

**Efekty uczenia się dla studiów podyplomowych:  
„Zarządzanie zasobami ludzkimi”**

Kod składnika opisu charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji lub/i kod składnika opisu efektów uczenia się charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8	Opis charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6-8 Polskiej Ramy Kwalifikacji lub/i opis charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8	Symbol efektu uczenia się dla studiów podyplomowych	Opis efektów uczenia się dla studiów podyplomowych
1	2	3	4
<b>WIEDZA: absolwent zna i rozumie</b>			
P7S_WG	w pogłębionym stopniu – wybrane fakty, obiekty i zjawiska oraz dotyczące ich metody i teorie wyjaśniające złożone zależności między nimi, stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu dyscyplin naukowych lub artystycznych tworzących podstawy teoretyczne, uporządkowaną i podbudowaną teoretycznie wiedzę obejmującą kluczowe zagadnienia oraz wybrane zagadnienia z zakresu zaawansowanej wiedzy szczegółowej – właściwe dla programu studiów, a w przypadku studiów o profilu praktycznym – również zastosowania praktyczne tej wiedzy w działalności zawodowej związanej z ich kierunkiem; główne tendencje rozwojowe dyscyplin naukowych lub artystycznych, do których jest przyporządkowany kierunek studiów – w przypadku studiów o profilu ogólnoakademickim	SP_P7S_WG1	koncepcje i modele zarządzania zasobami ludzkimi, podstawowe pojęcia związane ze strategicznym zarządzaniem zasobami ludzkimi; znaczenie kapitału ludzkiego w funkcjonowaniu organizacji, metody wyceny i główne wskaźniki kapitału ludzkiego, zastosowanie instrumentów controllingu kształtujących efektywność działania organizacji
		SP_P7S_WG2	procesy planowania i doboru zasobów ludzkich w organizacji; istotę, zasady i pojęcia dotyczące problematyki wartościowania i oceniania pracowników, metody wartościowania i oceniania pracowników w organizacji; klasyfikację kompetencji, sposoby definiowania i opisywania kompetencji oraz metody

			diagnozowania kompetencji i sposoby prowadzenia działań rozwojowych; podstawowe pojęcia dotyczące motywacji i motywowania, teorie i modele motywowania oraz metody i narzędzia motywowania
		SP_P7S_WG3	pojęcia dotyczące zarządzania i kierowania, funkcje zarządzania, role kierownicze oraz czynniki wpływające na racjonalność decyzji kierowniczych
		SP_P7S_WG5	zasady i uwarunkowania budowania zespołu i efektywnej współpracy; wpływ postawy wobec rozmówcy na jakość komunikacji, modele procesu komunikowania się i rodzaje komunikacji, techniki aktywnego słuchania oraz bariery komunikacyjne i źródła konfliktów; zagadnienia dotyczące istoty oraz podstawowych zasad i uwarunkowań zachowań ludzi w organizacji, podstawowych pojęć w obszarach problematyki zachowań organizacyjnych oraz podstawowych metod i technik kształtowania zachowań ludzi w organizacji; istotę i znaczenie negocjacji, podstawowe strategie, taktyki i techniki negocjacyjne, techniki manipulacyjne i sposoby obrony przed nimi; zagadnienia dotyczące istoty i pojęć zarządzania czasem, czyli świadomej kontroli i dysponowania ograniczonymi zasobami czasu, optymalnego wykorzystywania czasu stosując techniki zarządzania czasem oraz metod rozróżniania zadań ważnych od mniej ważnych i zajmowania się nimi zgodnie z ich priorytetem
		SP_P7S_WG6	metodykę, etapy oraz praktyczne możliwości myślenia projektowego w budowaniu relacji w zespołach ludzkich oraz diagnozowaniu i rozwiązywaniu problemów komunikacyjnych, budowaniu innowacji organizacyjnych
P7S_WK	fundamentalne dylematy współczesnej cywilizacji; ekonomiczne, prawne, etyczne i inne uwarunkowania różnych rodzajów działalności zawodowej związanej z kierunkiem studiów, w tym zasady ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego; podstawowe zasady tworzenia i rozwoju różnych form przedsiębiorczości	SP_P7S_WK1	zagadnienia z zakresu prawnych podstawowych zagadnień z prawa pracy; zagadnienia z zakresu prawnych aspektów zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami, trudności doświadczanych przez pracowników z różnymi niepełnosprawnościami oraz sposobów ich niwelowania
		SP_P7S_WK2	rodzaje i typy coachingu, zastosowanie coachingu, sesje coachingu indywidualnego, grupowego

