Załącznik nr 14 do uchwały Senatu
Nr 1 z dnia 30 czerwca 2022 r.

WSH | Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu

PROGRAM STUDIÓW

Studia Podyplomowe

MBA
Strategiczne Zarządzanie HR

WROCŁAW

2022

Spis treści

1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PROWADZONYCH STUDIÓW 3
1.1. Cel studiów 3
1.2. Ogólny opis efektów uczenia się 3
1.3. Tabela odniesień efektów uczenia się do PRK 5
2. OPIS PROGRAMU STUDIÓW 7
2.1. Plan studiów 7
2.2. Weryfikacja efektów uczenia się 9
2.3. Dokumentowanie studiów podyplomowych 10
2.4. Sylabusy 11
2.4.1. Zarządzanie w środowisku VUCA 11
2.4.2. Manager i przywódca – role i zadania 15
2.4.3. Manager jako katalizator zmian w organizacji 18
2.4.4. Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji 21
2.4.5. Zarządzanie kosztami pracy w organizacji 24
2.4.6. Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji 27
2.4.7. Planowanie kapitału ludzkiego w organizacji 31
2.4.8. Zdalne zarządzanie pracą 34
2.4.9. Narzędzia informatyczne do zarządzania kompetencjami 37
2.4.10. Psychologia zarządzania personelem po pandemii i w kraju przyfrontowym 40
2.4.11. Narzędzia zapewnienia dobrostanu 43
2.4.12. Narzędzia rozwijania jednostek, zespołów w organizacji 46
2.4.13. Aspekty zarządcze HR XXI wieku w świetle najnowszych wydarzeń 50
2.4.14. Prawo pracy 54
2.4.15. Dyplomowanie 57
2.5. Matryca efektów uczenia się 58

MBA Strategiczne Zarządzanie HR

Poziom kształcenia i forma studiów: studia podyplomowe, niestacjonarne.
Poziom kwalifikacji – VII

1. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PROWADZONYCH STUDIÓW

1.1. Cel studiów

Celem tego kierunku MBA Strategiczne Zarządzanie HR jest doskonalenie kompetencji zarządczych i przywódczych kierowników lub dyrektorów działów HR oraz managerów najwyższego szczebla. Studenci w praktyczny sposób zapoznają się z wszystkimi aspektami zarządczymi oraz zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach. Program studiów obejmuje 2 semestry, podczas których realizowane się zagadnienia zarządcze oraz HR. Nadrzędnym założeniem jest przygotowanie wysoce wykwalifikowanej kadry managerskiej wyposażonej w praktyczne i skuteczne narzędzia zarządcze do współtworzenia strategii personalnej w organizacji, **HR Manager MBA**. Celem studiów jest koncentracja na zagadnieniach praktycznych, opartych na rzeczywistych wyzwaniach zarządzania kapitałem ludzkim i studiach przypadków wynikających z doświadczenia merytorycznego oraz biznesowego ekspertów prowadzących zajęcia.

Studia podyplomowe kierowane są do:

- Osób pełniących funkcje managerów najwyższego szczebla, którzy pragną efektywnie zarządzać personelem w turbulentnym otoczeniu
- osób pełniących funkcje kierownicze na średnim oraz wyższym szczeblu zarządzania personelem, działami HR lub pełniących funkcje HR Business Partnera w organizacjach
- osób przygotowujących się do awansu zawodowego na stanowiska kierownicze związane z rolami w HR
- osób planujących zmianę ścieżki zawodowej, np. z ogólno-zarządczej na ścieżkę HRM
- osób planujących doskonalić kompetencje zarządcze,
- osób, które stawiają na rozwój osobisty poprzez inwestycję w swoją przyszłość.

