

*Załącznik
do Uchwały Senatu nr T.0022.83.2026
z dnia 25 czerwca 2026 roku*

PROGRAM STUDIÓW PODYPLOMOWYCH

Zarządzanie zasobami ludzkimi

1. Adresaci studiów:

Studia podyplomowe skierowane są do osób, które są zainteresowane problematyką zarządzania ludźmi w organizacji, podejmują pierwsze wyzwania w tym obszarze i planują swoją pracę lub już pracują w działach HR. Oferta adresowana jest również do osób, które swoją karierę wiążą z objęciem stanowisk kierowniczych i potrzebują uzupełnić wiedzę z zakresu zarządzania, psychologii i socjologii pracy. Główną przesłanką studiów jest jak najlepsze, intensywne przygotowanie profesjonalnych kadr w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego w organizacjach zarówno prywatnych, jak i publicznych. Studia są skierowane głównie do:

- Absolwentów wyższych uczelni zainteresowanych problematyką zarządzania ludźmi w organizacjach.
- Osób planujących założyć własną działalność gospodarczą oraz tych, którzy chcą nabyć lub poszerzyć wiedzę z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.
- Właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw.
- Menedżerów zarządzających zespołami pracowników na różnych poziomach struktury organizacyjnej.

2. Cel studiów:

Celem studiów jest przekazanie wiedzy i najlepszych praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz rozwój kompetencji związanych z procesami personalnymi realizowanymi w organizacjach. W programie studiów zostały uwzględnione kluczowe obszary zarządzania pracownikami, począwszy od tworzenia strategii HR poprzez rekrutację i selekcję, ocenę pracowniczą, zarządzanie wynagrodzeniami, planowanie rozwoju i szkoleń pracowników, po procesy redukcji i outplacementu. W programie studiów uwzględniono również warsztaty związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji w zarządzaniu pracownikami. Udział w studiach pozwoli na wymianę wiedzy i doświadczeń między słuchaczami, dzięki ograniczonej liczbie osób uczestniczących w zajęciach.

W programie studiów przewidziano również spotkania z praktykami, którzy realizować będą warsztaty ukierunkowane na rozwój umiejętności związanych z realizacją konkretnych zadań odnoszących się do zarządzania zasobami ludzkimi.

3. Program studiów:

L.P.	NAZWA PRZEDMIOTU	LICZBA GODZIN	PUNKTY ECTS
1.	Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec współczesnych wyzwań	4	1
2.	Modele kompetencyjne w ZZL		
2.1	Budowanie i wykorzystanie modeli kompetencyjnych w ZZL	6	1
2.2	Warsztaty - wykorzystanie AI w modelach kompetencyjnych	4	1
3.	Kształtowanie stanu i struktury zatrudnienia		
3.1	Rekrutacja, selekcja i onboarding pracowników	12	2
3.2	Warsztaty – prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych	6	1
3.3	Redukcja zatrudnienia i outplacement	6	1
3.4	Warsztaty – wykorzystanie AI w kształtowaniu stanu i struktury zatrudnienia	4	1
4.	Rozwój pracowników		
4.1	Analiza potrzeb rozwojowych	4	1
4.2	Budowanie programów rozwojowych	6	1
4.3	Coaching, mentoring i instruktaż	12	2
4.4	Ocena efektywności programów rozwojowych	4	1
4.5	Warsztaty - wykorzystanie AI w planowaniu rozwoju pracowników	4	1
5.	Zarządzanie wynikami pracy		
5.1	Proces zarządzania wynikami	4	1
5.2	Systemy wynagradzania i premiowania	10	2
5.3	Warsztaty - wykorzystanie AI w kształtowaniu systemów wynagrodzeń	4	1
5.4	Budowanie systemu oceniania	6	1
5.5	Warsztaty - prowadzenie rozmów oceniających	6	1
5.6	Audyt i controlling personalny	4	1
6.	Kształtowanie wspierającego środowiska pracy		
6.1	Wellbeing at work	6	1
6.2	Zarządzanie zmianą kultury organizacyjnej	6	1
6.3	Praktyki DEI	6	1
6.4	Budowanie zespołów	12	2
6.5	Systemy Motywowania pozafinansowego	8	1
6.6	Warsztaty - wykorzystanie AI w kształtowaniu środowiska pracy	4	1
7.	Employer branding	6	1
8.	Przygotowanie projektów HR	6	1
	Razem	160	30

4. Czas trwania studiów oraz liczba godzin:

Wymiar godzin studiów podyplomowych to 160 godzin. Czas trwania studiów podyplomowych to dwa semestry. Język wykładowy: polski.

Zajęcia odbywać się będą w piątki i soboty w formie stacjonarnej i/lub zdalnej.

5. Warunki oraz sposób zaliczenia studiów:

Zaliczenia semestrów prowadzone są w formie egzaminów semestralnych. Na koniec studiów słuchacze przygotowują projekt końcowy i przystępują do egzaminu końcowego, którego zaliczenie warunkuje ukończenie studiów podyplomowych. Warunkiem ukończenia studiów jest również obecność na zajęciach. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności uczestnika ustala się warunki zaliczenia indywidualnie z prowadzącym.

