Opis efektów uczenia się dla studiów podyplomowych Zarządzanie Kapitałem Ludzkim	Odniesienie do charakterystyk efektów uczenia się
<i>P_W (WIEDZA)</i>		
<i>Absolwent zna i rozumie:</i>		
ZKL_- W 01	w pogłębionym stopniu teorie, koncepcje, metody oraz występujące zależności stanowiące zaawansowaną wiedzę z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim właściwe dla realizowanego kierunku studiów podyplomowych.	P7S_WG S1
ZKL_- W 02	w pogłębionym stopniu główne tendencje, kierunki rozwoju oraz zmiany w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim i jego otoczenia gospodarczego, mającego wpływ na działalność organizacji na rynku.	P7S_WG S2
ZKL_- W 03	w pogłębionym stopniu działanie podmiotów związanych z zarządzaniem pracownikami, a także zasady i reguły transferu wiedzy i innowacji w odniesieniu do poziomu operacyjnego i menedżerskiego.	P7S_WG S3
ZKL_- W 04	w pogłębionym stopniu ekonomiczne, prawne, technologiczne, międzynarodowe, społeczne i etyczne uwarunkowania wykonywania działalności zawodowej związanej z zarządzaniem kapitałem ludzkim.	P7S_WK S1
ZKL_- W 05	w pogłębionym stopniu proces zmian zachodzący w zarządzaniu kapitałem ludzkim na poziomie jednostki, organizacji i rynku w kontekście ich przyczyn, przebiegu i konsekwencji.	P7S_WK S2
ZKL_- W 06	w pogłębionym stopniu kluczowe zasady i reguły tworzenia oraz rozwoju różnych form przedsiębiorczości w szczególności związanych z kapitałem ludzkim.	P7S_WK S3
ZKL_- W 07	w pogłębionym stopniu zastosowanie praktyczne wiedzy z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim w działalności zawodowej związanej z kierunkiem studiów podyplomowych.	P7S_WK S4
ZKL-- W 08	w pogłębionym stopniu zasady ochrony własności intelektualnej, przemysłowej i prawa autorskiego.	P7S_WK S5
<i>P_U (UMIEJĘTNOŚCI)</i>		
<i>Absolwent potrafi:</i>		

ZKL_ - U 01	wykorzystać posiadaną wiedzę do twórczego formułowania i rozwiązywania złożonych oraz nietypowych problemów związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim, oraz wdrażania innowacyjnych i kreatywnych rozwiązań w zmiennym otoczeniu.	P7S_UW S1
ZKL_ - U 02	prawidłowo interpretować, oceniać i wyjaśniać zjawiska, przeobrażenia oraz procesy w odniesieniu do zagadnień związanych z funkcjonowaniem pracowników w organizacji i na rynku pracy.	P7S_UW S2
ZKL_ - U 03	dobierać i stosować właściwe metody i narzędzia, w tym zaawansowane techniki informacyjno – komunikacyjne oraz informatyczne do rozwiązywania pojawiających się problemów w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim.	P7S_UW S3
ZKL_ - U 04	wykorzystywać posiadaną wiedzę z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim do rozwiązywania problemów, tworzenia nowych koncepcji i rozwiązań, oraz wykonywania zadań związanych z realizowanymi studiami podyplomowymi.	P7S_UW S4
ZKL_ - U 05	komunikować się na tematy związane z zarządzaniem pracownikami z szerokim kręgiem partnerów i odbiorców.	P7S_UK S1
ZKL_ - U 06	kierować pracą zespołu, współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych przyjmując postawę lidera, motywować, inspirować i angażować innych do aktywności.	P7S_UO S1
ZKL_ - U 07	samodzielnie planować i realizować proces uczenia się oraz rozwoju przez całe życie, w tym także ukierunkować innych w tym zakresie.	P7S_UU S1
<i>P_K (KOMPETENCJE SPOŁECZNE)</i> <i>Absolwent jest gotów do:</i>		
ZKL_ - K 01	krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści w szczególności z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim.	P7S_KK S1
ZKL_ - K 02	uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych dotyczących zjawisk społecznych, ekonomicznych, gospodarczych związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim, oraz do wykorzystania szeroko dostępnej wiedzy eksperckiej w rozwiązywaniu trudności zarządczych.	P7S_KK S2
ZKL_ - K 03	wypełniania zobowiązań społecznych oraz inspirowania i organizowania działalności na rzecz środowiska społecznego zarówno na poziomie organizacji, jak również rynku.	P7S_KO S1
ZKL_ - K 04	pełnienia określonych ról zawodowych w zmieniającym się otoczeniu w odniesieniu do potrzeb społecznych i organizacyjnych.	P7S_KR S2
ZKL_ - K 05	myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy, kreatywny, innowacyjny, przyjmując przy tym postawy przedsiębiorcze z zachowaniem etosu zawodowego.	P7S_KO S2 P7S_KR S3
ZKL_ - K 06	przestrzegania w swojej działalności zawodowej zasad etyki zawodowej oraz podejmowania działań na rzecz przestrzegania tych zasad.	P7S_KR S1

