

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 ECTS
łącznie liczba godzin zajęć w programie studiów (największa dla całego programu, bez praktyk)	732 godzin
wymiar praktyk	480 godzin, 16 ECTS
liczba godzin w programie studiów – łącznie (zajęcia i praktyki)	1212 godzin
rok rozpoczęcia cyklu kształcenia	2021/2022

I. EFEKTY UCZENIA SIĘ

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

Efekty uczenia się odnoszą się do następujących dyscyplin:

psychologia (dziedzina nauk społecznych) – dyscyplina wiodąca	57% ECTS
nauki o zarządzaniu i jakości (dziedzina nauk społecznych)	26% ECTS
nauki socjologiczne (dziedzina nauk społecznych)	17% ECTS

Symbol efektu	Wiedza. Absolwent(ka) w zaawansowanym stopniu zna i rozumie:
ZZL2_W1	w pogłębionym stopniu – 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 tworzącej podstawy teoretyczne ZZL.
ZZL2_W2	w pogłębionym stopniu – 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_W3	w pogłębionym stopniu – 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 socjologicznych.
ZZL2_W4	uporządkowane i podbudowane teoretycznie kluczowe zagadnienia z zakresu zaawansowanej wiedzy dla obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.
ZZL2_W5	zastosowania pogłębionej wiedzy z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w praktyce.
ZZL2_W6	fundamentalne dylematy 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.
ZZL2_W7	ekonomiczne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym funkcjonowanie rynku pracy, specyfikę pracy specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi w różnych sektorach i branżach, wartościowanie pracy i wynagrodzeń w różnych organizacjach.
ZZL2_W8	w sposób pogłębiony istotę mechanizmów psychologicznych w procesach zarządzania zasobami ludzkimi, a także zna i rozumie reguły tworzenia relacji zawodowych z innymi ludźmi.
ZZL2_W9	społeczne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym znaczenie otoczenia społecznego organizacji oraz kluczową dla nich rolę interesariuszy.
ZZL2_W10	etyczne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi.
ZZL2_W11	prawne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi, w tym posiada pogłębioną wiedzę z zakresu prawa pracy oraz rozumie zasady ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego.

ZZL2_W12	zna i rozumie podstawowe zasady tworzenia i rozwoju różnych form przedsiębiorczości, a także ich powiązania z zarządzaniem zasobami ludzkimi.
Symbol efektu	Umiejętności. Absolwent(ka) potrafi:
ZZL2_U1	wykorzystywać wiedzę do formułowania i rozwiązywania złożonych i nietypowych problemów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi.
ZZL2_U2	wykorzystywać posiadaną wiedzę do działania w sposób innowacyjny oraz wykonywania zadań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w zmiennych i nieprzewidywalnych warunkach.
ZZL2_U3	właściwie dobierać i selekcjonować źródła informacji, a także dokonywać oceny, krytycznej analizy, syntezy, twórczej interpretacji oraz przejrzystej prezentacji informacji i danych.
ZZL2_U4	wykorzystywać zaawansowane techniki informacyjno-komunikacyjne do wykonywania zadań związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi.
ZZL2_U5	dobierać, a także stosować właściwe metody, techniki i narzędzia badań, oraz analiz w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.
ZZL2_U6	wykorzystując wiedzę teoretyczną, metodologiczną oraz dostępne instrumentarium technik i narzędzi pomiaru, formułować i rozwiązywać problemy w codziennej pracy w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.
ZZL2_U7	wykorzystując wiedzę teoretyczną, metodologiczną oraz dostępne instrumentarium technik i narzędzi pomiaru, formułować i testować hipotezy związane z prostymi problemami wdrożeniowymi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.
ZZL2_U8	komunikować się na tematy specjalistyczne związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców.
ZZL2_U9	zorganizować i przeprowadzić debatę, a także dyskutować, przyjmując różne perspektywy na tematy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi.
ZZL2_U10	posługiwać się językiem angielskim na poziomie B2+ Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego oraz anglojęzyczną terminologią w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.
ZZL2_U11	współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych i podejmować rolę lidera w różnorodnych społecznie grupach.
ZZL2_U12	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(gotowa) 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 środowiska społecznego, 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 zarządzania 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: - zmieniających się potrzeb psychologicznych współpracowników - zmieniających się potrzeb społecznych organizacji; - w zmieniającym się dynamicznie otoczeniu społecznym i na zmieniającym się rynku pracy.
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
łącna liczba punktów ECTS, jaką student uzyskuje w ramach zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia	ponad 60 ECTS
łącna liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach zajęć z <u>dziedziny nauk humanistycznych</u> lub nauk społecznych – w przypadku kierunków studiów przyporządkowanych do dyscyplin w ramach dziedzin innych niż odpowiednio nauki humanistyczne lub nauki społeczne	co najmniej 5 ECTS
wymiar praktyk zawodowych oraz liczba punktów ECTS	16 ECTS, 480 godzin
łącna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom kształtującym umiejętności praktyczne	ponad 60 ECTS
łącna liczba punktów ECTS przyporządkowana zajęciom do wyboru [min. 30%]	co najmniej 36 ECTS
łącna liczba godzin zajęć określona w programie studiów	732
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)	1212
łącna liczba punktów ECTS uzyskiwana w ramach kształcenia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość	nie przekracza 5 ECTS

2. ZAJĘCIA

Program składa się z czterech semestrów.

Semestr pierwszy to fundament wiedzy, umiejętności i kompetencji związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Podczas zajęć w tym semestrze, studenci zapoznają się z najważniejszymi paradygmatami i koncepcjami teoretycznymi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Zapoznają się z metodologią badań społecznych, czy prawem pracy oraz otrzymują solidny warsztat rekrutacji i zarządzania sobą w organizacji.