6. Efekty uczenia się:

Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych		
Jednostka prowadząca:		Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim
Nazwa studiów podyplomowych:		Zarządzanie zasobami ludzkimi
Dziedzina nauki:		Nauki społeczne
Profil studiów:		ogólnoakademicki
Poziom PRK		7
Poziom studiów:		podyplomowe
Liczba semestrów:		2
Symbol efektu uczenia się dla kierunku	Opis efektów uczenia się	Odniesienie do charakterystyk efektów uczenia się
P_W (WIEDZA) Absolwent zna i rozumie:		
ZZL_W1	w pogłębionym stopniu teorie i koncepcje oraz zależności ekonomiczno–społeczne, stanowiące zaawansowaną wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, właściwą dla kierunku studiów podyplomowych.	P7S_WG
ZZL_W2	w pogłębionym stopniu główne tendencje i kierunki zmian w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach.	P7S_WG
ZZL_W3	w pogłębionym stopniu czynniki kształtujące funkcjonowanie zasobów ludzkich i ich wpływ na efektywność pracy.	P7S_WG

ZZL_W4	prawne, organizacyjne i etyczne uwarunkowania wykonywania działalności zawodowej w ramach studiowanego kierunku studiów podyplomowych ZZL.	P7S_WK
ZZL_W5	rolę menedżera we wspieraniu organizacji w realizacji jej celów poprzez efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi.	P7S_WK
P_U (UMIEJĘTNOŚCI) Absolwent potrafi:		
ZZL_U1	wykorzystać posiadaną wiedzę do twórczego formułowania i rozwiązywania złożonych oraz niestandardowych problemów związanych z zarządzaniem pracownikami, wdrażanie kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań.	P7S_UW
ZZL_U2	prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska oraz procesy w odniesieniu do zagadnień związanych funkcjonowaniem zasobów ludzkich w organizacji.	P7S_UW
ZZL_U3	komunikować się na tematy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi ze zróżnicowanym i szerokim kręgiem odbiorców.	P7S_UK
ZZL_U4	kierować pracą ludzi, współdziałać z innymi osobami w ramach realizowanych prac, przyjmując postawę lidera, motywować i inspirować pracowników do aktywności.	P7S_UO
ZZL_U5	samodzielnie zarządzać swoim rozwojem osobistym w zakresie samodoskonalenia oraz dalszego pogłębiania wiedzy oraz inspirować do tego innych.	P7S_UU
P_K (KOMPETENCJE SPOŁECZNE) Absolwent jest gotów do:		
ZZL_K1	dokonywania krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści, w szczególności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.	P7S_KK
ZZL_K2	uznawania znaczenie wiedzy w rozwiązywaniu problemów praktycznych oraz korzystania z opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemów w zarządzaniu zasobami ludzkimi.	P7S_KK
ZZL_K3	wypełniania zobowiązań społecznych oraz inspirowania i organizowania działalności na rzecz środowiska społecznego.	P7S_KO
ZZL_K4	inicjowania działań na rzecz interesu publicznego, myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy.	P7S_KO
ZZL_K5	pełnienia ról zawodowych przy uwzględnieniu zmieniających się potrzeb społecznych i organizacyjnych oraz przestrzegania etosu zawodu i zasad z nim związanych.	P7S_KR

ZZL - kierunek studiów podyplomowych nazwa kierunku **Zarządzanie Zasobami Ludzkimi**

- W – kategoria wiedzy
- U – kategoria umiejętności
- K – kategoria kompetencji społecznych
- 1, 2, 3 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 głębia)
- 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)

Nazwa przedmiotu
Zarządzanie zasobami ludzkimi wobec współczesnych wyzwań
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie istotę i znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji oraz tendencje rozwojowe w tym zakresie (ZZL_W2) • Student zna i rozumie czynniki kontekstowe wpływające na zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę do formułowania celów i organizacji procesu zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL_U1) • Student potrafi identyfikować i wyjaśniać czynniki determinujące zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL_U2) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do dokonywania krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści odnoszących się do miejsca i znaczenia zarządzania ludźmi w organizacji (ZZL_K1) • Student jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy przy identyfikowaniu i ocenianiu aktualnych problemów i przyszłych wyzwań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL_K2)
Treści programowe przedmiotu
1. Wielowymiarowość kapitału ludzkiego jako czynnika konkurencyjności 2. Rozwój zarządzania ludźmi i funkcji HR 3. Cele i proces zarządzania zasobami ludzkimi 4. Architektura funkcji HR 5. Kontekst zarządzania zasobami ludzkimi 6. Tendencje rozwojowe

Nazwa przedmiotu
Budowanie i wykorzystanie modeli kompetencyjnych w ZZL
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie genezę i istotę kompetencji oraz koncepcję i podejścia do zarządzania kompetencjami w organizacji, a także ich powiązania z teoriami zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL_W1) • Student zna i rozumie możliwości wykorzystania modeli kompetencyjnych w ramach procesów zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniając w tym występujące prawne, organizacyjne i etyczne uwarunkowania (ZZL_W4) Umiejętności: • Student potrafi integrować modele kompetencyjne z kluczowymi procesami ZZL (np. planowaniem, pozyskiwaniem, oceną okresową, rozwojem pracowników) oraz proponować rozwiązania wdrożeniowe (ZZL_U1)

- Student potrafi analizować i interpretować potrzeby kompetencyjne organizacji oraz diagnozować luki kompetencyjne pracowników w oparciu o analizy generowane przez systemy sztucznej inteligencji oraz formułować na ich podstawie wnioski (ZZL_U2)
- Student potrafi komunikować wyniki analiz i rekomendacje dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji w modelach kompetencyjnych różnym interesariuszom organizacji (ZZL_U3)

Kompetencje społeczne:

- Student jest gotów do krytycznej oceny możliwości i ograniczeń stosowanych modeli kompetencyjnych oraz ich dopasowania do realiów organizacyjnych (ZZL_K1)
- Student jest gotów do inicjowania, przygotowywania i wdrażania rozwiązań usprawniających z wykorzystaniem modeli kompetencyjnych zgodnie ze standardami zawodowymi i z poszanowaniem oczekiwań różnych grup interesariuszy (ZZL_K4)

