

# Zarządzanie zasobami ludzkimi – specjalista HR

- Kierunek - studia podyplomowe

Tradycyjne 2 semestry **OD PAŹDZIERNIKA**

## Opis kierunku:

### **Studia niestacjonarne w salach wykładowych.**

W trakcie zjazdów spotkasz się z wykładowcą oraz pozostałymi uczestnikami osobiście w salach wykładowych w Chorzowie lub Katowicach.

### **Gwarantujemy pełną zgodność z przepisami prawa i najwyższe standardy edukacyjne.**

Profesjonalnie dobrany, właściwie motywowany i rozwijany zespół ludzi jest w stanie zapewnić firmie sukces rynkowy, podnieść efektywność podejmowanych przez nią działań oraz przyczynić się do realizacji wszystkich wytyczonych przez nią celów. Jest kluczem do sukcesu firmy. Dlatego właśnie specjalista Human Resources jest tak ważną postacią w każdej firmie.

Do lamusa odeszły czasy, gdy wystarczyła „kadrowa” komunikująca się z ZUS-em i obliczająca urlopy. Dzisiejsi specjaliści HR muszą posiadać wszechstronną wiedzę – z prawa pracy czy ubezpieczeń społecznych, a także liczne praktyczne umiejętności – na temat rekrutowania i selekcji pracowników, modelowania stanowisk pracy, dobierania szkoleń i warsztatów precyzyjnie do potrzeb zespołu, rozwiązywania konfliktów.

Celem programu jest rzetelny proces przygotowania przyszłych specjalistów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w oparciu o najlepsze doświadczenia i kompetencje oraz dobre praktyki w tej dziedzinie zarządzania.

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Jeśli jesteś zainteresowany studiami podyplomowymi i chcesz dowiedzieć się więcej, napisz do nas!

ZAPYTAJ O STUDIA PODYPLOMOWE

## Co zyskujesz?

Pod okiem praktyków zgromadzisz wiedzę i umiejętności, narzędzia i metody pracy oraz dobre praktyki niezbędne w dziedzinie Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Profesjonalnie ukształtowany w toku studiów warsztat specjalisty, pozwoli Ci z satysfakcją realizować stawiane przed Tobą zawodowe wyzwania oraz świadomie kreować Twoją dalszą ścieżkę rozwoju. **Absolwenci studiów otrzymają zaświadczenia SMG/KRC Poland.**

## Dla kogo?

Program zaprasza do udziału w studiach aktywnych zawodowo, początkujących specjalistów w obszarze Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz osoby zainteresowane profesjonalnymi formami rozwoju w tej dziedzinie bez wcześniejszych doświadczeń w środowisku pracy.

## Praktyczny charakter studiów

W ramach programu kierunku Zarządzanie Zasobami Ludzkimi prowadzone są warsztaty i treningi, dzięki którym uczestnicy kształtują swoje umiejętności niezbędne w pracy z ludźmi. Na zajęciach realizowane są gry biznesowe, które wymagają od uczestników aktywnych postaw, przedsiębiorczości i asertywności, umiejętności prowadzenia rozmów w warunkach konfliktu interesów, komunikatywności, myślenia analitycznego oraz rozwijania cech przywódczych. Uczestnicy tego kierunku uczestniczą także w sesji assesment center w firmie SMG/KRC Poland. Jeden ze zjazdów realizowany jest w formie zajęć wyjazdowych, w czasie którego uczestnicy biorą udział w zajęciach outdoorowych.

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

# Partner kierunku

Studia przygotowane są przy współpracy z firmą konsultingową **SMG/KRC** Poland, jedną z najstarszych firm doradztwa personalnego w Polsce. Dzięki temu część zajęć, np. zajęcia poświęcone selekcji i ocenie kadr, będzie mogła odbywać się w pracowni firmy, wyposażonej m.in. w lustro weneckie. Pracownicy firmy zapoznają uczestników studiów z najnowszymi tendencjami na rynku i podzielą się swym praktycznym doświadczeniem.

