

PROGRAM STUDIÓW

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA:

nazwa kierunku studiów	zarządzanie zasobami ludzkimi
poziom kształcenia	studia drugiego stopnia
profil kształcenia	praktyczny
prowadzone w siedzibie czy filii	w siedzibie uczelni
tytuł zawodowy nadawany absolwentom	magister
forma lub formy studiów	studia niestacjonarne
liczba semestrów konieczna do ukończenia studiów	4 semestry
liczba ECTS konieczna do ukończenia studiów	120 punktów ECTS
łącznie liczba godzin zajęć w programie studiów (największa dla całego programu, bez praktyk)	723 godziny
wymiar praktyk	480 godzin, 16 punktów ECTS
liczba godzin w programie studiów – łącznie (zajęcia i praktyki)	1203 godzin
rok rozpoczęcia cyklu kształcenia	2023/2024

I. EFEKTY UCZENIA SIĘ

Absolwent(ka) studiów uzyskuje kwalifikację pełną na poziomie 7 Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Efekty uczenia się odnoszą się do następujących dyscyplin:

nauki socjologiczne (dziedzina nauk społecznych) – dyscyplina wiodąca	61% punktów ECTS
nauki o zarządzaniu i jakości (dziedzina nauk społecznych)	22% punktów ECTS
psychologia (dziedzina nauk społecznych)	17% punktów ECTS

Symbol efektu	Wiedza. Absolwent(ka) w pogłębionym stopniu zna i rozumie:
ZZL2_W1	wybrane fakty, obiekty i zjawiska z obszarów dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi oraz socjologii pracy i organizacji, a także dotyczące ich metody i teorie wyjaśniające złożone zależności między nimi, stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu nauk socjologicznych, tworzących podstawy teoretyczne zarządzania zasobami ludzkimi;
ZZL2_W2	wybrane fakty, obiekty i zjawiska z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi oraz dotyczące ich metody i teorie wyjaśniające złożone zależności między nimi, stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu psychologii;
ZZL2_W3	wybrane fakty, obiekty i zjawiska z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi oraz dotyczące ich metody i teorie wyjaśniające złożone zależności między nimi, stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości;
ZZL2_W4	zastosowania wiedzy z obszaru socjologii pracy i organizacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi w praktyce;
ZZL2_W5	fundamentalne wyzwania współczesnego świata związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym: proces globalizacji, procesy związane z automatyzacją i optymalizacją pracy, rozwój technologiczny, tempo zmian legislacyjnych, różnorodność kulturową i społeczną w miejscu pracy; a także posiada wiedzę o kontekstach funkcjonowania organizacji, powiązanych z tymi wyzwaniami, warunkujących zarządzanie zasobami ludzkimi na różnych poziomach;
ZZL2_W6	ekonomiczne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym a także ich wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, specyfikę pracy specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi w różnych sektorach i branżach, wartościowanie pracy i wynagrodzeń w różnych organizacjach;
ZZL2_W7	społeczne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym znaczenie otoczenia społecznego organizacji oraz kluczową dla nich rolę interesariuszy;
ZZL2_W8	etyczne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi;
ZZL2_W9	prawne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Posiada pogłębioną wiedzę z zakresu prawa pracy oraz rozumie zasady ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego;
ZZL2_W10	istotę mechanizmów społecznych w procesach zarządzania zasobami ludzkimi, a także reguły tworzenia relacji zawodowych z innymi ludźmi;
ZZL2_W11	zasady tworzenia i rozwoju różnych form przedsiębiorczości, a także ich powiązania z zarządzaniem zasobami ludzkimi.
Symbol efektu	Umiejętności. Absolwent(ka) potrafi:

ZZL2_U1	wykorzystywać posiadaną wiedzę do formułowania i rozwiązywania złożonych i nietypowych problemów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w zmiennych i nieprzewidywalnych warunkach, w tym w sytuacjach nietypowych i kryzysowych, działając przy tym w sposób innowacyjny;
ZZL2_U2	właściwie dobierać i selekcjonować źródła informacji, a także dokonywać oceny, krytycznej analizy, syntezy, twórczej interpretacji oraz przejrzystej prezentacji informacji i danych;
ZZL2_U3	wykorzystywać zaawansowane techniki informacyjno-komunikacyjne do wykonywania zadań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi;
ZZL2_U4	dobierać, a także stosować właściwe metody, techniki narzędzia badań jakościowych i ilościowych, oraz analiz w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi;
ZZL2_U5	formułować i rozwiązywać problemy w codziennej pracy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, wykorzystując przy tym wiedzę teoretyczną, metodologiczną oraz dostępne instrumentarium technik i narzędzi pomiaru;
ZZL2_U6	formułować i testować hipotezy związane z prostymi problemami wdrożeniowymi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, wykorzystując przy tym wiedzę teoretyczną, metodologiczną oraz dostępne instrumentarium technik i narzędzi pomiaru;
ZZL2_U7	komunikować się na tematy specjalistyczne związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców;
ZZL2_U8	zorganizować i przeprowadzić debatę, a także dyskutować, przyjmując różne perspektywy na tematy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi;
ZZL2_U9	posługiwać się językiem angielskim na poziomie B2+ Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego oraz anglojęzyczną terminologią z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi;
ZZL2_U10	współdziałać z osobami zróżnicowanymi społecznie i kulturowo w ramach prac zespołowych, a także pełnić rolę lidera;
ZZL2_U11	samodzielnie planować i realizować rozwój osobisty oraz ustawiczne kształcenie przez całe życie i ukierunkowywać innych w realizacji potencjału zawodowego.
Symbol efektu	Kompetencje społeczne. Absolwent(ka) jest gotów(-owa) do:
ZZL2_K1	poddania krytycznej ocenie posiadanej wiedzy, własnych umiejętności, kompetencji oraz odbieranych treści;
ZZL2_K2	uznawania znaczenia wiedzy oraz zasięgania opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązywaniem problemów poznawczych i praktycznych związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi;
ZZL2_K3	wypełniania zobowiązań społecznych, inspirowania i organizowania działalności na rzecz poprawy funkcjonowania rynku pracy, zwłaszcza do przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu w pracy i na rynku pracy;
ZZL2_K4	inicjowania działań na rzecz interesu publicznego, w tym dbania o transparentność i sprawiedliwość procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi;
ZZL2_K5	myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy oraz wspierania przedsiębiorczości poprzez rozwijanie i zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacjach i dla organizacji;
ZZL2_K6	odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem: <ul style="list-style-type: none"> - zmieniającego się rynku pracy, - zmieniającego się dynamicznie otoczenia społecznego organizacji, - zmieniających się potrzeb społecznych organizacji, - zmieniających się potrzeb psychologicznych współpracowników;

ZZL2_K7	rozwijania dorobku specjalistów i praktyków zarządzania zasobami ludzkimi oraz podtrzymywania etosu zawodu specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi;
ZZL2_K8	przestrzegania i rozwijania zasad etyki zawodowej specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi oraz działania na rzecz przestrzegania tych zasad poprzez wdrażanie ich jako wartości w codziennej pracy.

Symbol efektu kierunkowego tworzą:

- literowy skrót oznaczenia kierunku studiów i podkreślnik – oznaczenie kierunku studiów,
- litera W, U lub K – kategoria, odpowiednio: wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne,
- numer porządkowy nadawany w ramach kategorii.

II. OPIS PROCESU PROWADZĄCEGO DO UZYSKANIA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

1. WSKAŹNIKI

	STUDIA NIESTACJONARNE
łączna liczba punktów ECTS, jaką student(ka) uzyskuje w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia	ponad 60 punktów ECTS
łączna liczba punktów ECTS, jaką student(ka) musi uzyskać w ramach zajęć z <u>dziedziny nauk humanistycznych</u>	co najmniej 5 punktów ECTS
wymiar praktyk zawodowych oraz liczba punktów ECTS	16 punktów ECTS, 480 godzin
łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom kształtującym umiejętności praktyczne	92 punkty ECTS
łączna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom do wyboru [min. 30%]	43 punkty ECTS
łączna liczba godzin zajęć określona w programie studiów	723
udział godzin zajęć prowadzonych przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelni jako podstawowym miejscu pracy	co najmniej 51%
liczba godzin w programie studiów – łącznie (zajęcia i praktyki)	1203
łączna liczba punktów ECTS uzyskiwana w ramach kształcenia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	nie przekracza 5 punktów ECTS

2. ZAJĘCIA

Program zawiera w sobie trzy kluczowe obszary zajęć, komplementarne względem siebie i pozwalające na zdobycie wiedzy, umiejętności i kompetencji wyróżniających absolwentów(-tki) zarządzania zasobami ludzkimi na współczesnym rynku pracy.