Treści programowe przedmiotu

1. Istota i znaczenie kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi, ich rola w budowaniu przewagi konkurencyjnej.
2. Podejścia w budowaniu modeli kompetencyjnych (jednostanowiskowe, wielostanowiskowe i ogólnooorganizacyjne).
3. Metody identyfikacji i opisu kompetencji, w tym w szczególności analiza funkcjonalna i behawioralna dla stanowiska pracy.
4. Tworzenie opisów kompetencji, uwzględniając możliwość oceny ich przyswojenia w oparciu o wskaźniki behawioralne.
5. Zastosowanie modeli kompetencyjnych w różnych procesach ZZL.
6. Uwarunkowania wdrażania modeli kompetencyjnych w organizacji oraz trendy w zarządzaniu kompetencjami.

Nazwa przedmiotu

Warsztaty – wykorzystanie AI w modelach kompetencyjnych

Język prowadzenia zajęć

Język polski

Realizowane efekty uczenia się

Wiedza:

- Student zna i rozumie możliwości zastosowania narzędzi sztucznej inteligencji w procesach zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności w obszarze tworzenia i wykorzystania modeli kompetencyjnych (ZZL_W1)
- Student zna i rozumie współczesne metody i narzędzia sztucznej inteligencji wspierające identyfikację, analizę i rozwój kompetencji (ZZL_W2)

Umiejętności:

- Student potrafi wykorzystać narzędzia sztucznej inteligencji do wspierania wybranych procesów zarządzania zasobami ludzkimi opierając działania o modele kompetencyjne (ZZL_U1)
- Student potrafi analizować możliwości i ograniczenia wykorzystania sztucznej inteligencji w rozwiązywaniu problemów związanych z budowaniem modeli kompetencyjnych (ZZL_U2)

Kompetencje społeczne:

- Student jest do uznawania wiedzy eksperckiej podczas korzystania z narzędzi sztucznej inteligencji oraz do udziału w dyskusji nad możliwościami i ograniczeniami ich zastosowania (ZZL_K2)

• Student jest gotów do odpowiedzialnego i etycznego stosowania narzędzi sztucznej inteligencji, z uwzględnieniem wpływu decyzji z wykorzystaniem tego typu narzędzi na pracowników (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Podstawowe zagadnienia związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji. 2. Rozwój sztucznej inteligencji oraz korzyści i zagrożenia związane z jej wykorzystaniem. 3. Generowanie, strukturyzacja i standaryzacja danych. 4. Wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji w procesie budowy modeli kompetencyjnych (diagnoza, tworzenie opisów kompetencji i wskaźników behawioralnych, mapowanie kompetencji). 5. Identyfikacja luk kompetencyjnych oraz dopasowanie kompetencyjne kandydatów do stanowiska. 6. Integracja modeli kompetencyjnych w procesach zarządzania zasobami ludzkimi. 7. Etyczne i prawne aspekty wykorzystania narzędzi sztucznej inteligencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Nazwa przedmiotu
Rekrutacja, selekcja i onboarding pracowników
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie znaczenie odpowiedniego doboru pracowników dla zapewnienia oczekiwanego funkcjonowania zespołu (ZZL_W3) • Student zna i rozumie rolę menedżera w procesie pozyskiwania pracowników (ZZL_W5) Umiejętności: • Student potrafi wskazać wpływ jakości procesu rekrutacji i selekcji na funkcjonowanie zespołu (ZZL_U2) • Student potrafi współpracować z innymi w celu stworzenia i realizacji odpowiedniego procesu pozyskiwania pracowników (ZZL_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do wykorzystywania wiedzy i doświadczenia innych w podejmowaniu decyzji dotyczących zatrudnienia (ZZL_K2) • Student jest gotów do przestrzegania norm prawnych i etycznych w procesie pozyskiwania pracowników (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Wprowadzenie do zagadnienia pozyskiwania pracowników. 2. Analiza zasobów ludzkich oraz analiza pracy i jej miejsce w zatrudnianiu. 3. Planowanie jako element rekrutacji. 4. Narzędzia skutecznej selekcji. 5. Wykorzystanie procedur AC, grywalizacja, Social Media i AI w procesie pozyskiwania pracowników. 6. Metody wdrożenia pracowników do organizacji.

Nazwa przedmiotu

Warsztaty – prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zasady prowadzenia wywiadów selekcyjnych (ZZL_W3) • Student zna i rozumie rolę menedżera w realizacji procesu selekcji pracowników (ZZL_W5) Umiejętności: • Student potrafi współpracować z innymi osobami przy prowadzeniu selekcji kandydatów do pracy (ZZL_U4) • Student potrafi samodzielnie przygotowywać wywiady selekcyjne (ZZL_U5) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do wykorzystywania profesjonalnych technik prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych (ZZL_K2) • Student jest gotów do prowadzenia naboru pracowników zgodnie z przyjętymi zasadami (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Wywiad selekcyjny jako etap procesu pozyskiwania pracowników. 2. Planowanie i organizacja wywiadu – cele, termin, czas trwania. 3. Przygotowanie się do wywiadu. 4. Budowanie atmosfery spotkania. 5. Wywiad behawioralny – pytania diagnozujące kompetencje i talenty. 6. Ocena motywacji i stopnia dopasowania kandydata. 7. Rozmowa o wynagrodzeniu. 8. Trudne/zakazane pytania. 9. Podejmowanie decyzji dotyczących zatrudnienia na podstawie informacji.