[www.smgkrc.com](http://www.smgkrc.com)

"

"Największą zaletą kierunku jest praktyczny charakter nauki. Zajęcia prowadzone są przez praktyków – dyrektorów personalnych i konsultantów świadczących usługi dla przedsiębiorstw – którzy dzielą się swoją praktyczną wiedzą i podsuwają uczestnikom studiów skuteczne rozwiązania rzeczywistych sytuacji."

"

## Roman Kraczia

Prezes SMG/KRC Poland, wykładowca Uniwersytetu WSB Merito w Chorzowie

# Program studiów

Program studiów podyplomowych dla kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi – specjalista HR



Liczba miesięcy nauki:

**9**



Liczba godzin: **169**



Liczba zjazdów: **11**



Liczba semestrów: **2**

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

## **SYSTEM ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE (40 godz.)**

### **1. Zawodownawstwo i trendy w rozwoju zawodów (6 godz.)**

kwalfikacje zawodów i specjalności  
zawód i grupy zawodowe  
monitoring zawodów  
trendy rozwojowe w zakresie zawodów i zatrudnienia  
zawody a funkcja personalna.

### **2. Rekrutacja i selekcja pracowników. Warsztat i trening selekcji pracowników (14 godz.)**

formy rekrutacji oraz ich wady i zalety  
procedury search & selection i executive search  
rozmowa kwalifikacyjna  
referencje  
testy psychologiczne  
testy zadaniowe (Assessment Center)  
podejmowanie decyzji o zatrudnieniu.

### **3. Nowoczesne systemy wynagrodzeń (8 godz.)**

strategie wynagradzania  
struktura pakietu wynagrodzeń  
czynniki różnicowania płac  
wartościowanie stanowisk pracy  
budowa tabeli wynagrodzeń  
komunikacja w obszarze wynagrodzeń  
wynagradzanie jako element systemu motywacyjnego.

### **4. Kultura organizacyjna firmy (8 godz.)**

funkcje i modele kultury organizacyjnej  
wyznaczniki i identyfikacja kultury organizacyjnej  
kultura organizacyjna a zarządzanie kadrami  
audyt i zmiana kultury organizacyjnej  
zarządzanie międzykulturowe.

### **5. Employer Branding oraz e-rekrutacja (4 godz.)**

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

kwalfikacje  
kompetencje  
identyfikacja i pomiar kompetencji  
systemy zarządzania zasobami ludzkimi oparte na modelach kompetencji.

## **SPECJALISTA HR (66 godz.)**

### **1. Strategie znajdowania pracy (6 godz.)**

sposoby poszukiwania pracy  
sporządzanie aplikacji (CV, list motywacyjny, kwestionariusze osobowe)  
rozmowa rekrutacyjna  
autoprezentacja portale internetowe  
coaching kariery i doradztwo zawodowe.

### **2. Agencje Doradztwa Personalnego (4 godz.)**

zasady działania Agencji Doradztwa Personalnego  
rodzaje usług Agencji Doradztwa Personalnego  
cechy dobrego konsultanta.

### **3. Modelowanie stanowiska pracy - opisy i profile stanowisk (8 godz.)**

etapy tworzenia opisów stanowisk  
analiza pracy lub/ i analiza procesów  
określenie celu każdego stanowiska pracy  
wyłonienie głównych zadań i czynności realizowanych na poszczególnych stanowiskach (profil zadaniowy)  
określenie wymagań kompetencyjnych (profil kompetencyjny)  
określenie specyfiki stanowiska  
umiejscowienie stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej (zależność służbowa, plany następstw).

### **4. Profesjonalny dobór pracowników w nowoczesnej organizacji (8 godz.)**

interesariusze, kompetencje, złożoność i efektywność procesu doboru pracowników  
źródła skuteczności doboru pracowników  
metody i narzędzia doboru kadr na złożonym, zmiennym rynku pracy  
profesjonalne narzędzia skutecznej selekcji pracowników  
kluczowe błędy w procesie doboru kadr.