Objaśnienia oznaczeń w symbolach dotyczących kierunku:

- ZKL – kierunek studiów podyplomowych „Zarządzanie Kapitałem Ludzkim”
- W – kategoria wiedzy
- U – kategoria umiejętności
- K – kategoria kompetencji społecznych
- 01, 02, 03 i kolejne – numer efektu uczenia się

Objaśnienia oznaczeń w odniesieniach do charakterystyk efektów uczenia się:

- P – poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK)
- P7S – charakterystyka drugiego stopnia poziomu 7 PRK

P7U_W – charakterystyka uniwersalna (WIEDZA):

P7S_WG – charakterystyka drugiego stopnia (zakres i głębokość)

- P7S_WK – charakterystyka drugiego stopnia (kontekst)

P7U_U – charakterystyka uniwersalna (UMIEJĘTNOŚCI):

- P7S_UW – charakterystyka drugiego stopnia (wykorzystanie wiedzy)
- P7S_UK – charakterystyka drugiego stopnia (komunikowanie się)
- P7S_UO – charakterystyka drugiego stopnia (organizacja pracy)
- P7S_UU – charakterystyka drugiego stopnia (uczenie się)

P7U_K – charakterystyka uniwersalna (KOMPETENCJE SPOŁECZNE):

- P7S_KK – charakterystyka drugiego stopnia (oceny/krytyczne podejście)
- P7S_KO – charakterystyka drugiego stopnia (odpowiedzialność)
- P7S_KR – charakterystyka drugiego stopnia (rola zawodowa)

Program studiów podyplomowych „Zarządzanie kapitałem ludzkim”

Semestr I

1. Zarządzanie kapitałem ludzkim wobec współczesnych wyzwań – 5 h
2. Elementy prawa pracy w Polsce – 18 h
3. Ubezpieczenia społeczne – 10 h
4. Diagnozowanie kultury organizacyjnej – 5 h
5. Rekrutacja i selekcja pracowników – 10 h
6. Systemy ocen pracowniczych. Zarządzanie przez efekty – 6 h
7. Szkolenia pracownicze. Coaching i mentoring – 8 h
8. Systemy wynagradzania – 8 h
9. Motywowanie pracowników – 6 h
10. Zwalnianie pracowników – 5 h
11. Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi – 5h
12. Przywództwo – 5h
13. Zarządzanie czasem – 5 h

Semestr II

14. Komunikacja interpersonalna i negocjacje – 18 h
 15. Zarządzanie karierą zawodową – 5 h
 16. Zarządzanie generacjami – 5h
 17. Pomiar psychologiczny w zarządzaniu zasobami ludzkimi – 10 h
 18. Tworzenie zespołów – 6 h
 19. Zachowania ludzi w sytuacjach trudnych – 6 h
 20. Analiza zasobów ludzkich w organizacji. Audyt i controlling personalny – 6 h
 21. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi – 5h
 22. Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi – 8h
 23. Systemy informatyczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi – 5 h
 24. Zarządzanie zmianą w obszarze funkcji HR – 5 h
 25. Employer branding – 5h
 26. Seminarium dyplomowe – 10 h
- Razem: 190 h

