

Program studiów podyplomowych

Wydział	Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Nazwa studiów podyplomowych	Zarządzanie Zasobami Ludzkimi

Ogólny opis studiów podyplomowych

Studia trwają dwa semestry i są realizowane w wymiarze 184 godzin dydaktycznych. Studia rozpoczynają się w październiku, a kończą w połowie czerwca; zajęcia prowadzone są w soboty oraz niedziele i obejmują 11 zjazdów. Zajęcia planowane są zarówno w formie tradycyjnej (wykłady, ćwiczenia), jak i za pomocą różnorodnych, kreatywnych technik dydaktycznych (analizy przypadków, burze mózgów, materiały audio i video). Główne zagadnienia są omawiane zarówno z perspektywy teorii, jak i praktyki. Wykładowcami są pracownicy naukowi UJ oraz praktycy z bogatym doświadczeniem w zarządzaniu, obszarze HR, doradztwie, coachingu i szkoleniach. Na zakończenie studiów, słuchacze opracowują (indywidualnie lub zespołowo) koncepcję projektu z dziedziny ZZL, którą prezentują podczas obron.

Studia podyplomowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi stanowią interesującą ofertę dla wszystkich, którzy planują w przyszłości objęcie funkcji zarządczych, lub pracują obecnie jako kierownicy różnych szczebli i branż. Ogromna część polskich menedżerów posiadających wykształcenie techniczne, podkreśla potrzebę uzupełnienia wiedzy z zakresu zarządzania, psychologii i socjologii pracy - jej brak utrudnia im bowiem efektywne pełnienie funkcji kierowniczych. Oferta studiów z zakresu ZZL adresowana jest szczególnie do menedżerów personalnych, kandydatów do działów HR oraz do doradców personalnych. Jest ona jednak równie interesująca dla wszystkich, którzy chcą podnieść poziom swojej wiedzy w dziedzinie zarządzania ludźmi, jak również usprawnić organizację i efektywność pracy własnej.

Główną ideą studiów jest jak najlepsze, intensywne przygotowanie profesjonalnej kadry w dziedzinie zarządzania ludźmi oraz wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego w firmach. Ludzie zatrudnieni w organizacji stanowią ważny i strategiczny zasób, decydujący o jej sukcesie w zmiennym i konkurencyjnym otoczeniu. Stąd też wynika potrzeba stałego podnoszenia poziomu kompetencji, tym bardziej, że sposób pełnienia funkcji personalnej w wielu polskich firmach odbiega od standardów obowiązujących na świecie. Słuchacze studiów otrzymują najnowszą wiedzę teoretyczną z zakresu zarządzania, prawa pracy, socjologii organizacji oraz psychologii pracy. Wiedza ta umożliwia zrozumienie roli ZZL oraz specyfiki funkcjonowania ludzi we współczesnych organizacjach. Ponadto, w trakcie studiów słuchacze dzielą się doświadczeniem i na bieżąco weryfikują wiedzę teoretyczną podczas licznych aktywności praktycznych, takich jak: analizy, dyskusje, badania, diagnozy oraz projekty i ćwiczenia.

Efekty uczenia się

(dla kwalifikacji cząstkowych uwzględniających charakterystyki drugiego stopnia PRK na poziomie 6, 7 albo 8 PRK określonych w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 listopada 2018 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji)

Wszystkie efekty uczenia się określone w programie danych studiów podyplomowych powinny stanowić odniesienie do efektów z PRK na tym samym poziomie.

LP	Wiedza Po ukończeniu studiów podyplomowych słuchacz zna i rozumie:	odniesienie do efektów z PRK
W1	problematykę współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi, potrafi wskazać główne obszary ZZL, ich teoretyczne podstawy i znaczenie praktyczne	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK
W2	rolę oraz zadania podmiotów ZZL w organizacji i poza nią (pracowników, kierowników, związków zawodowych, doradców personalnych, agencji doradztwa personalnego, innych instytucji rynku pracy)	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK
W3	ewolucję obszarów ZZL w wyniku globalizacji i przemian społecznych na świecie	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK
W4	uwarunkowania skuteczności i efektywności ZZL na poziomie organizacji i społeczeństwa	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK
W5	metody i narzędzia stosowane w wybranych funkcjach ZZL w ujęciu etyki biznesu	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK
W6	podstawy prawa pracy, potrafi wskazać normy prawne regulujące stosunki pracownik - pracodawca	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK
W7	specyfikę branży HR oraz charakterystykę usług personalnych i globalnych rynków pracy	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK
W8	przełożenie teoretycznych koncepcji ZZL na praktykę	P6U_W, P6S_WG, P6S_WK

LP	Umiejętności Po ukończeniu studiów podyplomowych słuchacz potrafi:	odniesienie do efektów z PRK
U1	zastosować wiedzę z zakresu ZZL do rozwiązywania konkretnych problemów zarządzania	P6S_UO, P6S_UW, P6S_UU
U2	zdefiniować warunki prawne, jakie powinny spełniać wybrane funkcje ZZL	P6U_U, P6S_UK, P6S_UO
U3	zastosować wiedzę z zakresu zarządzania kompetencjami pracowników i menedżerów	P6U_U, P6S_UW, P6S_UK
U4	posłużyć się metodyką planowania ścieżek kariery w organizacji w oparciu o standardy etyczne	P6S_UO, P6S_UU, P6S_UK
U5	wyłonić dostawców usług personalnych, zaprojektować outsourcing usług personalnych	P6S_UO, P6S_UU, P6S_UK
U6	wybrać optymalną metodykę analizy potrzeb w planowaniu szkoleń i rozwoju ludzi w organizacji	P6S_UO, P6S_U, P6S_UW
U7	wykorzystać wybrane metody i techniki zarządzania dla rozwiązywania problemów organizacyjnych	P6S_UO, P6S_UW, P6S_UU
U8	prezentować tezy z zakresu ZZL, prowadzić dyskurs, tworzyć opracowania, analizować dane	P6S_UO, P6U_U, P6S_UK

LP	Kompetencje społeczne Po ukończeniu studiów podyplomowych słuchacz jest gotów do:	odniesienie do efektów z PRK
K1	przestrzegania standardów etycznych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji	P6U_K, P6S_KK, P6S_KR
K2	rozumienia sprzeczności interesów w organizacji, uwarunkowań prawnych ZZL oraz stosowania przepisów prawa pracy, technik negocjacji i mediacji w rozwiązywaniu konfliktów interpersonalnych	P6S_KO, P6S_KR, P6S_KK
K3	pracy w zespole zadaniowym zorientowanym na rozwiązywanie wybranych problemów z zakresu ZZL	P6U_K, P6S_KR, P6S_KO
K4	identyfikowania i przekraczania barier komunikacji interpersonalnej w organizacji	P6U_K, P6S_KK, P6S_KO
K5	współtworzenia silnej kultury organizacyjnej i spójnej strategii zarządzania zasobami ludzkimi	P6S_KK, P6S_KO, P6S_KR
K6	wspierania procesów integracji i rozwoju ludzi w organizacji	P6S_KO, P6S_KR, P6U_K
K7	adresowania potrzeb pracowników w okresie adaptacji do wymagań środowiska pracy i wskazywania sposobów realizacji tych potrzeb	P6S_KO, P6S_KK, P6U_K

K8	publicznego prezentowania i dyskursu oraz obrony tez z obszaru ZZL	P6U_K, P6S_KK, P6S_KO
----	--	-----------------------