1.2. Ogólny opis efektów uczenia się

Absolwent studiów podyplomowych posiada usystematyzowaną, pogłębioną wiedzę z zakresu zarządzania w zakresie ogólnym oraz wiedzę specyficzną w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim, w szczególności związaną z zarządzaniem organizacją opartą na wiedzy, funkcjonującą w nieprzewidywalnym otoczeniu VUCA, rolą managerów różnych szczebli, kierowaniem, przywództwem (z uwzględnieniem stylów przywódczych) zarządzaniem zmianą, rozwiązywaniem problemów, podejmowaniem decyzji, podnoszeniem kompetencji organizacji i jednostek z uwzględnieniem poszczególnych

metod rozwojowych, oraz podatkowych zasad zarządzania finansowego, aspektów związanych z rekrutacją i polityka rekrutacyjną, zagadnieniami prawa pracy, nowoczesnymi narzędziami do mierzalnego i efektywnego budowania, kształtowania i realizowania polityki personalnej w przedsiębiorstwach. Po ukończeniu studiów absolwent jest przygotowany i posiada umiejętności praktyczne do wykonywania funkcji kierowniczych w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim, zarówno w organizacjach globalnych, jak i przedsiębiorstwach SME. Odbyte studia pozwolą zaadoptować i przejawiać adekwatne do nowoczesnego HRM kompetencje społeczne oraz nauczyć kształtowania postaw zaangażowania, współpracy oraz odpowiedzialności.

Absolwent posiada wiedzę:

Absolwenci posiadają wiedzę praktyczną z zakresu zarządzania, przywództwa, zarządzania zmianą, rozwiązywania konfliktów oraz planowania i zarządzania polityką personalną w organizacji z uwzględnieniem uwarunkować rynkowych i prawnych oraz w odniesieniu do wskaźników efektywności i mierzalności. Uczestnik zapozna się nie tylko z wiedzą teoretyczną, ale również doświadczy najważniejszych procesów grupowych.

Absolwent posiada umiejętności:

- ✓ w zakresie stosowania procedury zarządzania firmą w środowisku VUCA,
- ✓ w zakresie realizacji podstawowych i zaawansowanych funkcji managerskich i liderskich w obszarze zarządzania personelem,
- ✓ w zakresie zarządzania zmianami reaktywnie i proaktywnie
- ✓ budowania budżetów dla kosztów pracy
- ✓ analizowania kosztów pracy
- ✓ budowania strategii zarządzania personelem w instytucji w otoczeniu VUCA
- ✓ planowania kapitału ludzkiego w organizacji w tym planowanie budżetu kompetencji
- ✓ identyfikowania adekwatnych do potrzeb instytucji narzędzi do zdalnego zarządzania pracą
- ✓ identyfikowania trudnych stanów psychicznych pracowników i podejmowania podstawowych trawnych interwencji,
- ✓ wdrażania narzędzi stymulowania dobrostanu
- ✓ wdrażania narzędzi do rozwijania personelu adekwatnie do potrzeb organizacji

-

1.3. Tabela odniesień efektów uczenia się do PRK

Tabela odniesień efektów uczenia się dla studiów podyplomowych uwzględniająca charakterystyki drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji na poziomie 7