Lp.	Nazwa przedmiotu	Liczba godzin teoretycznych	Liczba godzin praktycznych	ECTS
1	<i>Zarządzanie kapitałem ludzkim wobec współczesnych wyzwań</i>	5	-	1
2	<i>Elementy prawa pracy w Polsce</i>	6	12	2
3	<i>Ubezpieczenia społeczne</i>	5	5	2
4	<i>Rekrutacja i selekcja pracowników</i>	4	6	2
5	<i>Systemy ocen pracowniczych. Zarządzanie przez efekty</i>	2	4	1
6	<i>Szkolenia pracownicze. Coaching i mentoring</i>	2	6	1
7	<i>Systemy wynagradzania</i>	3	5	1
8	<i>Motywowanie pracowników</i>	2	4	1
9	<i>Pomiar psychologiczny w zarządzaniu zasobami ludzkimi</i>	5	5	2
10	<i>Komunikacja interpersonalna i negocjacje</i>	8	10	2
11	<i>Zarządzanie karierą zawodową</i>	2	3	1
12	<i>Zarządzanie generacjami</i>	2	3	1
13	<i>Tworzenie zespołów</i>	3	3	1
14	<i>Zachowania ludzi w sytuacjach trudnych</i>	3	3	1
15	<i>Analiza zasobów ludzkich w organizacji. Audyt i controlling personalny</i>	3	3	1
16	<i>Diagnozowanie kultury organizacyjnej</i>	2	3	1
17	<i>Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi</i>	2	3	1
18	<i>Zarządzanie czasem</i>	2	3	1
19	<i>Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi</i>	4	1	1
20	<i>Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi</i>	3	5	1
21	<i>Zarządzanie zmianą w obszarze funkcji HR</i>	2	3	1
22	<i>Systemy informatyczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi</i>	1	4	1
23	<i>Employer branding</i>	2	3	1
24	<i>Zwalnianie pracowników</i>	3	2	1
25	<i>Przywództwo</i>	2	3	1
26	<i>Seminarium dyplomowe</i>	10	-	3
	Razem:	88	102	33

CHARAKTERYSTYKA BLOKÓW TEMATYCZNYCH

1. Zarządzanie kapitałem ludzkim wobec współczesnych wyzwań

W ramach zajęć przedstawiona zostanie całościowo problematyka zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji w kontekście jego strategicznych, strukturalnych i kulturowych uwarunkowań oraz wyzwań płynących z otoczenia organizacji. W szczególności omówione zostaną następujące zagadnienia: rola kapitału ludzkiego jako czynnika konkurencyjności, istota zarządzania kapitałem ludzkim w kontekście zmieniającego się paradygmatu zarządzania, architektura funkcji HR we współczesnych organizacjach, aktualne problemy i tendencje rozwojowe w dziedzinie zarządzania kapitałem ludzkim.

2. Elementy prawa pracy w Polsce

Podstawowym celem zajęć jest przedstawienie problematyki relacji pomiędzy stronami stosunku pracy, a także partnerami społecznymi. Szczególny nacisk położony jest na zagadnienia związane z nawiązaniem stosunku pracy (m.in. kwestia dyskryminacji) oraz jego rozwiązaniem (m.in. kwestia mobbingu). Elementem procesu dydaktycznego jest umożliwienie słuchaczom dokonywania interpretacji norm prawa pracy w odniesieniu do konkretnych stanów faktycznych (praca z kazuami).