## **5. Adaptacja nowozatrudnionych pracowników – cele, zadania, role, korzyści (8 godz.)**

adaptacja, czyli przekaz informacji, nauka w działaniu, kształtowanie postawy  
kto odpowiada za adaptację kadr? (rola przełożonego, rola działu HR)  
znaczenie adaptacji dla nowozatrudnionego oraz dla firmy  
wpływ adaptacji na motywację nowych pracowników  
skutki błędów w procesie adaptacji nowozatrudnionych pracowników.

## **6. Zarządzanie procesem szkoleń pracowniczych (8 godz.)**

znaczenie szkoleń dla pracowników w polityce rozwojowej organizacji  
szkolenia i ich rodzaje  
metody i formy szkoleń? czynniki decydujące o wyborze  
diagnozowanie potrzeb rozwojowych  
diagnoza wewnętrzna czy zewnętrzna – atuty i rezerwy dwóch podejść dla organizacji  
źródła efektywności szkoleń dla pracowników.

## **7. Nowoczesne systemy ocen pracowniczych (8 godz.)**

powiązanie Systemu Ocen Pracowniczych z funkcjonowaniem firmy i rozwojem potencjału pracowników  
jako elementu budowania przewagi konkurencyjnej na rynku  
cykl komunikacji z pracownikiem – rola oceny w procesie  
zaangażowanie pracownika w proces oceny  
rola HR w procesie oceny na etapie wdrażania systemu i podtrzymywania  
rola menedżera  
funkcje procesu oceniania przygotowania procesu oceny.

## **8. Pomiar efektywności działań w polityce personalnej (8 godz.)**

znaczenie badania efektywności kluczowych elementów polityki personalnej  
wskaźniki efektywności polityki personalnej, narzędzia i metody badania efektywności w ZZL  
kompetencje specjalistów komórek personalnych w badaniu efektywności działań w obszarze HR.

## **9. Coaching (8 godz.)**

# **PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI (29 godz.) (29 godz.)**

## **1. Komunikacja w grupie i organizacji. Gry szkoleniowe (6 godz.)**

proces komunikacji

komunikacja werbalna i niewerbalna  
bariery skutecznego komunikowania się  
aktywne słuchanie.

## **2. Techniki prezentacji. Gry i ćwiczenia dotyczące umiejętności prezentacji (6 godz.)**

etapy przygotowania prezentacji  
wykorzystanie pomocy wizualnych  
techniki przemawiania  
prezentacja strategii.

## **3. Style kierowania (6 godz.)**

zachowania i funkcje kierownicze  
klasyfikacja stylów  
diagnoza stylu  
przywództwo jako najwyższa forma kierowania.

## **4. Konflikt w miejscu pracy. Trening umiejętnego zarządzania konfliktem i rozwiązywania konfliktów (5 godz.)**

źródła konfliktów i sposoby ich rozwiązywania  
konsekwencje nawarstwiania się nierozwiązanych konfliktów.

## **5. Budowanie zespołu (6 godz.)**

zespół pracowniczy, jego specyfika i znaczenie w strukturze firmy  
fazy rozwoju zespołu pracowniczego  
normy i role grupowe  
kryteria efektywności zespołu  
mechanizm autonomii a mechanizm konformizmu  
struktura formalna i nieformalna grupy.

## **PRAWNE PODSTAWY ZARZĄDZANIA KADRAMI (34 godz.)**

### **1. Organizacja funkcji personalnej (6 godz.)**

dokumentacja personalna  
kwalifikacje służb personalnych  
obieg dokumentów  
regulamin pracy.

## **2. Prawo pracy (20 godz.)**

podstawy prawne zarządzania kadrami w przedsiębiorstwie  
umowy o pracę  
prawne zagadnienia naboru kadr  
czas pracy i urlopy wypoczynkowe  
wynagrodzenia za pracę i świadczenia socjalne  
prawo pracy w aspekcie UE  
ochrona danych osobowych.