Symbole efektów uczenia się dla kierunku	**Efekty uczenia się dla kierunku studiów podyplomowych CHRM MBA** Po ukończeniu studiów podyplomowych Absolwent:	**Odniesienie do efektów uniwersalnych i charakterystyk drugiego stopnia uczenia się – poziom 7**
	WIEDZA	
W01_SP_MBAZKL	Charakteryzuje zasady zarządzania organizacją w środowisku VUCA w kontekście strategicznego zarządzania personelem	P7S_WG
W02_SP_ MBAZKL	Charakteryzuje kluczowe narzędzia zarządzania personelem w tym: zasady planowania kapitału ludzkiego, zasady zarządzania kosztami pracy, zasady rozwijania zespołów i jednostek, zapewniania dobrostanu pracowników.	P7S_WG
W03_SP_ MBAZKL	Wymienia i charakteryzuje zasady zarządzania zmianami w organizacji, wspierania managerów w radzeniu sobie z trudnymi stanami psychicznymi personelu	P7S_WK
W04_SP_ MBAZKL	Wymienia i charakteryzuje kluczowe aspekty zarządzania personelem w kontekście najnowszych wydarzeń w tym zarządzanie różnorodnością	P7S_WK
W05_SP_MBAZKL	Wymienia narzędzia zarządzania kompetencjami, weryfikuje, analizuje i dokonuje oceny kompetencji w organizacji	P7S_WG
W6_SP_MBAZKL	Wymienia źródła prawa pracy, definiuje rodzaje umów, obowiązki pracodawcy oraz wymienia przepisy regulujące stosunek pracy, przepisy związane z ochroną danych osobowych	P7S_WG
	UMIEJĘTNOŚCI	
U01_SP_MBAZKL	Rozpoznaje i stosuje adekwatny w danej sytuacji i środowisku styl przywódczy; stosuje właściwe narzędzia motywacyjne i zwiększa motywację poprzez stosowanie odpowiednich technik i narzędzi	P7S_UO
U02_SP_MBAZKL	Wdraża zmiany w organizacji, aktywnie przewiduje i zapobiega ich negatywnym skutkom,	P7S_UO

Symbole efektów uczenia się dla kierunku	**Efekty uczenia się dla kierunku studiów podyplomowych CHRM MBA** Po ukończeniu studiów podyplomowych Absolwent:	**Odniesienie do efektów uniwersalnych i charakterystyk drugiego stopnia uczenia się – poziom 7**
U03_SP_MBAZKL	Buduje, adoptuje i wdraża kluczowe narzędzia zarządzania personelem w tym: zasady planowania kapitału ludzkiego, zasady zarządzania kosztami pracy, zasady rozwijania zespołów i jednostek, zapewniania dobrostanu pracowników.	P7S_UK
U04_SP_MBAZKL	Wdraża w organizacji stosowny model zarządzania zasobami ludzkimi, poprzez wybrane wskaźniki podaje wartość i opisuje efektywność działań HR	P7S_UO
U05_SP_MBAZKL	Tworzy systemy zarządzania, weryfikacji kompetencji, wdraża plan rozwoju kompetencji na poziomie organizacji, działów oraz tworzy ścieżki kariery dla jednostek	P7S_UO
U06_SP_MBAZKL	Posługuje się oraz uczy innych prowadzenia szkoleń, mentoringu, coachingu i facylitacji zgodnie z metodologią i dobiera narzędzia stosownie do sytuacji	P7S_UK
U7_SP_MBAZKL	W praktyce stosuje przepisy prawa pracy, w sposób zgodny z aktualnymi przepisami sporządza dokumenty i realizuje politykę personalną. Dba o zachowanie poufności danych oraz aplikuje obowiązki wynikające z RODO.	P7S_UW
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K01_SP_MBAZKL	Jest gotów zarządzania organizacją i personelem w otoczeniu VUCA	P7S_KR
K02_SP_MBAZKL	Jest gotowy zarządzać funkcja personalną w przedsiębiorstwie od planowania kapitału ludzkiego, poprzez jego budowanie i pomiar	P7S_KR
K03_SP_MBAZKL	Jest przygotowany, aby pełnić rolę managera HR, umiejętnie stosować dostępne narzędzia i metody wspierające pracę i zarządzanie personelem	P7S_KO
K04_SP_MBAZKL	Jest przygotowany do kreowania funkcji personalnej w organziacji i wspierania managerów w zarządzaniu podległymi zespołami	P7S_KK

Objaśnienia:
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

2. OPIS PROGRAMU STUDIÓW

2.1. Plan studiów

Program kształcenia dla studiów podyplomowych obejmuje ogółem 30 punktów ECTS możliwych do uzyskania w trakcie 2 semestrów realizowanych w formie studiów niestacjonarnych. Plan studiów obejmuje całkowity nakład pracy słuchacza niezbędny do uzyskania wszystkich przyjętych efektów uczenia się, uwzględnia uczestnictwo w zajęciach wymagających bezpośredniego udziału słuchaczy i prowadzących zajęcia oraz samodzielną pracę własną.