Nazwa przedmiotu
Redukcja zatrudnienia i outplacement
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu rolę menedżera we wspieraniu organizacji w realizacji jej celów związanych z procesem redukcji zatrudnienia (ZZL_W5) • Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu główne tendencje i kierunki zmian w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach (ZZL_W2) Umiejętności: • Student potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę do twórczego formułowania i rozwiązywania złożonych oraz niestandardowych problemów związanych z procesem zwolnień pracowniczych, wdrażania kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań (ZZL_U1)

• Student potrafi prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska oraz procesy w odniesieniu do zagadnień związanych z odchodzeniem pracowników z organizacji (ZZL_U2) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów praktycznych związanych z redukcją zatrudnienia w organizacji oraz planowania działań outplacementowych (ZZL_K2) • Student jest gotów do pełnienia ról zawodowych przy uwzględnieniu zmieniających się potrzeb społecznych i organizacyjnych oraz przestrzegania etosu zawodu i zasad z nim związanych (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Pojęcie i przyczyny derekrutacji. 2. Dylemat dobrowolnych odejść. 3. Czy zwolnienia to samo zło? 4. Planowanie działań alternatywnych względem zwolnień. 5. Koszty derekrutacji – dirty dozen. 6. Outplacement.

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – wykorzystanie AI w kształtowaniu stanu i struktury zatrudnienia
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie koncepcje i modele zarządzania zatrudnieniem wspierane przez AI (ZZL_W1) • Student zna i rozumie czynniki wpływające na strukturę zatrudnienia i efektywność pracy (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi wykorzystać narzędzia AI do rozwiązywania problemów związanych z planowaniem zatrudnienia (ZZL_U1) • Student potrafi podejmować decyzje kadrowe i wspierać zespoły w oparciu o dane (ZZL_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do wykorzystania wiedzy eksperckiej przy implementacji narzędzi AI w HR (ZZL_K2) • Student jest gotów do inicjowania działań optymalizujących strukturę zatrudnienia w organizacji (ZZL_K4)
Treści programowe przedmiotu
1. Planowanie zatrudnienia (workforce planning) z wykorzystaniem AI. 2. Modele predykcyjne zapotrzebowania na pracowników. 3. Analiza struktury zatrudnienia (wiek, kompetencje, różnorodność). 4. AI w rekrutacji i selekcji (screening CV, matching kandydatów). 5. Symulacje scenariuszy zatrudnienia (np. redukcje, rozwój, automatyzacja). 6. Ryzyka i ograniczenia stosowania AI w decyzjach kadrowych.

Nazwa przedmiotu
Analiza potrzeb rozwojowych
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie znaczenie identyfikacji potrzeb rozwojowych pracowników dla efektywności procesu zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL_W3) • Student zna i rozumie metody oraz narzędzia diagnozy potrzeb rozwojowych pracowników w organizacji (ZZL_W1) Umiejętności: • Student potrafi diagnozować potrzeby rozwojowej pracowników z wykorzystaniem różnych metod i narzędzi (ZZL_U2) • Student potrafi analizować dane dot. luk kompetencyjnych pracowników i formułować wnioski oraz cele rozwojowe dla pracowników (ZZL_U1) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do krytycznej oceny dostępnych informacji i danych w procesie identyfikacji potrzeb rozwojowych (ZZL_K1) • Student jest gotów do współpracy z różnymi interesariuszami w procesie diagnozy potrzeb rozwojowych pracowników (ZZL_K2)
Treści programowe przedmiotu
1. Istota i znaczenia identyfikacji potrzeb rozwojowych w procesie zarządzania ludźmi. 2. Poziomy analizowania potrzeb rozwojowych (organizacja, zespół, jednostka). 3. Metody identyfikacji potrzeb rozwojowych (analiza dokumentów, obserwacja, badania kwestionariuszowe, wywiady, analizy wielowymiarowe). 4. Analiza kompetencji i określanie luki kompetencyjnej. 5. Rola menedżerów i działu HR w procesie identyfikowania potrzeb rozwojowych pracowników.

Nazwa przedmiotu
Budowanie programów rozwojowych
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zasady projektowania programów rozwojowych dostosowanych do potrzeb organizacji (ZZL_W3) • Student zna i rozumie rolę menedżera w planowaniu i realizacji działań rozwojowych dla pracowników (ZZL_W5) Umiejętności: • Student potrafi budować programy rozwojowe odpowiadające zidentyfikowanym potrzebom rozwojowym w organizacji (ZZL_U1) • Student potrafi dobierać adekwatne metody i narzędzia rozwoju (ZZL_U2)

Kompetencje społeczne:
• Student jest gotów do uwzględniania potrzeb organizacji oraz indywidualnych pracowników w projektowaniu działań rozwojowych (ZZL_K4) • Student jest gotów do odpowiedzialnego pełnienia roli zawodowej w zakresie wspierania rozwoju pracowników organizacji (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Proces budowania programów rozwojowych dla pracowników. 2. Formułowanie celów rozwojowych. 3. Dobór metod rozwoju (szkolenia, przemieszczenia pracowników, strukturyzacja pracy). 4. Tworzenie ścieżek rozwoju i planów rozwoju dla pracowników. 5. Rola menedżera w realizacji programów rozwojowych.

