

Specjalność

Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach

- **Kierunek:** Zarządzanie
- **Rodzaj studiów:** studia stacjonarne i niestacjonarne II-go stopnia
- **Katedra prowadząca:** Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim
- **Łączny wymiar godzin zajęć:**
 - studia stacjonarne - 210 godzin,
 - studia niestacjonarne - 144 godziny.

- **Koncepcja specjalności i cele kształcenia**

Nowoczesna wiedza oraz kompleksowe ujęcie problematyki zarządzania kapitałem ludzkim dają solidne podstawy teoretyczne umożliwiające praktyczną aplikację treści programowych. W specjalności położono szczególny nacisk na spójność poruszanej problematyki z potrzebami nowoczesnego rynku pracy i zarządzania kapitałem ludzkim posiadanym przez pracowników.

W ramach przedmiotów specjalizacyjnych studenci zapoznają się z kwestiami zarządzania kompetencjami pracowników, komunikacją i konfliktami w organizacji, funkcjonowaniem grup pracowniczych, controllinglem personalnym, stresem i wypaleniem zawodowym. Zdobędą też wiedzę i umiejętności dotyczące elastycznego zarządzania kapitałem ludzkim.

- **Przygotowanie do zajmowania stanowisk**

Absolwent specjalności *Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach* jest przygotowany do pełnienia funkcji:

 - menedżera wszystkich szczebli zarządzania, zarządzającego pracą zespołów ludzi,
 - menedżera personalnego, odpowiedzialnego za rekrutację i derekrutację personelu, rozwój zawodowy oraz zarządzanie wynikami pracy,
 - lidera zmian i koordynatora projektów,
 - menedżera i specjalisty w przedsiębiorstwach doradztwa personalnego,
 - specjalisty w biurach pracy, doradzającego poszukującym pracy i poszukującym odpowiednich pracowników,
 - doradcy prowadzącego negocjacje z pracodawcami, opiniującego decyzje zarządów przedsiębiorstw,
 - doradcy osób szukających pracy lub chcących się przekwalifikować,

- konsultanta do spraw personalnych w instytucjach publicznych, samorządowych i pozarządowych.
- **Wykaz zajęć**
Przygotowana oferta programowa w znacznej części stanowi odzwierciedlenie indywidualnej pracy naukowej pracowników Katedry Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Podstawę zajęć dydaktycznych - przy odwołaniu się do wiodących pozycji zwartej literatury przedmiotu oraz artykułów naukowych - stanowią interaktywne metody nauczania (np. case study, burza mózgów, debata, dyskusja w grupie, prezentacje).

Wykaz zajęć na specjalności *Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach* prowadzonych przez pracowników Katedry Zarządzania Kapitałem Ludzkim

nazwa przedmiotu	semestr	godziny st. stacjonarne		godziny st. niestacjonarne	
		wykl.	inne	wykl.	inne
Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim	2		15		9
Grupy w organizacjach	2		15		15
Zarządzanie kompetencjami pracowniczymi	3	15		9	
Przywództwo i lider w organizacji	3	15	15	9	15
Konflikty w organizacji	4	15		9	
Controlling personalny	4	15		9	
Stres i wypalenie zawodowe	4	15		9	
Seminarium dyplomowe	2,3,4		90		54
Łączny wymiar godzin		75	135	45	93

Wykaz zajęć na specjalności *Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach* prowadzonych przez pracowników innych jednostek organizacyjnych WNEiZ US

nazwa przedmiotu	semestr	godziny st. stacjonarne		godziny st. niestacjonarne	
		wykl.	inne.	wykl.	inne.
Rachunkowość kapitału ludzkiego	2	15		9	
Transfer technologii	2	15		9	
Zarządzanie talentami	3	15		9	
Ryzyko personalne w organizacji	3	15		9	
Kształtowanie relacji w biznesie	3	15		9	
Gry decyzyjne	2		15		15
Łączny wymiar godzin		75	15	45	15

- **Promotorzy prac magisterskich**
 - dr hab. prof. US Wojciech Jarecki (niestacjonarne),

- dr hab. Ewa Mazur-Wiezbicka (stacjonarne)
- dr hab. Marek Kunasz (stacjonarne),

- **Tematyka prac dyplomowych**

W **pracach magisterskich** student może zajmować się szeroko rozumianymi zagadnieniami związanymi z kapitałem ludzkim w perspektywie makro- i mikroekonomicznej. Przykładowe tematy prac magisterskich:

1. Ocena zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji X.
2. Strategia personalna jako element strategii przedsiębiorstwa.
3. Rozwój kapitału ludzkiego studentów w przedsiębiorstwie X.
4. Rozwój kompetencji studentów poprzez staże/praktyki.
5. Planowanie zasobów ludzkich w organizacji.
6. Rekrutacja i selekcja pracowników w przedsiębiorstwie X.
7. Rola rekrutacji w tworzeniu kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa.
8. Ocena pracowników i tworzenie systemu ocen w przedsiębiorstwie X.
9. Cel i rodzaje motywacji na przykładzie przedsiębiorstwa X.
10. System motywacji w przedsiębiorstwie X w ocenie pracowników.
11. Metody zatrudniania/ocenia/wynagradzania/szkolenia/zwalniania pracowników w organizacji X.
12. Narzędzia wykorzystywane w zarządzaniu zasobami ludzkimi w organizacji/gminie/starostwie/urzędzie X.
13. Mobbing jako patologia zarządzania.
14. Rola i znaczenie przywództwa na przykładzie przedsiębiorstwa X.
15. Rola i znaczenie kierowników w organizacji na przykładzie przedsiębiorstwa X.
16. Rola działu personalnego w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.
17. System komunikacji w organizacji na przykładzie przedsiębiorstwa X.
18. Ocena kompetencji pracowników/kierowników/menedżerów w organizacji X.
19. Ocena stylów kierowania na przykładzie organizacji X.
20. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji X.
21. Produktywność kapitału ludzkiego organizacji X.
22. Analiza efektywności stylów kierowania na przykładzie przedsiębiorstwa X.
23. Analiza i ocena procesu tworzenia zespołu pracowniczego firmy na przykładzie X.
24. Etyczne aspekty zarządzania na przykładzie przedsiębiorstwa X.
25. Ocena kwalifikacji pracowników w przedsiębiorstwie X w świetle Europejskich Ram Kwalifikacyjnych.
26. Konflikty w pracy i metody ich likwidowania na przykładzie przedsiębiorstwa X.
27. Analiza i ocena pracy zespołowej w przedsiębiorstwie X.
28. Metody zatrudniania pracowników na przykładzie przedsiębiorstwa X.
29. Miejsce pracy a dobór pracownika i jego aktywizacja.
30. Możliwości wykorzystania outsourcingu personalnego w przedsiębiorstwie.
31. Ocena wykorzystania controllingu personalnego w przedsiębiorstwie X.
32. Rozwój kwalifikacji pracowników w przedsiębiorstwie X.
33. Szkolenia pracowników na przykładzie przedstawicieli handlowych.
34. Wpływ kultury organizacji na zarządzanie zasobami ludzkimi.
35. Wpływ absencji pracowników na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.
36. Analiza i ocena kompetencji kierowniczych na różnych szczeblach kierowania na przykładzie przedsiębiorstwa X.

37. Analiza i ocena koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze MSP na przykładzie organizacji.
38. Analiza i ocena obszarów i możliwości zastosowania Internetu w systemie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
39. Analiza kosztów pracy na przykładzie przedsiębiorstwa.
40. Analiza możliwości oraz korzyści stosowania Internetu w procesach szkolenia i doskonalenia pracowników w przedsiębiorstwie.
41. Analiza i ocena pracy rekrutacyjnej w agencji doradztwa personalnego.
42. Analiza systemu wynagradzania pracowników w przedsiębiorstwie X.
43. Analiza zjawiska wypalenia zawodowego u pracowników domów opieki społecznej w Polsce.
44. Błędy w procesie oceniania/motywowania pracowników na przykładzie X.
45. Analiza elastyczności czasu pracy w przedsiębiorstwie X.
46. Elastyczne formy zatrudnienia na przykładzie przedsiębiorstwa X.
47. Etyka menedżera jako istotny czynnik sukcesu organizacji.
48. Finansowe formy motywowania pracowników .
49. Kierowanie karierą pracowników jako instrument stabilizacji zatrudnienia.
50. Koncepcja zarządzania wiedzą na przykładzie przedsiębiorstwa X.
51. Kulturowy wymiar międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie przedsiębiorstwa X.
52. Outplacement jako narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi.
53. Outsourcing funkcji personalnej.
54. Ocena polityki awansowania pracowników na przykładzie organizacji X.
55. Zarządzanie talentami na przykładzie organizacji X.
56. Proces restrukturyzacji zatrudnienia na przykładzie organizacji X.
57. Rola Działu Personalnego w kształtowaniu i doskonaleniu procesu szkoleniowego.
58. Równowaga między pracą zawodową a życiem pozazawodowym.
59. Wpływ rekrutacji/oceniania/motywowania pracowników na zarządzanie zasobami ludzkimi na przykładzie firmy X.
60. Ścieżki kariery zawodowej (na przykładzie grupy zawodowej lub przedsiębiorstwa).
61. Wartościowanie pracy na przykładzie organizacji X.
62. Wpływ stylu kierowania na efektywność pracowników na przykładzie przedsiębiorstwa.
63. Wynagrodzenia jako element motywujący pracowników na przykładzie X.
64. Zarządzanie potencjałem społecznym w przedsiębiorstwie X.
65. Zarządzanie wiedzą jako największą wartością w organizacji.
66. Zarządzanie kapitałem ludzkim w czasach kryzysu gospodarczego.
67. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na przykładzie firmy X.
68. Zmiany i innowacje jako działania kreujące wizerunek współczesnej organizacji.
69. Znaczenie i rola oraz proces kształtowania kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie na przykładzie X.