Zasadniczą częścią opracowanego programu kształcenia jest plan studiów. Zamieszczony plan jest semestralnym zestawieniem przyjętych rozwiązań, dostosowany do wymagań w zakresie systemu punktów ECTS. W Wyższej Szkole Handlowej we Wrocławiu jest stosowany Europejski System Transferu i Akumulacji punktów (ang. ECTS), który jest przyjętym i stosowanym systemem ukierunkowanym na studenta (słuchacza) i opartym na ocenie nakładu pracy studenta (słuchacza) do osiągnięcia efektów uczenia się dla danego programu studiów.

W projektowaniu programu kształcenia przyjęto, że punkty ECTS można uzyskać dopiero po zakończeniu wymaganej pracy i odpowiedniej ocenie osiągniętych efektów uczenia się. Efekty uczenia się to zestawy kompetencji, określające, co słuchacz będzie wiedział, rozumiał lub potrafił zrobić po zakończeniu procesu kształcenia niezależnie od tego, jak długo trwa ten proces. Nakład pracy przedstawiany w ECTS obejmuje czas, jakiego wymaga zakończenie wszystkich zaplanowanych w procesie kształcenia zajęć (form dydaktycznych) i form samodzielnej pracy słuchacza, takich jak na przykład uczęszczanie na wykłady, udział w zajęciach praktycznych, samodzielna nauka, przygotowanie projektów, egzaminy, itd. Punkty przyporządkowuje się wszystkim edukacyjnym komponentom programu studiów (takim jak grupy przedmiotów, przedmioty z uwzględnieniem wszystkich form dydaktycznych, praca dyplomowa), a odzwierciedlają one ilość pracy, jakiej wymaga osiągnięcie konkretnych efektów uczenia się w ramach każdego komponentu, w odniesieniu do łącznego nakładu pracy niezbędnego do zaliczenia studiów podyplomowych.

Program studiów podyplomowych określa, stosownie do zapisów Art. 160 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, że liczba punktów ECTS dla studiów podyplomowych wynosi nie mniej niż 30.

PLAN STUDIÓW - Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu

kierunek : **MBA Strategiczne Zarządzanie HR** **MBA_ZKL /SP/2020/N**

poziom kwalifikacji PRK: **VII**

poziom studiów: **studia podyplomowe**

forma studiów: **niestacjonarne**

rok akademicki: **2022/2023**

Typ modułu	Przedmiot	ECTS		forma zaliczenia	Bilans nakładu pracy studenta (w godzinach)											ECTS
					zajęcia wymagające bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów									Łączna liczba godzin zajęć związana z samodzielną pracą studenta	Łączna liczba godzin	
		obowiązkowe	do wyboru		w	sk	ćw	l	pr	sem	warsztaty	repetytorium	suma			
SEMESTR 1																
Podstawowy	Zarządzanie w środowisku VUCA	**4**		Zo		4					10		14	36	50	**2**
	Manager i przywódca - role i zadania	**4**		Zo		10					20		30	45	75	**3**
	Manager jako katalizator zmian w organizacji	**2**		Zo		2					10		12	38	50	**2**
	Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji	**2**		Zo		4					20		24	51	75	**3**
	Zarządzanie kosztami pracy w organizacji	**1**		Zo	2						8		10	15	25	**1**
Profilowy	Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji	**4**		Zo							20		20	55	75	**3**
	Planowanie kapitału ludzkiego w organizacji	**3**		Zo							10		10	15	25	**1**
SUMA		**20**	**0**		**0**	**20**	**0**	**0**	**0**	**0**	**98**	**0**	**120**	**255**	**375**	**15**
SEMESTR 2																
Profilowy	Zdalne zarządzanie pracą	2		Zo							10		10	15	25	**1**
	Narzędzia informatyczne do zarządzania kompetencjami										10		10	15	25	**1**
	Psychologia zarządzania personelem po pandemii i w kraju przyfrontowym										10		10	15	25	**1**
	Narzędzia zapewnienia dobrostanu										10		10	15	25	**1**
	Narzędzia rozwijania jednostek, zespołów w organizacji	4		Zo		10					10		20	55	75	**3**
	Aspekty zarządcze HR XXI wieku w świetle najnowszych wydarzeń	4		Zo	8						10		18	32	50	**2**
	Prawo pracy	5		Zo	6						14		20	55	75	**3**
Dyplomowy	Dyplomowanie	3		E								2	2	73	75	**3**
SUMA		**18**	**0**		**14**	**10**	**0**	**0**	**0**	**0**	**74**	**2**	**100**	**275**	**375**	**15**
SUMA ŁĄCZNA		**38**	**0**		**14**	**30**	**0**	**0**	**0**	**0**	**172**	**2**	**220**	**530**	**750**	**30**