Nazwa przedmiotu
Coaching, mentoring i instruktaż
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zmiany oczekiwań pracowników w zakresie wsparcia ich rozwoju (ZZL_W2) • Student zna i rozumie rolę menedżera w doskonaleniu kompetencji pracowników (ZZL_W5) Umiejętności: • Student potrafi identyfikować indywidualne potrzeby rozwojowe pracowników (ZZL_U2) • Student potrafi dobrać i zaplanować indywidualną ścieżkę rozwoju dla pracowników tak by wspierać ich efektywność i motywację (ZZL_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do poszukiwania wiedzy eksperckiej w celu zapewnienia możliwości rozwoju pracownikom (ZZL_K2) • Student jest gotów do podejmowania działań ukierunkowanych na kształtowanie pożądanych postaw pracowników (ZZL_K3)
Treści programowe przedmiotu
1. Macierz motywacji i umiejętności (Skill/Will Matrix) – diagnoza poziomu rozwoju pracownika i dobór adekwatnych działań menedżerskich. 2. Indywidualne formy pracy z pracownikiem: a. kierowanie i nadzorowanie, b. coaching menedżerski, c. mentoring, d. delegowanie zadań i odpowiedzialności, 3. Indywidualne plany rozwoju (IDP – Individual Development Plans). 4. Cel, znaczenie i struktura rozmowy rozwojowej. 5. Rola menedżera jako partnera w rozwoju pracownika. 6. Praktyczne zastosowanie narzędzi doskonalenia kompetencji w planowaniu rozwoju członków zespołu – analiza przypadków i symulacje.

Nazwa przedmiotu
Ocena efektywności programów rozwojowych
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie metody oceny efektywności procesu działań rozwojowych (ZZL_W1) • Student zna i rozumie znaczenie ewaluacji dla doskonalenia procesów HR w organizacji (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi projektować procesy oceny efektywności programów rozwojowych (ZZL_U1) • Student potrafi interpretować wyniki ewaluacji i formułować rekomendacje (ZZL_U2) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do krytycznej oceny skuteczności działań rozwojowych (ZZL_K1) • Student jest gotów do odpowiedzialnego wykorzystywania wyników ewaluacji w praktyce organizacyjnej (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Istota i znaczenie oceny efektywności rozwoju pracowników. 2. Metody ewaluacji działań rozwojowych (model Kirkpatrick’a, ROI, CIRO, CIPP). 3. Metody gromadzenia danych potrzebnych do ewaluacji działań rozwojowych. 4. Analizowanie uzyskanych wyników i ich raportowanie. 5. Wykorzystanie wyników ewaluacji do doskonalenia programów rozwojowych.

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – wykorzystanie AI w planowaniu rozwoju pracowników
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie możliwości wykorzystania narzędzi AI w zarządzaniu rozwojem pracowników organizacji (ZZL_W2) • Student zna i rozumie uwarunkowania etyczne i organizacyjne stosowania AI w obszarze zarządzania ludźmi (ZZL_W4) Umiejętności: • Student potrafi wykorzystać narzędzia sztucznej inteligencji do analizy potrzeb rozwojowych i planowania działań w tym obszarze (ZZL_U1) • Student potrafi komunikować wyniki analiz i formułować rekomendacje z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (ZZL_U3) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do krytycznej oceny wyników generowanych przez narzędzia AI (ZZL_K1)

• Student jest gotów do korzystania z wiedzy ekspertów i narzędzi technologicznych w rozwiązywaniu problemów HR (ZZL_K2)
Treści programowe przedmiotu
1. Zakres wykorzystania AI w obszarze zarządzania ludźmi. 2. Przegląd narzędzi AI w HR. 3. Wykorzystanie AI w analizie potrzeb rozwojowych pracowników. 4. Wykorzystanie AI w projektowaniu programów rozwoju pracowników. 5. Ograniczenia i ryzyka stosowania AI w procesie zarządzania ludźmi.

Nazwa przedmiotu
Proces zarządzania wynikami
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie istotę i znaczenie procesu zarządzania wynikami w systemie zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL_W2) • Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu role menedżerów w realizacji procesu zarządzania wynikami (ZZL_W5) Umiejętności: • Student potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę do wdrażania kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań w procesie zarządzania wynikami (ZZL_U1) • Student potrafi kierować pracą ludzi, w szczególności ustalać zadania, wspierać ich realizację i przeprowadzać ocenę (ZZL_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy fachowej i wsparcia ekspertów przy rozwiązywaniu problemów powstających w procesie zarządzania wynikami (ZZL_K2) • Student jest gotów uwzględniania różnych potrzeb pracowników oraz przestrzegania zasad etycznych w procesie zarządzania wynikami (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Cele i proces zarządzania wynikami w systemie zarządzania zasobami ludzkimi. 2. Role i kompetencje menedżerów w procesie zarządzania wynikami. 3. Planowanie celów/zadań. 4. Monitorowanie i wsparcie w trakcie realizacji zadań. 5. Ewaluacja wyników. 6. Czynniki sukcesu w procesie zarządzania wynikami.

Nazwa przedmiotu
Systemy wynagradzania i premiowania
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się

WIEDZA

- Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu teorie i koncepcje dotyczące systemów wynagradzania pracowników we współczesnych organizacjach (**ZZL_W1**)
- Student zna i rozumie w zaawansowanym stopniu proces zmian w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnych organizacjach (**ZZL_W2**).