			i zespołowego oraz kluczowe przedmioty pracy w każdym z tych rodzajów coachingu
		SP_P7S_WK3	podstawowe zagadnienia związane z employer brandingiem
<b>UMIEJĘTNOŚCI: absolwent potrafi</b>			
P7S_UW	wykorzystywać posiadaną wiedzę – formułować i rozwiązywać złożone i nietypowe problemy oraz innowacyjnie wykonywać zadania w nieprzewidywalnych warunkach przez: <ul style="list-style-type: none"> <li>– właściwy dobór źródeł i informacji z nich pochodzących,</li> <li>– dokonywanie oceny, krytycznej analizy, syntezy, twórczej interpretacji i prezentacji tych informacji,</li> <li>– dobór oraz stosowanie właściwych metod i narzędzi,</li> <li>– w tym zaawansowanych technik informacyjno-komunikacyjnych,</li> <li>– przystosowanie istniejących lub opracowanie nowych metod i narzędzi,</li> </ul> wykorzystywać posiadaną wiedzę – formułować i rozwiązywać problemy oraz wykonywać zadania typowe dla działalności zawodowej związanej z kierunkiem studiów – w przypadku studiów o profilu praktycznym formułować i testować hipotezy związane z prostymi problemami badawczymi – w przypadku studiów o profilu ogólnoakademickim formułować i testować hipotezy związane z prostymi problemami wdrożeniowymi – w przypadku studiów o profilu praktycznym	SP_P7S_UW1	sformułować strategię zarządzania zasobami ludzkimi odpowiednią do strategii biznesowej przedsiębiorstwa, wykorzystywać odpowiednie podmioty do realizacji głównych celów strategicznych; zarządzać wizerunkiem pracodawcy z wyboru przy użyciu różnych narzędzi, a także oceniać działania z zakresu employer brandingów podejmowane przez organizację; wykorzystywać różne formy wsparcia wobec pracowników z niepełnosprawnościami oraz współpracować z pracownikami z niepełnosprawnościami
		SP_P7S_UW2	definiować kompetencje, opisywać stany (poziomy) kompetencji, projektować lub wyszukiwać metody oceny stanów kompetencji oraz prowadzić działania rozwojowe
		SP_P7S_UW3	poszukiwać w przepisach prawnych odpowiednich rozwiązań praktycznych sytuacji, samodzielnie znaleźć odpowiedni przepis adekwatny do rozpatrywanej sytuacji w źródłach prawa pracy; w sposób praktyczny wykorzystać wiedzę w prowadzeniu negocjacji oraz analizować i oceniać uzyskane wyniki, łączyć wiedzę nabytą poprzez aktywne uczestnictwo w zajęciach i pozyskaną w ramach samodzielnego studiowania literatury przedmiotu, podejmować racjonalne decyzje gospodarcze związane z wykorzystaniem technik negocjacyjnych
P7S_UK	komunikować się na tematy specjalistyczne ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców prowadzić debatę posługiwać się językiem obcym na poziomie B2+ Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego oraz specjalistyczną terminologią	SP_P7S_UK1	dostrzec mechanizmy funkcjonowania jednostek i grup społecznych oraz podmiotową rolę człowieka w różnych strukturach społecznych; zbudować partnerską relację z rozmówcą, efektywniej komunikować się poprzez zwiększenie umiejętności w zakresie stosowania technik aktywnego słuchania oraz identyfikowania barier komunikacyjnych; identyfikować swoje zasoby i słabości dotyczące gospodarowania sobą w czasie, określać cele i ich priorytety, identyfikować i radzić sobie

			ze złodziejami czasu oraz stosować narzędzia i techniki, które pozwalają na skuteczne organizowanie czasu
P7S_UO	kierować pracą zespołu współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych i podejmować wiodącą rolę w zespołach	SP_P7S_UO1	dokonać samooceny predyspozycji kierowniczych oraz preferowanego stylu kierowania, potrafi organizować pracę kierowniczą oraz racjonalizować decyzje
		SP_P7S_UO2	przygotować i przejść etapy procesu projektowego w kontekście działań zespołowych, wykorzystać metody i narzędzia myślenia projektowego w celu diagnozy i poszukiwania rozwiązań sytuacji problemowych
P7S_UU	samodzielnie planować i realizować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie	SP_P7S_UU1	określić potrzeby oraz wyposażenie personalne w organizacji, przygotować i przeprowadzić proces doboru pracowników na różne stanowiska pracy w organizacji; opracować wzór i sporządzić opis stanowiska pracy; wybrać metodę i dokonać wartościowania stanowisk pracy. Sporządzić arkusz oceny i przeprowadzić ocenę pracownika na jego podstawie; wycenić wartość kapitału ludzkiego w organizacji; oraz identyfikować, analizować i rekomendować rozwiązania problemów pojawiających się w praktyce gospodarczej; dobrać środki motywowania adekwatne do uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych funkcjonowania przedsiębiorstwa, opracować zasady skutecznego motywowania
		SP_P7S_UU2	poprowadzić rozmowę coachingową w oparciu o pytania; formułować i rozwiązywać typowe problemy dotyczące zachowań ludzi w organizacji oraz stosować różne metody i narzędzia kształtowania zachowań organizacyjnych
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE: absolwent jest gotów do</b>			
P7S_KK	krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści; uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych oraz zasięgania opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemu	SP_P7S_KK1	krytycznej oceny posiadanej wiedzy oraz dostrzegania różnych aspektów i skutków zarządzania zasobami ludzkimi; krytycznej oceny posiadanej wiedzy oraz dostrzegania i rozumienia różnych aspektów i skutków planowania i doboru zasobów ludzkich; krytycznej oceny posiadanej wiedzy oraz dostrzegania i rozumienia różnych aspektów rozwoju zasobów ludzkich i zarządzania kompetencjami, jest gotów