## **3. Ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i emerytalne pracowników (8 godz.)**

obowiązki pracodawcy  
podstawy i sposób uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne  
ubezpieczenia zdrowotne.

### **Forma zaliczenia**

Testy sprawdzające wiedzę po I i II semestrze.

# Wykładowcy

### **mgr Roman Kraczia**

Prezes SMG/KRC Poland, trener z ponad 15-letnim doświadczeniem. Absolwent socjologii UŚ i ekonomii na AE Katowice. Autor i współautor wielu autorskich programów i projektów szkoleniowych. W latach 1998 – 2002 dyrektor ds. szkoleń Dystryktu Południowego w AIG Amplico Life. Wykładowca i autor programów trzech kierunków studiów podyplomowych realizowanych przez Uniwersytet WSB Merito w Poznaniu – Psychologia Biznesu, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Assessment i Development Center. Ekspert do spraw szkoleń w Górniczej Agencji Pracy. Autor artykułów poświęconych tematyce szkoleń i ZZL czasopiśmie Personel Plus. Redaktor serii wydawniczej: Zarządzanie Kadrami. Miscellanea. Specjalizuje się w prowadzeniu szkoleń dotyczących technik sprzedaży, zarządzania zespołem, rozwiązywania konfliktów, negocjacji, wywierania wpływu, komunikacji w organizacji, budowania zespołu oraz szkoleń z zakresu ZZL.

### **mgr Marcin Bański**

Prowadzi szkolenia m.in. w ramach studiów podyplomowych z tematów: Zarządzanie zmianami w administracji i

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.



urzędzie, Budowanie efektywnych zespołów (Team Building), pracy zespołowej oraz przywództwa, Motywowanie siebie i innych. Konsultant personalny i psycholog prowadzący projekty rekrutacyjne i outplacementowe. Wdraża projekty związane z wprowadzeniem strategii personalnych w firmach: oceny okresowe, wartościowanie stanowisk, katalogi kompetencyjne, procedury rozwoju kadry kierowniczej. Certyfikowany trener z zakresu zarządzania projektami PRINCE2. Współrealizator procedury audytu kompetencyjnego kierowników Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego.

### **mgr Agnieszka Michalska-Rechowicz**

Trenerka odporności psychicznej (Model 4C), Coach (ICC) oraz Certyfikowany Praktyk Rozwoju Learning and Development Practice (CLPD) renomowanej instytucji Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) w Londynie.

Od 2003 r. pracuje z liderami, specjalistami i przedsiębiorcami w obszarze skuteczności oraz sposobów jej osiągnięcia czyli współpracy, relacji i przywództwa. Towarzyszy też w drodze po odporność psychiczną, witalność i dobrostan (life and corporate wellbeing).

Jest autorką bestsellera „Odpocznij 5 życiowych lekcji dla zabieganych, przepracowanych i zestresowanych” oraz ” Wypalenie zawodowe w procesie zarządzania”.

### **Monika Kantowicz-Gdańska**

Konsultant, certyfikowany trener, audytor. Ekspert z wieloletnim doświadczeniem w dziedzinie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Zajmuje się w szczególności rozwojem ludzi i organizacji. Jako niezależny konsultant i trener pracuje od 2006 roku. Zrealizowała liczne projekty doradcze i rozwojowe dla firm z wielu branż oraz instytucji publicznych. Jej specjalności to kształtowanie wizerunku pracodawcy, zarządzanie komunikacją wewnętrzną w firmie, projektowanie programów rozwojowych. Tworzy i realizuje programy szkoleniowe dla różnorodnych zespołów (zarządy, menedżerowie liniowi, zespoły eksperckie), bada opinie pracowników i doradza w zakresie doskonalenia organizacji, a w szczególności polityki HR.