UMIEJĘTNOŚCI

- Student potrafi wykorzystywać w pracy zawodowej poszerzoną wiedzę w zakresie rozróżniania systemów wynagrodzeń, identyfikowania składników wynagrodzenia, oceny stopnia trudności pracy za pomocą metod sumarycznego i analitycznego wartościowania pracy, przechodzenia z wyników wartościowania na płace, budowania siatek i tabeli płac, identyfikowania kryteriów premiowania pracowników (**ZZL_U1**)
- Student potrafi prawidłowo interpretować i przystosować istniejące rozwiązania lub tworzyć nowe rozwiązania w odniesieniu do problemów związanych z funkcjonowaniem zasobów ludzkich w organizacji. (związane efekty kierunkowe. (**ZZL_U2**).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- Student jest gotów uznawać znaczenie wiedzy w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych dotyczących problemów związanych z systemami wynagradzania w zakładzie pracy (**ZZL_K2**)
- Student jest gotów wypełniać zobowiązania społeczne oraz inspirować i organizować działalności na rzecz środowiska społecznego (**ZZL_K3**).

Treści programowe przedmiotu

1. Pojęcie wynagrodzenia. Składniki wynagrodzeń. Funkcje wynagrodzeń.
2. Pojęcie systemu wynagrodzeń. Regulamin wynagradzania.
3. Zasady skutecznego motywowania poprzez wynagrodzenia.
4. Formy wynagrodzeń: czasowa, akordowa, prowizyjna; wynagrodzenia pakietowe, wynagrodzenia kafeteryjne, kontrakty menedżerskie, wynagrodzenia odroczone w czasie.
5. Zarządzanie płacami zasadniczymi. Wartościowanie pracy. Tworzenie systemów taryfowych.
6. Premie a nagrody. Rodzaje premii. Zasady skutecznego premiowania. Premie efektywnościowe. Premiowanie jakościowe (oparte na ocenach pracowniczych).

Nazwa przedmiotu

Warsztaty – wykorzystanie AI w kształtowaniu systemów wynagrodzeń

Język prowadzenia zajęć

Język polski

Realizowane efekty uczenia się**Wiedza:**

- Student zna i rozumie tendencje wykorzystania AI w systemach wynagrodzeń i zarządzaniu wynagrodzeniami (**ZZL_W2**)
- Student zna i rozumie uwarunkowania prawne i etyczne stosowania AI w polityce płacowej (**ZZL_W4**)

Umiejętności:

• Student potrafi zaprojektować innowacyjne rozwiązania wynagrodzeń z wykorzystaniem AI (ZZL_U1) • Student potrafi interpretować dane płacowe i wyniki modeli AI w kontekście HR (ZZL_U2) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do krytycznej oceny wyników analiz AI w obszarze wynagrodzeń (ZZL_K1) • Student jest gotów do uwzględniania etycznych aspektów wynagradzania przy wykorzystaniu AI (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Rola danych i AI w projektowaniu systemów wynagrodzeń. 2. Modele wynagradzania (stałe, zmienne, total rewards) a możliwości AI. 3. Analiza benchmarków płacowych z wykorzystaniem narzędzi AI. 4. Wykorzystanie AI do budowy modeli predykcyjnych (np. rotacja vs. wynagrodzenie). 5. Personalizacja systemów wynagrodzeń (AI-driven compensation) 6. Etyczne i prawne aspekty stosowania AI w wynagrodzeniach (bias, transparentność)

Nazwa przedmiotu
Budowanie systemu oceniania
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zasady budowy systemu oceniania pracowników w organizacji (ZZL_W1) • Student zna i rozumie rolę menedżera i specjalisty HR w realizacji procesu oceniania pracowników (ZZL_W5) Umiejętności: • Student potrafi interpretować wyniki ocen okresowych i wykorzystywać wnioski do wspierania zarządzania ludźmi w organizacji (ZZL_U2) • Student potrafi prowadzić warsztaty dotyczące funkcjonowania systemu ocen dla różnych grup pracowników (ZZL_U3) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do prowadzenia dialogu z różnymi grupami zawodowymi w celu stworzenia spójnego i dopasowanego do organizacji systemu oceniania (ZZL_K2) • Student jest gotów do wdrażania systemów oceniania umożliwiających obiektywną i rzetelną ocenę pracy (ZZL_K3)
Treści programowe przedmiotu
1. Cele oceniania pracowników. 2. Konstrukcja i schemat procesu oceniania pracowników. 3. Postawy pracowników wobec ocen. 4. Kryteria i skale oceny. 5. Metody oceniania pracowników. 6. Błędy w ocenianiu. 7. Ocena okresowa a ocena bieżąca.

--

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – prowadzenie rozmów oceniających
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zasady prowadzenia rozmów oceniających (ZZL_W1) • Student zna i rozumie znaczenie przekazywania informacji zwrotnej pracownikom budowaniu efektywności organizacji (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi modyfikować i doskonalić sposoby przekazywania informacji zwrotnych pracownikom (ZZL_U1) • Student potrafi prowadzić zaplanować i przeprowadzić rozmowę oceniającą z pracownikami (ZZL_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów współpracować z innymi przy ocenianiu pracy podwładnych (ZZL_K2) • Student jest gotów do kształtowania systemu ocen w zgodzie z obowiązującymi w firmie normami (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Ocenianie kompetencji pracowników na podstawie obserwacji i wyników pracy. 2. Ćwiczenie – kalibracja ocen. 3. Etapy prowadzenia rozmów oceniających. 4. Błędy w rozmowach oceniających. 5. Przygotowanie uzasadnienia ocen. 6. Ćwiczenie - symulacja rozmów oceniających.