2.2. Weryfikacja efektów uczenia się

Realizacja ujętych w programie kształcenia form i metod dydaktycznych jest szczegółowo opisana w Uczelnianym Systemie Zapewnienia Jakości Kształcenia. Spełniono także warunek konieczny do realizacji kształcenia na wysokim poziomie, jakim jest organizacyjne i metodyczne przygotowanie kadry kierunku do realizacji zajęć.

Szczególnie ważnym zagadnieniem w opisie programu kształcenia jest weryfikacja efektów uczenia się. W Uczelni zasady te określa „System weryfikacji efektów uczenia się". Z analizy współzależności efektów uczenia się wynika, że miejscem rzeczywistej weryfikacji efektów uczenia się są przedmioty planu studiów. Weryfikacja efektów jest rozumiana jako sprawdzenie wyników pracy słuchacza i określenie, czy zostały przez niego osiągnięte zdefiniowane efekty uczenia się. Sylabusy opracowane przez prowadzących zajęcia i zweryfikowane przez Dyrektora Programu MBA służą jako narzędzie weryfikacji efektów uczenia się.

Przyjęto następujące sposoby weryfikacji stopnia osiągnięcia efektów uczenia się (metod oceny) w procesie kształcenia:

KOD	FORMA
MO1	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz prezentacja umiejętności
MO2	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz prezentacja umiejętności
MO3	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz prezentacja umiejętności
MO4	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO5	Egzamin/kolokwium w formie zadań praktycznych (zadania obliczeniowe)
MO6	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO7	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO8	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO9	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO10	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO11	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO12	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO13	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych

MO14	Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego wielokrotnego wyboru wiedza oraz aktywność na zajęciach i obserwacja w zakresie umiejętności i kompetencji społecznych
MO15	Obserwacje
MO16	Inne (określ jakie np. symulacja, test motoryczny, itp.)

Sposoby weryfikacji powinny być tak opisane w sylabusie, aby otrzymanie przez słuchacza oceny dostatecznej oznaczało, że osiągnął on wszystkie zamierzone efekty uczenia się dla przedmiotu na poziomie pozytywnym. Ocena końcowa wystawiona z przedmiotu / egzaminu dyplomowego jest interpretowana następująco:

1) Brak zaliczenia, 2.0 - zakładane efekty nie zostały osiągnięte,
2) Zaliczony – efekty są osiągnięte.
3) 3.0 - zakładane efekty zostały osiągnięte na minimalnym dopuszczalnym poziomie, z dużymi błędami lub brakami,
4) 3.5 - zakładane efekty zostały osiągnięte z dużymi błędami i/lub brakami,
5) 4.0 - zakładane efekty zostały osiągnięte z szeregiem błędów i/lub pojedynczymi brakami,
6) 4.5 - zakładane efekty zostały osiągnięte z nielicznymi błędami i bez braków,
7) 5.0 - zakładane efekty zostały osiągnięte w pełni, a błędy są nieliczne i nie mają wpływu dla osiągnięcia danych efektów.

