

# 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.

Chcesz skorzystać z dofinansowania Bazy Usług Rozwojowych?

Sprawdź nasze usługi w BUR: [Wyszukiwarka usług - Baza Usług Rozwojowych - PARP](#)

Jeśli nie możesz znaleźć usługi, która Cię interesuje, skontaktuj się z nami, a wprowadzimy ją specjalnie dla Ciebie!

Napisz: [rekrutacja.sp@chorzow.merito.pl](mailto:rekrutacja.sp@chorzow.merito.pl)

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

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.

ze zjazdów realizowany jest w formie zajęć wyjazdowych, w czasie którego uczestnicy biorą udział w zajęciach outdoorowych.

## 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.)**

- kwalifikacje 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.)**

- kwalifikacje

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.

- 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

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.

- 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

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.

- 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 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**

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.



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., Spółdzielnia 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.

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