1. **Narzędzia ZZL** to grupa przedmiotów i zajęć powiązana z procesami zarządzania zasobami ludzkimi: planowaniem zatrudnienia, rekrutacją i selekcją, onboardingiem i szkoleniami pracowników, oceną i rozwojem pracowników, zarządzaniem ich kompetencjami, motywowaniem i zaangażowaniem w pracę z uwzględnieniem dobrostanu psychicznego pracowników, jak również prawem pracy, czy wartościowaniem wynagrodzeń. To także przedmioty i zajęcia przygotowujące do budowania marki pracodawcy, prowadzenia biznesu, czy budowania strategii HR w organizacji. Ponadto, w ramach zajęć do wyboru „Specjalista HR”, studenci(-tki) będą mogli pogłębić wybrane wątki i tematy z obszarów, w których chcieliby się specjalizować. Program umożliwi realizację ścieżki zawodowej specjalisty HR, zarówno w ujęciu administracyjnym (tzw. twardy HR), jak i społecznym (tzw. miękki HR).
2. **Konteksty ZZL** to grupa przedmiotów i zajęć pozwalających zrozumieć funkcjonowanie współczesnego rynku pracy i zmian na nim zachodzących. W katalogu przedmiotów i zajęć kontekstowych znajdują się Społeczne uwarunkowania ZZL, Społeczne relacje w organizacji, Kultura organizacyjna, Wpływ społeczny i społeczna odpowiedzialność biznesu, Różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy, czy Kariery i zawodowy podział pracy. Ponadto, studenci(-tki) będą mogli pogłębić wybrane problemy współczesnego i przyszłego rynku pracy, korzystając z oferty przedmiotów do wyboru skatalogowanych pod nazwą „Zmiany na rynku pracy”. Będą to takie wątki, jak: migracje i ich znaczenie dla rynku pracy, automatyzacja i cyfryzacja pracy, znaczenie kryzysów dla ZZL, prognozowanie rynku pracy, pokolenia, czy płeć na rynku pracy.
3. **Metody diagnozy i analizy procesów ZZL** to grupa przedmiotów dostarczających różnorodnych narzędzi do badania pracowników i analizowania danych o pracownikach w organizacji. W grupie tej znajdują się zajęcia przybliżające spektrum metod i technik badawczych wykorzystywanych w naukach społecznych, jak również zajęcia praktyczne techniki i narzędzia do analizy danych zastanych, instrumentarium do badań i analiz ilościowych i jakościowych oraz ewaluacji, z uwzględnieniem nowoczesnych rozwiązań technologicznych.

Program składa się z czterech semestrów.

Semestr pierwszy stanowi swego rodzaju fundament wiedzy, umiejętności i kompetencji związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Podczas zajęć, w tym semestrze, studenci(-tki) poznają społeczne i psychologiczne mechanizmy kształtujące pole zarządzania zasobami ludzkimi, zapoznają się z metodologią badań społecznych, czy prawem pracy oraz otrzymają kompletny warsztat rekrutacji i wprowadzania pracowników do organizacji. Ten semestr służy także refleksji nad własną drogą zawodową, czemu poświęcony będzie warsztat zarządzania sobą i planowania swojej ścieżki zawodowej oraz praktyka zawodowa.

Semestr drugi rozszerza wiedzę, umiejętności i kompetencje bazując na treściach poruszonych w trakcie semestru pierwszego. Studenci(-tki) poznają mechanizmy społeczne w organizacjach oraz nabywają wiedzę o kapitale ludzkim i społecznym. Uczą się także praktycznego wsparcia pracowników, w tym ich dobrostanu w organizacji poprzez takie narzędzia jak: zarządzanie rozwojem i kompetencjami pracowników, ocenianie ich, motywowanie i wynagradzanie. Pogłębiają także umiejętności stosowania technik badań i analiz, zarówno jakościowych, jak i ilościowych do badania pracowników. Otrzymują instrumenty, które otwierają przed nimi możliwość realizacji różnych ścieżek kariery w obszarze HR.

Semestr trzeci poświęcony jest roli organizacji jako pracodawcy, w tym budowaniu marki pracodawcy (za pomocą działań skierowanych do wewnątrz i zewnątrz firmy), zarządzaniu kulturą organizacji oraz wywieraniem wpływu społecznego i realizacji społecznej odpowiedzialności biznesu. Ponadto studenci(-tki) zostaną uwrażliwieni na różnorodność i potrzebę inkluzywności w organizacji, zapoznają się z zawodowym podziałem prac, klasyfikacjami zawodów, specjalności. W tym semestrze poruszone zostaną również aspekty etyki pracy specjalisty ds. HR.

Czwarty semestr to nauka podejmowania decyzji opartych na faktach (*evidence-based decision making*), umiejętności ewaluacji podejmowanych działań oraz wykorzystania danych do budowania strategii działu HR i łączenia jej ze strategią i celami firmy oraz relacji HR z innymi działami organizacji. Studenci(-tki) będą przygotowani do zarządzania zmianą w organizacji oraz specjalistycznej analizy HR (*people analytics*). Wiedza i kompetencje zdobyte w tym semestrze umożliwiają pełnienie roli HR biznes partnera.