Nazwa przedmiotu
Audyt i controlling personalny
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu główne tendencje i kierunki zmian w odniesieniu do zarządzania zasobami ludzkimi, ze szczególnym uwzględnieniem badań audytorskich (ZZL_W2) • Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu przebieg procesu badań audytorskich i czynności związanych z controllingiem personalnym (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi prawidłowo interpretować i wyjaśniać nieprawidłowości związane z funkcjonowaniem zasobów ludzkich w organizacji (ZZL_U2)

• Student potrafi kierować pracą ludzi, współdziałać z innymi osobami w ramach realizowanych prac audytorskich, przyjmując postawę lidera, motywować i inspirować pracowników do aktywności (ZZL_U4)
Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do dokonywania krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści, w szczególności z zakresu prowadzonych działań audytorskich (ZZL_K1) • Student jest gotów do inicjowania działań na rzecz organizacji w związku z wykrywanymi nieprawidłowościami, dysfunkcjami i patologiami w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL_K4)
Treści programowe przedmiotu
1.Pojęcie, zakres oraz metodyka audytu personalnego. 2.Miejsce i rola standardów w badaniach audytorskich. 3.Identyfikacja i analiza ryzyk personalnych. 4.Audyt personelu i systemu zarządzania zasobami ludzkimi. 5.Pojęcie, metody i narzędzia controllingu personalnego.

Nazwa przedmiotu
Wellbeing at work
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie istotę oraz znaczenie zarządzania dobrostanem pracownika jako kluczowego elementu nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL_W3) • Student zna i rozumie wielowymiarową strukturę dobrostanu pracownika oraz rolę menedżera w kształtowaniu środowiska pracy sprzyjającego dobrostanowi (ZZL_W5)
Umiejętności: • Student potrafi zidentyfikować i ocenić wymiary dobrostanu pracownika oraz wskazać ich wpływ na efektywność funkcjonowania zespołu i organizacji (ZZL_U2) • Student potrafi współpracować z innymi w celu projektowania i wdrażania organizacyjnych metod oraz narzędzi zarządzania dobrostanem pracowników (ZZL_U4)
Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do wykorzystywania wiedzy z zakresu odporności psychologicznej i mechanizmów radzenia sobie ze stresem w podejmowaniu decyzji dotyczących wsparcia pracowników (ZZL_K2) • Student jest gotów do przestrzegania norm etycznych oraz standardów odpowiedzialnego zarządzania w działaniach na rzecz dobrostanu pracowników (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Istota i znaczenie zarządzania dobrostanem pracownika. 2. Wymiary zarządzania dobrostanem.

3. Odporność psychologiczna jako narzędzie reakcji na stres.
4. Organizacyjne metody i narzędzia zarządzania dobrostanem pracowników.

Nazwa przedmiotu
Zarządzanie zmianą kulturą organizacyjną
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie pojęcie kultura organizacji oraz jej komponenty (ZZL_W1) • Student zna i rozumie ewolucję podejścia do definiowania kultury organizacji (ZZL_W2) Umiejętności: • Student potrafi zidentyfikować poszczególne elementy kultury w organizacji oraz wskazać ich znaczenie (ZZL_U2) • Student potrafi koordynować prace związane ze zmianą kultury by dopasować ją do celów strategicznych organizacji (ZZL_4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do inicjowania zmian w kulturze organizacji zgodnie z oczekiwaniami różnych grup interesariuszy (ZZL_K3) • Student jest gotów do kształtowania zmian w kulturze organizacji w celu osiągnięcia zakładanych celów biznesowych (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Pojęcie kultury organizacyjnej. 2. Komponenty kultury organizacyjnej – podstawowe założenia, normy i wartości, artefakty. 3. Ćwiczenie – analiza artefaktów organizacyjnych i ich znaczenie dla poszczególnych grup interesariuszy. 4. Definiowanie norm i wartości organizacyjnych. 5. Wybrane typologie kultur organizacyjnych. 6. Diagnoza kultury organizacyjnej według modelu CVF. 7. Ćwiczenie – transformacja kultury organizacyjnej – Przyczyny zmiany, Działania, Zagrożenia.

Nazwa przedmiotu
Praktyki DEI
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie historię koncepcji zarządzania różnorodnością i inkluzywnością. (ZZL_W1)

• Student zna i rozumie przemiany społeczne, polityczne i ekonomiczne wpływające na rosnącą różnorodność (ZZL_W2) Umiejętności: • Student potrafi opracować adekwatne do kontekstu organizacji praktyki w obszarze DEI (ZZL_U1) • Student potrafi dyskutować na tematy związane z zarządzaniem różnorodnością w organizacjach. (ZZL_U3) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów współpracować w wielokulturowych środowiskach, adaptując komunikację do potrzeb różnorodnych interesariuszy (ZZL_K3) • Student jest gotów krytycznie oceniać strategie DEI pod kątem ich wpływu na zróżnicowane grupy pracowników (ZZL_K1)
Treści programowe przedmiotu
1. DEI – historia koncepcji. 2. Rosnąca różnorodność w miejscu pracy – trendy globalne i lokalne. 3. Wybrane aspekty tożsamości w kontekście praktyk inkluzywnych. 4. Opracowanie strategii zarządzania różnorodnością. 5. Pomiar dojrzałości organizacji w kontekście DEI oraz ocena efektywności wdrażanych praktyk.

Nazwa przedmiotu
Budowanie zespołu
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu główne tendencje zmian związanych z wdrażaniem zasad pracy zespołowej (ZZL_W2) • Student zna i rozumie w pogłębionym stopniu czynniki wpływające na funkcjonowanie zespołów w organizacji (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska oraz procesy w odniesieniu do zagadnień związanych funkcjonowaniem zespołów w organizacjach (ZZL_U2) • Student potrafi kierować pracą ludzi, współdziałać z innymi osobami w ramach realizowanych prac zespołowych, przyjmując postawę lidera (ZZL_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do dokonywania krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści, w szczególności z zakresu zarządzania zespołami pracowniczymi (ZZL_K1) • Student jest gotów do pełnienia ról zawodowych w pracach zespołów przy uwzględnieniu zmieniających się potrzeb organizacyjnych (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Istota pracy zespołowej i jej charakterystyka. 2. Wymiar kulturowy i jego znaczenie w pracy zespołowej.