3. Ubezpieczenia społeczne

Zajęcia poświęcone są konstrukcji systemu ubezpieczeń społecznych, zasadom jego finansowania w skali makro, a także warunkom objęcia ubezpieczeniem i uzyskiwania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Słuchacze po odbytych zajęciach powinni posiadać wiedzę o przesłankach i zasadach konstrukcji systemu emerytalnego oraz systemów innych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, umieć rozróżniać ubezpieczenia społeczne od gospodarczych, a także od pomocy społecznej. Nabędą również umiejętność analizy rynku Otwartych Funduszy Emerytalnych, oraz instrumentów finansowych oferowanych w ramach tzw. III filara ubezpieczeń emerytalnych.

4. Diagnozowanie kultury organizacyjnej

Zakres przedmiotu obejmować będzie pojęcie, składniki i funkcje kultury organizacyjnej, a także jej znaczenie w kontekście funkcjonowania organizacji. Omówione będą również typologie kultur organizacyjnych oraz sposoby ich diagnozowania. Przedstawione zostaną także zagadnienia relacji między kulturą narodową a kulturą organizacyjną, w kontekście badania klimatu organizacji.

5. Rekrutacja i selekcja pracowników

Podstawowym celem zajęć jest przygotowanie słuchaczy do profesjonalnego przeprowadzenia procesu rekrutacji i selekcji opartego na kompetencjach. W treści zajęć poruszone są zagadnienia odnoszące się do: metodyki planowania zasobów ludzkich w organizacji, analizy pracy – konstruowania kart opisów stanowisk pracy, opracowania ścieżki rekrutacyjnej, konstruowania profili wymagań stanowiskowych, opracowania metod i technik selekcji kandydatów oraz przygotowania procesu adaptacji nowozatrudnionych. Poruszone są także zagadnienia odnoszące się do uelastycznienia zatrudnienia. Zajęcia prowadzone są w formie warsztatów, połączone z wykładami, analizą przypadków oraz ćwiczeniami inscenizacyjnymi i dyskusją.

6. Systemy ocen pracowniczych. Zarządzanie przez efekty

Przedmiot ma na celu zapoznanie uczestników z zasadami opracowywania oraz wdrażania systemu nowoczesnych systemów zarządzania oceną pracowniczą tj. zarządzaniem przez wyniki. W czasie zajęć poruszane są następujące treści merytoryczne: założenia projektowania efektywnego systemu ocen okresowych pracowników opartego na zarządzaniu przez efekty, zasady doboru i projektowania kryteriów oceny oraz wdrażanie i kontrola zaprojektowanego systemu. Zajęcia prowadzone są w formie warsztatów, połączone z wykładami, analizą przypadków oraz dyskusją.

7. Szkolenia pracownicze. Coaching i mentoring

Zajęcia skupiają się na temacie polityki szkoleniowej i rozwojowej w organizacjach, ze szczególnym uwzględnieniem takich instrumentów jak coaching i mentoring. W czasie zajęć omówione zostaną główne czynniki sukcesu we wprowadzaniu i przeprowadzaniu tego rodzaju programów oraz jakich korzyści może się spodziewać organizacja i osoby w niej zatrudnione dla swojego własnego rozwoju oraz rozwoju kultury organizacyjnej firmy. Popatrzymy również na zalety i wady coachingu i mentoringu wewnętrznego, odpowiemy na pytanie, co to znaczy być coachem dla swoich pracowników, co znaczy być ich mentorem i czym te role się różnią od siebie, jak również jak to się ma do bycia ich przełożonym. Zapoznamy się z nowoczesnymi koncepcjami efektywności szkoleń i roli coachingu i mentoringu jako katalizatora rozwoju w organizacjach. Zajęcia prowadzone będą przy wykorzystaniu następujących technik dydaktycznych: wykład, analiza przypadków, dyskusja, praca w grupach.

8. Systemy wynagradzania

Celem przedmiotu jest zapoznanie słuchaczy z istotą oraz rolą systemów wynagrodzeń w motywowaniu pracowników. Przedstawione zostaną współczesne rozwiązania oraz metody w zakresie tworzenia motywacyjnych systemów wynagrodzeń. W ramach zajęć słuchacze nabędą również umiejętności związane z wartościowaniem pracy, projektowaniem systemów taryfowych oraz systemów premiowych. Zajęcia prowadzone będą w formie wykładu połączonego z case study, realizowanymi przez słuchaczy.