			do ustawicznego kształcenia w zakresie rozwoju własnych kompetencji
		SP_P7S_KK2	zachowania się w sposób profesjonalny i przestrzegania zasad etyki zawodowej; sumiennego przygotowania się do realizacji powierzonych zadań i brania za nie odpowiedzialność; kreowania pożądanego wizerunku pracodawcy z wyboru w sposób profesjonalny i etyczny; brania odpowiedzialności za powierzone mu zadania; świadomego rozumienia istoty zachowań organizacyjnych, ich uwarunkowań oraz wpływu na sprawne funkcjonowanie organizacji; dostrzegania problemów i potrzeb osób niepełnosprawnych i wspomagania ich rozwiązania oraz do zachowania się i postępowania w sposób formalny
P7S_KO	wypełniania zobowiązań społecznych, inspirowania i organizowania działalności na rzecz środowiska społecznego; inicjowania działań na rzecz interesu publicznego; myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy	SP_P7S_KO1	dostrzegania i rozumienia istoty zarządzania i kierowania, orientowania się we wpływie stylu kierowania na zachowania pracownicze, dostrzegania wpływu wykorzystania źródeł władzy na efektywność kierowania; prowadzenia negocjacji na różnych poziomach życia społecznego oraz właściwego stosowania wiedzy w kształtowaniu postaw w praktyce gospodarczej
		SP_P7S_KO2	przeprowadzania audytu personalnego w zakresie szacowania wartości kapitału ludzkiego oraz opracowywania polityki i programów jakości zarządzania kapitałem ludzkim
P7S_KR	odpowiedzialnego pełnienia ról zawodowych, z uwzględnieniem zmieniających się potrzeb społecznych, w tym: – rozwijania dorobku zawodu, – podtrzymywania etosu zawodu, – przestrzegania i rozwijania zasad etyki zawodowej oraz działania na rzecz przestrzegania tych zasad	SP_P7S_KR1	zachowania się w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami oraz dostosować sposób postępowania do zamierzonych do osiągnięcia skutków prawnych
		SP_P7S_KR2	posługiwania się zdobytą wiedzą w praktycznej działalności zarządzania zasobami ludzkimi, w tym do rozstrzygania dylematów związanych z pracą menedżera HR ze współpracownikami; stosowania w praktyce nabytej wiedzy i umiejętności, czyli świadomego budowania relacji interpersonalnych nastawionych na współpracę, brania udziału w dyskusji, prezentowania swoich opinii oraz ich uzasadniania, konstruktywnego porozumiewania się w sytuacjach trudnych; komunikowania się w sposób nienarzucający swojej perspektywy;

			rozumienia istoty, zasad i mechanizmów wartościowania i oceny pracy w organizacji, rozpoznawania i kształtowania zdolności efektywnego projektowania i wdrażania metod wartościowania pracy i systemów ocen pracowniczych; rozumienia istoty, zasad i mechanizmów motywowania pracowników w organizacji, rozpoznawania i kształtowania zdolności efektywnego projektowania i wdrażania systemów motywacyjnych
		SP_P7S_KR3	przyjmowania różnych ról w zespole; rozwoju własnych umiejętności i miękkich kompetencji w zakresie komunikacji

Po ukończeniu studiów podyplomowych absolwent uzyskuje kwalifikacje cząstkowe na poziomie siódmym (7) Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Objaśnienia:

*Kolumna nr 1 i 2 - na podstawie Rozporządzenia MNiSW z dnia 14 listopada 2018 r. (Dz. U. z 2018 roku, poz. 2218) w sprawie charakterystyk drugiego stopnia efektów uczenia się dla kwalifikacji na poziomach 6 – 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Rozporządzenia MEN z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1 – 8 (Dz. U. z 2016 roku, poz. 537).*

*Kolumna nr 3 – symbol efektu uczenia dla studiów podyplomowych: SP\_P7S – studia podyplomowe, poziom 7– Polskiej Ramy Kwalifikacji.*

*W – kategoria wiedza/ G – głębia;/ K – kontekst.*

*U – kategoria umiejętności/ W – wykorzystanie wiedzy;/ K – komunikowanie się;/ O – organizacja;/ U – uczenie się.*

*K – kategoria kompetencje społeczne / K – ocena krytyczna; /O – odpowiedzialność; /R – rola zawodowa.*

*1, 2, 3 i kolejne – numer efektu uczenia się.*

*Kolumna nr 4 – opis treści efektów uczenia się.”*