Zajęcia obowiązkowe

Studenci(-tki) realizują zajęcia obowiązkowe zgodnie z poniższymi wymiarami:

Nazwa przedmiotu	punkty ECTS
Etyka w ZZL	2
Firma jako pracodawca	8
HR w perspektywie organizacji	4
Kariery i zawodowy podział pracy	2
Metody badań społecznych w ZZL 1	6
Metody badań społecznych w ZZL 2	8
Metody badań społecznych w ZZL 3	6
Niezbędnik HR	8
Potencjał i dobrostan pracownika	8
Prawo pracy	3
Różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy	3
Społeczne uwarunkowania ZZL	6
Społeczne relacje w organizacji	5
Systemy wartościowania pracy i wynagrodzeń	3
Zarządzanie sobą i planowanie swojej ścieżki zawodowej	2
Zarządzanie zmianą w organizacji	3
RAZEM	77

Zakres wyboru w ramach programu studiów

W programie studiów studenci(-tki) dokonują wyboru łącznie 43 punktów ECTS, na co składają się następujące przedmioty i/lub elementy programu studiów:

Nazwa przedmiotu	punkty ECTS
Seminarium magisterskie 1	4
Seminarium magisterskie 2	8
Specjalista HR 1	3
Specjalista HR 2	3
Praktyka zawodowa 1	8
Praktyka zawodowa 2	8
Zmiany na rynku pracy 1	3
Zmiany na rynku pracy 2	3
Zmiany na rynku pracy 3	3
RAZEM	43

Zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne

W programie studiów 92 punkty ECTS przeznaczone są na kształtowanie umiejętności praktycznych, na co składają się następujące przedmioty i/lub elementy programu studiów:

Nazwa przedmiotu	punkty ECTS
Firma jako pracodawca	8
HR w perspektywie organizacji	4
Kariery i zawodowy podział pracy	2
Metody badań społecznych w ZZL 1	6
Metody badań społecznych w ZZL 2	8
Metody badań społecznych w ZZL 3	6
Niezbędnik HR	8
Potencjał i dobrostan pracownika	8
Praktyka zawodowa 1	8
Praktyka zawodowa 2	8
Różnorodność i inkluzywność w miejscu pracy	3
Seminarium magisterskie 1	4
Seminarium magisterskie 2	8
Specjalista HR 1	3
Specjalista HR 2	3
Systemy wartościowania pracy i wynagrodzeń	3
Zarządzanie sobą i planowanie swojej ścieżki zawodowej	2
RAZEM	92

Opis sposobów weryfikacji efektów uczenia się

Osiągnięcie efektów uczenia się weryfikowane jest w procesie zaliczania poszczególnych zajęć na podstawie zadań określonych w sylabusach zajęć. Metody weryfikacji efektów uczenia się przewidują ocenę zdolności zastosowania wiedzy i umiejętności w zadaniach akademickich i projektach praktycznych (przedmioty projektowe oraz mini-projekty w ramach niektórych przedmiotów) oraz ocenę kompetencji społecznych w trakcie procesu pracy projektowej.

W szczególności stosowane są następujące metody:

- Do oceny wiedzy:
 - praca pisemna;
 - sprawdzian pisemny, także w formie testu z wyborem odpowiedzi;
 - sprawdzian ustny;
 - przygotowanie i wygłoszenie referatu.
- Do oceny umiejętności:
 - przygotowanie i przedstawienie prezentacji;
 - przygotowanie i przeprowadzenie ćwiczenia/zadania;
 - przygotowanie debaty i uczestniczenie w niej;
 - projekt indywidualny;
 - projekt grupowy;
 - praca w grupie w różnych rolach i komunikacja w grupie.
- Do oceny kompetencji społecznych:
 - dzienniczki aktywności badawczej i partycypacyjnej;
 - omówienie projektu i jego jakości;
 - rozwiązywanie problemów;
 - debaty i dyskusje.

3. PRAKTYKI

Studenci(-tki) realizują praktyki w wymiarze 480 godzin, łącznie 16 punktów ECTS. Praktyki mogą być realizowane w częściach.

Praktyki zawodowe mają na celu uzyskanie przez studenta(-tkę) umiejętności i kompetencji zgodnych z efektami uczenia przypisanymi do praktyk poprzez wykonywanie w realnych warunkach pracy związanej z tymi efektami. Praktyki odbywają się pod opieką osoby zajmującej się wykonywaniem tej pracy. Miejsca praktyk są dobierane przez uczelnię, możliwe jest także – na wniosek studenta(-tki) – odbywanie praktyki indywidualnej w miejscu wybranym przez studenta(-tkę), po uprzednim uzyskaniu zgody uczelni. Zgodność charakteru wykonywanej tam pracy z założonymi dla praktyk efektami uczenia się jest sprawdzana przed ich realizacją, a osiągnięcie zatwierdzonych w ten sposób efektów jest warunkiem uzyskania zaliczenia przedmiotu.

4. PRACA DYPLOMOWA

Student(ka) wykonuje pracę dyplomową, która jest autorskim opracowaniem na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych. Proces przygotowania pracy dyplomowej trwa 2 semestry.

5. EGZAMIN DYPLOMOWY

Warunkiem ukończenia studiów jest złożenie egzaminu dyplomowego.