9. Motywowanie pracowników

Tematyka zajęć obejmuje zagadnienia związane z pozafinansowymi aspektami motywowania pracowników, odnoszącymi się do teorii potrzeb, procesu, a także koncepcji zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki. W trakcie zajęć omawiane będą zagadnienia związane z motywowaniem pracowników poprzez ustalanie celów, odpowiednie komunikowanie oczekiwań ze strony przełożonego i organizacji. Istotnym zagadnieniem stanowiącym przedmiot zajęć będzie prowadzenie rozmów z pracownikami o niskim poziomie motywacji. Analizie poddane zostaną potencjalne przyczyny spadku motywacji oraz etapy przygotowania się i prowadzenia takich rozmów. Zajęcia będą prowadzone w formie wykładu, warsztatów oraz analiz przypadków.

10. Zwalnianie pracowników

Celem zajęć jest przygotowanie słuchaczy do przeprowadzenia procesu derekrutacji wynikającego z racjonalizacji zatrudnienia. W trakcie zajęć przedstawione są kluczowe problemy związane z dobrowolnym odchodzeniem pracowników z organizacji oraz zwolnieniami pracowniczymi. Poruszone zagadnienia odnoszą się m.in. do szacowania kosztów procesu derekrutacji, przygotowania postępowania w sytuacji zwolnień pracowniczych, przygotowania do poprowadzenia rozmowy separacyjnej, opracowania narzędzi łagodzących skutki zwolnień. Zajęcia prowadzone są w formie warsztatów, połączone z wykładami, analizą przypadków oraz ćwiczeniami inscenizacyjnymi i dyskusją.

11. Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Przedmiotem zajęć są kompetencje oraz możliwość ich wykorzystania w integrowaniu procesów personalnych w firmie. W trakcie zajęć omówiona zostanie geneza kompetencji oraz ich składowe i obecne rozumienie. Przedstawione zostaną najnowsze trendy w zarządzaniu przez kompetencje uwzględniające zarówno uniwersalistyczne jak i sytuacyjne podejście. Uczestnicy w trakcie realizowanych ćwiczeń i analiz przypadków rozwiną umiejętności związane z definiowaniem kompetencji, a także z opisywaniem profili kompetencyjnych.

12. Przywództwo

W ramach zajęć przedstawiona zostanie ewolucja poglądów na temat istoty przywództwa i jego znaczenia w zarządzaniu organizacjami. Przeprowadzona zostanie krytyczna analiza różnych koncepcji przywództwa. Omówione zostaną główne elementy składające się na holistyczny model przywództwa. W ramach zajęć warsztatowych słuchacze będą identyfikowali i analizowali własne sposoby wywierania wpływu na innych.

13. Zarządzanie czasem

Odpowiednie zarządzanie czasem to nie tylko większa wydajność, ale również większa satysfakcja z wykonywanej pracy i większa motywacja do dalszego działania. Kurs uświadomi słuchaczom, w jaki sposób przyczyniają się do kształtowania stresującego środowiska społecznego, sprzyjającego przeciążeniu obowiązkami zawodowymi i prywatnymi oraz jak poprzez zmianę pewnych nawyków mogą budować kulturę work-life balance. Wiedza z zakresu zarządzania czasem będzie sprzyjać kształtowaniu postaw związanych z poszanowaniem czasu własnego oraz innych osób, poprzez promowanie zachowań asertywnych, odpowiednią komunikację, organizację pracy i delegowanie zadań. Zajęcia będą miały formę praktyczną z elementami wykładu aktywizującego.