3. Wspólnota celów a efektywność pracy zespołu.
4. Problem ról w zespołach.
5. Ustalenie podstawowych zasad pracy w zespołach.
6. Cykl życia zespołu a powstanie dysfunkcji w pracy zespołowej.

Nazwa przedmiotu
Motywowanie pozafinansowe
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie teorie motywowania pracowników (ZZL_W1) • Student zna i rozumie czynniki wpływające na zróżnicowane potrzeby i oczekiwania pracowników (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi opracowywać i wdrażać sposoby motywowania pracowników uwzględniające ich indywidualne potrzeby (ZZL_U1) • Student potrafi budować odpowiedni klimat do współpracy w zespole (ZZL_U4) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do kształtowania środowiska pracy zgodnie z oczekiwaniami pracowników (ZZL_K3) • Student jest gotów do motywowania podległych pracowników z poszanowaniem zasad społecznych (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Współczesne podejście do motywowania pracowników. 2. Koncepcja wspierającego środowiska pracy. 3. Badanie satysfakcji z pracy. 4. Rola menedżera w motywowaniu pracowników. 5. Motywowanie różnych typów pracowników. 6. Różnice generacyjne w oczekiwaniach względem pracy.

Nazwa przedmiotu
Warsztaty – wykorzystanie AI w kształtowaniu środowiska pracy
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie współczesne trendy w kształtowaniu środowiska pracy z wykorzystaniem AI (ZZL_W2) • Student zna i rozumie rolę menedżera w tworzeniu środowiska pracy wspieranego przez AI (ZZL_W5) Umiejętności: • Student potrafi analizować zjawiska w organizacji na podstawie danych HR i pozyskanych z wykorzystaniem narzędzi AI (ZZL_U2) • Student potrafi komunikować wyniki analiz dotyczących środowiska pracy różnym odbiorcom (ZZL_U3)

Kompetencje społeczne:
• Student jest gotów do działania na rzecz poprawy środowiska pracy i dobrostanu pracowników (ZZL_K3) • Student jest gotów do uwzględniania społecznych i etycznych konsekwencji wdrażania AI w organizacji (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. AI w analizie doświadczenia pracownika (employee experience). 2. Analiza danych HR (ankiety, sentiment analysis, feedback). 3. AI w projektowaniu środowiska pracy (well-being, ergonomia, kultura organizacyjna). 4. Automatyzacja procesów HR a środowisko pracy. 5. Wykorzystanie AI w zarządzaniu zaangażowaniem i satysfakcją pracowników. 6. Etyka, prywatność i bezpieczeństwo danych pracowniczych.

Nazwa przedmiotu
Employer branding jako problem strategiczny
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie wewnątrz- i poza-organizacyjne przesłanki kształtowania marki pracodawcy oraz ich znaczenie dla konkurencyjności organizacji na rynku pracy (ZZL_W3) • Student zna i rozumie istotę employer branding oraz rolę menedżera w budowaniu i komunikowaniu wizerunku pracodawcy wobec obecnych i potencjalnych pracowników (ZZL_W5)
Umiejętności: • Student potrafi wskazać wpływ skutecznej strategii employer brandingowej na zdolność organizacji do pozyskiwania i utrzymywania talentów oraz na funkcjonowanie zespołu (ZZL_U2) • Student potrafi współpracować z innymi w celu projektowania i realizacji procesu zarządzania strategią employer brandingową, uwzględniając perspektywę różnych interesariuszy (ZZL_U4)
Kompetencje społeczne: • Student jest gotów do wykorzystywania wiedzy z zakresu employer branding oraz doświadczeń innych organizacji w podejmowaniu decyzji dotyczących budowania marki pracodawcy (ZZL_K2) • Student jest gotów do przestrzegania norm etycznych i prawnych w procesie kształtowania i komunikowania marki pracodawcy, w tym do rzetelnego i odpowiedzialnego prezentowania organizacji jako miejsca pracy (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Przesłanki dbałości o markę pracodawcy – wewnątrz-organizacyjne i poza-organizacyjne. 2. Istota employer branding. 3. Proces zarządzania strategią employer brandingową.

Nazwa przedmiotu
Przygotowanie projektów HR
Język prowadzenia zajęć
Język polski
Realizowane efekty uczenia się
Wiedza: • Student zna i rozumie zasady tworzenia projektów organizacyjnych (ZZL_W2) • Student zna i rozumie uwarunkowania wdrażania projektów organizacyjnych w organizacji (ZZL_W3) Umiejętności: • Student potrafi identyfikować obszary, które mogą stanowić przedmiot zmiany (ZZL_U2) • Student potrafi pozyskiwać wiedzę niezbędną do opracowywania projektów zmian organizacyjnych (ZZL_U5) Kompetencje społeczne: • Student jest gotów inicjować zmiany w organizacji poprzez wdrażanie nowych rozwiązań (ZZL_K4) • Student jest gotów do przygotowywania projektów zmian w sposób zgodny z normami społecznymi i organizacyjnymi (ZZL_K5)
Treści programowe przedmiotu
1. Metody badań jakościowych i ilościowych. 2. Zakres i specyfika projektów organizacyjnych w obszarze ZZL. 3. Prezentacja projektu zmian organizacyjnych w obszarze ZZL.