Każdy prowadzący zajęcia powinien być przygotowany do wyjaśnienia sposobu weryfikacji efektów kształcenia w realizowanym przez siebie przedmiocie i do przedstawienia prac studentów.

2.3. Dokumentowanie studiów podyplomowych

Na potrzeby realizacji procesu dydaktycznego **prowadzący** zajęcia sporządzają sylabusy według obowiązującego wzoru sylabusa.

Prowadzący zajęcia są zobowiązani do dokumentowania osiągniętych przez słuchaczy efektów uczenia się i przechowywania pisemnych prac przez 1 rok po zakończeniu roku akademickiego, w którym zostały wykonane, w ilości reprezentatywnej dla udokumentowania procesu weryfikacji efektów. W przypadku ustnej weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się, prowadzący zajęcia przechowuje przez 1 rok zestawy pytań, które były podstawą weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się.

Przebieg studiów dokumentowany jest w:

1) protokołach zaliczenia zajęć sporządzanych w postaci papierowej zawierających:
   a) nazwę przedmiotu, którego dotyczy zaliczenie lub egzamin,
   b) imiona i nazwisko słuchacza,
   d) uzyskaną ocenę,
   e) datę i podpis osoby zaliczającej lub przeprowadzającej egzamin.
2) dokumentacji dyplomowania w postaci protokołu egzaminu dyplomowego.

2.4. Sylabusy

2.4.1. Zarządzanie w środowisku VUCA

SYLABUS PRZEDMIOTU								
Nazwa przedmiotu **ZARZĄDZANIE w środowisku VUCA**								
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: I*				*Liczba punktów ECTS:* **2**
	Forma zajęć							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			**4**				**10**	**14**
Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)***: ~~Tak~~/Nie**								
Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail): **Barbara Matyaszek – Szarek barbara.matyaszek@heuresis.pl**								

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Systematyzowanie i pogłębianie wiedzy dotyczącej charakteru środowiska VUCA i procedur ułatwiających zarządzanie w nim
C2.	Nabycie i doskonalenie umiejętności w budowaniu strategii i planowania działań organizacji w środowisku VUCA
C3.	Doskonalenie umiejętności w zakresie budowania pożądanego modelu kultury organizacyjnej dopasowanego do wyzwań firmy w otoczeniu VUCA

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Rozumienie zagadnień w zakresie zarządzania strategicznego i budowania strategii
2. Rozumienie zagadnień w zakresie operacyjnego zarządzania funkcją strategiczną i personalną w firmie
3. Posiadanie podstawowej wiedzy w zakresie podstawowych mega trenów i uwarunkowań globalnych

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Charakteryzuje rolę managera w organizacji działającej w środowisku VUCA z uwzględnieniem współczesnych metodyk zarządczych.	W01_SP_MBAZKL
EK2	Analizuje procesy i działania i zarządzanie strategiczne w środowisku VUCA	U01_SP_MBAZKL
EK3	Opracowuje założenia strategiczne dla organizacji w środowisku VUCA	U01_SP_MBAZKL
EK4	Wdraża do własnej praktyki zarządczej narzędzia ułatwiające zarządzanie w środowisku VUCA	U01_SP_MBAZKL
EK5	Jest gotów do podejmowania wyzwań zawodowych w zakresie pełnienia zadań managerskich w środowisku VUCA, jest otwarty na podejmowanie działań innowacyjnych oraz przygotowany do wprowadzania i zarządzania procesem zmiany.	K01_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Środowisko VUCA, czarne łabędzie i mega trendy oraz zjawiska globalne oddziałujące na zarządzanie w organizacjach
W2	Procedura zarządzania organizacją w środowisku VUCA.
W3	Wprowadzenie w aspekty zarządzania i budowy kultury organizacji w organizacjach działających w środowisku VUCA
W4	Zarządzanie strategiczne jako element zarządzania organizacją w środowisku VUCA
W5	Filary organizacji skutecznie działającej w środowisku VUCA
W6	Kultura organizacyjna jako narzędzie wspierające przetrwanie i rozwój organizacji w środowisku VUCA
W7	Narzędzia planowania strategicznego w środowisku VUCA