14. Komunikacja interpersonalna i negocjacje

Program kursu obejmuje zagadnienia szczególnie istotne w kształtowaniu stosunków międzyludzkich w organizacji. Należą do nich między innymi: kompetencje komunikacyjne, funkcje języka, znaczenie i rodzaje sprzężeń zwrotnych, werbalne i niewerbalne zachowania komunikacyjne, bariery i ograniczenia w komunikacji. Przedstawiane są również najważniejsze doświadczenia dotyczące procesów, poziomów oraz stylów komunikowania. Zajęcia prowadzone są w formie warsztatów, połączone z wykładami, analizą przypadków oraz ćwiczeniami inscenizacyjnymi i dyskusją.

15. Zarządzanie karierą zawodową

Głównym celem zajęć jest zapoznanie słuchaczy ze współczesnym podejściem do zarządzania karierą zawodową w ujęciu indywidualnym i organizacyjnym. Perspektywa organizacyjna w zarządzaniu karierami będzie reprezentowana przez procesy i narzędzia z zakresu HR służące kształtowaniu karier pracowników. Perspektywa indywidualna z kolei obejmie podstawy autodiagnozy indywidualnego kierunku rozwoju i wglądu oraz zróżnicowane strategie rozwoju kariery w organizacji. Całość problematyki odniesiona będzie do istniejących i ewoluujących koncepcji kariery.

16. Zarządzanie generacjami

Problematyka generacji w organizacji jest coraz częściej postrzegana jako kluczowa dla skutecznego zarządzania różnorodnością zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Blok tematyczny w

tym zakresie będzie obejmować charakterystykę grup pracowniczych wyróżnionych ze względu na przynależność generacyjną („Tradycjoniści”, „Baby Boomers” pokolenie „X” i pokolenie „Y”). Charakterystyka będzie wzbogacona stosownym instrumentarium, wykorzystywanym w zarządzaniu opisanymi grupami pracowników oraz kwestiami związanymi z zarządzaniem wiekiem w organizacji.

17. Pomiar psychologiczny w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Celem zajęć jest przedstawienie uczestnikom problematyki oceny sylwetki psychologicznej jednostki w aspekcie doboru i formowania zespołów pracowniczych. W trakcie zajęć omówione zostaną m.in.: zdolności poznawcze i interpersonalne, motywacja, poczucie własnej wartości, samoocena i odporność na stres. Scharakteryzowany zostanie test psychologiczny jako narzędzie diagnozy psychologicznej, omówione zostaną rodzaje testów psychologicznych oraz zaprezentowane zostaną wybrane elementy psychologicznej sylwetki człowieka.

18. Tworzenie zespołów

Zasadniczym celem zajęć jest przekazanie wiedzy na temat zagadnień związanych z tworzeniem i zarządzaniem zespołami pracowniczymi w organizacji. W treści kursu poruszane zostaną zagadnienia odnoszące się do procesu tworzenia zespołów pracowniczych, ich rodzajów, podstawowych zasad funkcjonowania. Istotną kwestią poruszoną w trakcie zajęć będzie powiązanie pracy zespołowej z takimi zagadnieniami jak: kultura organizacyjna, style kierowania, hierarchia organizacyjna, role pełnione przez kadrę menedżerską w procesie zarządzania zespołem. Zajęcia prowadzone są w formie warsztatów, połączone z wykładami, analizą przypadków oraz ćwiczeniami inscenizacyjnymi i dyskusją.

19. Zachowania ludzi w sytuacjach trudnych

Celem zajęć jest ukazanie sposobów radzenia sobie w sytuacjach społecznych, wywołujących nadmierny stres. Podczas zajęć uczestnicy znajdą odpowiedzi na pytania, czym jest stres i jakie są jego źródła. Dowiedzą się również, na czym polegają psychologiczne sposoby radzenia sobie z nadmiernym stresem i jak wykorzystywać stres, jako źródło wewnętrznej energii. Omówione zostaną też założenia i praktyczne wskazówki dotyczące komunikacji bez przemocy oraz asertywności, przydatne w sytuacjach mocno angażujących emocjonalnie.