Z jej ekspertyzy korzystali członkowie zarządów, menedżerowie i pracownicy wielu organizacji, a wśród nich: Metro Group (Makro), Tesco Polska Sp. z o.o., TNT, Allianz, QXL Poland Sp. z o.o. (Allegro), Raiffeisen Bank Polska S.A., ING Bank Śląski, PKO BP, Volkswagen Bank Polska S.A., TP S.A., P4 Sp. z o.o. (Play), Polkomtel S.A., JTI Polska Sp. z o.o., Sanofi-Aventis Sp. z o.o., Volkswagen Poznań, Scott Wilson, Passus Sp. z o.o., UDT, PERN „Przyjaźń” S.A., Instanta Sp. z o.o., Urząd Marszałkowski w Łodzi, Górnośląskie Centrum Kultury, Valeo Electric and Electronic Systems Sp. z o.o., EXATEL S.A., Spółdzielca Mleczarnia „Spomlek”, COM4IT Sp. z o.o., PZOL Sp. z o.o., Imago Public Relations, Alfa Laval Kraków Sp. z o.o., Tramwaje Warszawskie, IT Card, Urząd Miasta Wodzisławia Śląskiego, IBM, Enersys Sp. z o.o. i in.

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

Jest absolwentką Wydziału Ekonomicznego Uniwersytetu Gdańskiego i Podyplomowego Studium Public Relations na Uniwersytecie Warszawskim oraz stypendystką Copenhagen Business School (studia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i konsultacji). Ukończyła studia trzeciego stopnia (doktoranckie) na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Członek Polskiego Towarzystwa Trenerów Biznesu.

## Partnerzy kierunku



### Special promotion for candidates.

Nie czekaj, zapisz się online. Pierwsi korzystają najwięcej!

#### Zapisując się do 31 lipca, zyskujesz 800 zł, dzięki:

400 zł zniżki w czesnym rozliczanej przez cały okres studiów,  
proporcjonalnie do wybranego systemu ratalnego,  
400 zł dzięki zwolnieniu z opłaty wpisowej.

do 31 lipca  
czesne już od  
**207 zł** ~~230 zł~~  
miesięcznie

# Ceny dla kandydatów

## Studia to inwestycja, która się zwraca

W Uniwersytecie WSB Merito szanujemy Twój czas i pieniądze, dlatego o finansach mówimy otwarcie. Nie mnożymy dodatkowych opłat, nie przemycamy małym druczkiem ukrytych kosztów. U nas wiesz dokładnie, za co płacisz.

Studia podyplomowe to inwestycja, która zwraca się już w ich trakcie, w postaci nowych umiejętności i kontaktów, które owocują w biznesie. Wybierz studia podyplomowe w Uniwersytecie WSB Merito i przekonaj się na własnym przykładzie, jak inwestować w siebie, aby czerpać z tego korzyści teraz i w przyszłości.

## Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
<b>1 rata</b>	<b>1 rok</b>	<b>4650 zł 5050 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2400 zł 2600 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>495 zł 535 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
--	-----------	--------

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

**12 rat**

**1 rok**

**421 zł ~~455 zł~~**

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.

# Ceny dla absolwentów WSB i WSB Merito

## Niestacjonarne - Gwarantowane czesne stałe

	Rok nauki	Czesne
<b>1 rata</b>	<b>1 rok</b>	<b>4450 zł 5050 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>2 raty</b>	<b>1 rok</b>	<b>2300 zł 2600 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>10 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>475 zł 535 zł</b>

	Rok nauki	Czesne
<b>12 rat</b>	<b>1 rok</b>	<b>405 zł 455 zł</b>

Dane zamieszczone w niniejszej karcie kierunku mają charakter wyłącznie informacyjny. Dane te nie stanowią oferty zawarcia umowy w rozumieniu art. 66 i nast. kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 160 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, umowa między chorzow a studentem zawierana jest w formie pisemnej.