Semestr drugi nabudowuje wiedzę umiejętności i kompetencje na treściach poruszonych w trakcie semestru pierwszego. Studenci uczą się praktycznego wsparcia pracowników w organizacji poprzez takie narzędzia, jak: zarządzanie rozwojem i kompetencjami pracowników, ich ocenianie, motywowanie i wynagradzanie. Pogłębiają także umiejętności stosowania technik badań i analiz, zarówno jakościowych, jak i ilościowych do badania pracowników. Otrzymują podstawy, które otwierają im drzwi do różnych ścieżek kariery i HR.

Semestr trzeci poświęcony jest budowaniu marki pracodawcy (za pomocą działań skierowanych do wewnątrz i zewnątrz firmy) ze szczególnym naciskiem na zarządzanie kulturą organizacji oraz wywieraniem wpływu społecznego i realizacji społecznej odpowiedzialności biznesu.

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. Wiedza i kompetencje zdobyte w tym semestrze sprawiają, że absolwenci stają się partnerami dla biznesu.

W trakcie studiów studenci poznają też społeczny kontekst funkcjonowania ludzi w organizacji, w strukturach szans i ograniczeń, poznają wyzwania stojące przed działami HR we współczesnym świecie (*Komunikacja i zarządzanie w środowisku wielokulturowym* czy *Zarządzanie zmianą w organizacji*) oraz uczą się metod specjalistycznej analizy HR (*people analytics*).

Zajęcia obowiązkowe

Studenci realizują zajęcia zgodnie z poniższymi wymiarami.

Nazwa przedmiotu	ECTS
Człowiek w organizacji	4
Firma jako pracodawca	8
HR oparty na faktach	6
HR w perspektywie organizacji	4
Kariery zawodowe	2
Komunikacja i zarządzanie w środowisku wielokulturowym	3
Metody badań ZZL 1	6
Metody badań ZZL 2	6
Niezbędnik HR	8
Od zarządzania sobą do zarządzania organizacją	3
Potencjał pracownika	8
Prawo pracy	3
Społeczne podstawy ZZL	6
System wartościowania pracy i wynagrodzeń	3
Zarządzanie zmianą w organizacji	3
razem	73

Zakres wyboru w ramach programu studiów

W programie studiów studenci dokonują wyboru łącznie 47 ECTS, na co składają się:

Nazwa przedmiotu	ECTS
Fakultet ogólny 01	3
Fakultet ogólny 02	3
Fakultet psychologiczny 01	3
Fakultet polskojęzyczny HR	3
Fakultet anglojęzyczny HR	3
Seminarium magisterskie I	6
Seminarium magisterskie II	10
Praktyka zawodowa	16
razem	47

Zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne

W programie studiów 72 ECTS przeznaczony jest na kształtowanie umiejętności praktycznych, na co składają się następujące przedmioty i/lub elementy programu studiów:

Nazwa przedmiotu	ECTS
Firma jako pracodawca	8
HR oparty na faktach	6
HR w perspektywie organizacji	4
Kariery zawodowe	2
Komunikacja i zarządzanie w środowisku wielokulturowym	3
Metody badań ZZL 1	6
Metody badań ZZL 2	6
Niezbędnik HR	8
Od zarządzania sobą do zarządzania organizacją	3
Potencjał pracownika	8
Praktyka zawodowa	16
Systemy wartościowania pracy i wynagrodzeń	3
razem	72

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:
 - o praca pisemna;
 - o sprawdzian pisemny, także w formie testu z wyborem odpowiedzi;
 - o sprawdzian ustny;
 - o przygotowanie i przedstawienie prezentacji.
- Do oceny umiejętności:
 - o przygotowanie i przedstawienie prezentacji;
 - o przygotowanie i zaprezentowanie ćwiczenia/zadania (w tym programistycznego);
 - o projekt indywidualny;
 - o projekt grupowy.
- Do oceny kompetencji społecznych:
 - o praca w grupie w różnych rolach i komunikacji w grupie
 - o omówienia projektu i jego jakości;
 - o rozwiązywanie problemów;
 - o debaty i dyskusje.

3. PRAKTYKI

Studenci realizują praktyki w wymiarze 480 godzin praktyk, łącznie 16 ECTS.

Praktyki mogą być realizowane w częściach.

Praktyki studenckie mają na celu uzyskanie przez studenta umiejętności i kompetencji pod opieką osoby zajmującej się wykonywaniem pracy związanej z efektami uczenia się oraz w realnych warunkach wykonywania takiej pracy. Miejsca praktyk są dobierane przez uczelnię, możliwe jest także – na wniosek studenta – odbywanie praktyki indywidualnej w miejscu wybranym przez studenta, po uprzednim uzyskaniu zgody uczelni. Efekty uczenia się dla praktyk są weryfikowane przed potwierdzeniem ich zaliczenia. Możliwe jest indywidualne uznanie studentowi zaliczenia praktyk na podstawie doświadczenia zawodowego, jeśli wykonywana praca realizuje efekty uczenia się określone dla praktyk. Tryb postępowania w takich przypadkach jest uregulowany odrębnie.

4. PRACA DYPLOMOWA

Student wykonuje pracę dyplomową, która jest autorskim opracowaniem przeprowadzonych badań lub studium przypadku.

Proces przygotowania pracy dyplomowej trwa 2 semestry.

5. EGZAMIN DYPLOMOWY

Warunkiem ukończenia studiów jest złożenie egzaminu dyplomowego.