20. Analiza zasobów ludzkich w organizacji. Audyt i controlling personalny

Podstawowym celem zajęć jest przedstawienie istoty i zakresu audytu oraz controllingu personalnego w organizacji. W odniesieniu do controllingu personalnego dokładnej analizie zostaną poddane kwestie związane z projektowaniem i funkcjonowaniem kompleksowego systemu controllingu obejmującego podstawowe obszary zarządzania kapitałem ludzkim, takie jak: planowanie, rekrutacja, ocenianie, rozwój, wynagradzanie czy zarządzanie karierą zawodową. Szczegółowo zostanie omówiony dobór oraz interpretacja mierników ilościowych i jakościowych wykorzystywanych w wymienionych obszarach.

21. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi

W ramach zajęć określona zostanie istota strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim oraz metodyka budowania strategii ZKL. Omówione zostaną powiązania pomiędzy strategią firmy a strategią zarządzania kapitałem ludzkim. Określone zostaną strategiczne problemy i zadania HR w poszczególnych fazach życia organizacji. Przedstawione zostaną przykłady zastosowania portfolio w strategicznym zarządzaniu kapitałem ludzkim.

22. Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi

Zakres zajęć obejmuje wybrane, specyficzne zagadnienia międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi. Omówione zostaną główne orientacje kierownictwa firmy międzynarodowej i ich wpływ na podejście do ZZL w jej filiach na rynkach zagranicznych. Słuchacze zapoznają się z indywidualnymi oraz organizacyjnymi aspektami zarządzania misjami zagranicznymi. Przedstawiona zostanie problematyka adaptacji do międzynarodowego środowiska pracy, w tym radzenie sobie z szokiem kulturowym. Podjęta zostanie kwestia różnorodności w zatrudnieniu (diversity) jako wyzwania w międzynarodowym zarządzaniu zasobami ludzkimi.

23. Systemy informatyczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi

Celem kursu jest nabycie przez studentów umiejętności wykorzystania w realizacji podstawowych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi nowoczesnych systemów informatycznych. Poszczególne części kursu oparte są na wybranych funkcjonalnościach oferowanych przez współczesne systemy klasy ERP, które wspomagają pracowników działów personalnych m.in. w tworzeniu i modyfikacji struktur organizacyjnych, profili zadaniowych i kwalifikacyjnych dla stanowisk pracy, kształtowaniu modeli kompetencyjnych oraz pomiarze samych kompetencji, przeprowadzaniu procesów rekrutacyjnych czy oceniania pracowników. Przedstawione zostaną również możliwości w zakresie wspierania przez w.w. systemy procesów decyzyjnych realizowanych w działach personalnych.

24. Zarządzanie zmianą w obszarze funkcji HR

Główne treści kursu koncentrują się wokół takich zagadnień jak: koncepcje zmian organizacyjnych i elementy procesu zmiany, organizacyjne podmioty zarządzania zmianami, bariery i przyczyny niepowodzeń w implementowaniu zmian. W zakresie kursu znajdują się także problemy technik doskonalenia organizacji (OD) i zarządzania oporem wobec zmian. Opór zostanie przedstawiony w ujęciu procesu, w ramach którego mogą zostać podjęte próby przezwycięzania pojawiających się trudności zarówno w odniesieniu do procesów wewnętrznych jednostki jak i skutków organizacyjnych. Szczególny nacisk zostanie położony na zmiany w obszarze funkcji personalnej organizacji.

25. Employer branding

Przedmiot ma na celu zapoznanie uczestników z koncepcją budowania wizerunku marki pracodawcy ang. employer branding. Słuchacze podczas zajęć zapoznają się z przesłankami powstania i funkcjonowania wskazanej koncepcji. Załoženiami projektowania i wdrażania strategii marki pracodawcy. Etapami procesu tworzenia marki pracodawcy oraz współczesnymi narzędziami komunikacji opracowanej marki. Zajęcia prowadzone w formie konwersatorium uzupełniane są studiami przypadków rozwiązywanymi w formie prac indywidualnych oraz zespołowych.

26. Seminarium