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja
4.	Pokaz umiejętności praktycznych

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	14	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		12
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		12
4.	Przygotowanie do egzaminu		**12**
	SUMA GODZIN		**50**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**2**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Senge P.: *Piąta dyscyplina. Teorie i praktyka organizacji uczących się*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
2.	Davenport T.H., *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Wyd. Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2007
3.	Christansen, C.M., Scott, D., Roth, A. (2010). *Innowacje - następny krok*. Wyd. Studio Emka

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Bal-Woźniak T.: *Warunki usprawnienia zarządzania innowacyjnością w kontekście współczesnych wyzwań, [w:] Lachiewicz S., Zakrzewska-Bielawska A. (red.): Zarządzanie wiedzą i innowacjami we współczesnych organizacjach*. Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2010
2.	Baruk J., *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2006
3.	Dworczyk M., Szlasa R., *Zarządzanie innowacjami*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2001
4.	Mikuła B., *Zarządzanie przedsiębiorstwem XXI wieku*, Wyd. Difin, Warszawa 2002
5.	Strużycki M., *Innowacyjność w teorii i praktyce*, OW SGH, Warszawa 2006

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce

	Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.2. Manager i przywódca – role i zadania

SYLABUS PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu
MANAGER I PRZYWÓDCA – ROLE I ZADANIA

Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**		*Poziom studiów:* *II*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**	*Profil:* **praktyczny**	*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**	*Rok studiów: I* *Semestr studiów: I*	*Liczba punktów ECTS:* **4**

Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			**10**				**20**	**30**

Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**

Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail):
Jacek Sypniewski (jacek.sypniewski@wp.pl)
Ewa Daros (daros.ewa@gmail.com)

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej praktycznych aspektów zarządzania ludźmi i przywództwa.
C2.	Poznanie rekomendowanych metod, zasad i narzędzi skutecznego zarządzania i przywództwa.
C3.	Nabycie umiejętności wykorzystania różnych narzędzi pomocnych w procesach zarządzania – rozpoznawania ról, dynamiki motywowania krótkoterminowego i długoterminowego, dynamiki procesów psychologicznych w organizacjach.

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Rozumienie funkcji zarządzania ludźmi w organizacji.
2. Znajomość metod i kryteriów podejmowania decyzji.
3. Znajomość wskaźników stosowanych do pomiaru efektywności procesów w zarządzaniu organizacją.

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Zna i opisuje nowoczesne metody zarządzania i motywowania pracowników.	W02_SP_MBAZKL
EK2	Posiada pogłębioną wiedzę na temat zasad zarządzania. Wie co to znaczy być liderem we własnym systemie odniesienia.	W02_SP_MBAZKL
EK3	Potrafi przeprowadzić zaplanować i przeprowadzić skuteczny proces decyzyjny.	U06_SP_MBAZKL
EK4	Potrafi dokonać klasyfikacji pracowników w kontekście przykładowych zadań w oparciu o wybrane modele i mierzalne kryteria.	U06_SP_MBAZKL
EK5	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego, świadomego managera, umiejętnie stosować dostępne narzędzia i	K03_SP_MBAZKL

	metody wspierające proces zarzadzania. Jest przygotowany do tego aby w swoim życiu podejmować decyzje przywódcze.	

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Lider a menedżer. Wprowadzenie do tematyki zarządzania sobą i zarządzania ludźmi.
W2	Równowaga pomiędzy zasobami a rezultatami.
W3	Proces przygotowawczy do komunikacji zarządczej – jak przygotować się do rozmów z podwładnymi
W4	Delegowanie
W5	Monitorowanie i ocena. Korygująca informacja zwrotna.
W6	Inteligencja emocjonalna. Wzmacniająca siła pozytywnej i wspierającej informacji zwrotnej.
W7	Proces rozwoju pracownika.
W8	Elastyczność w dobieraniu stylu zarządzania do pracownika.
W9	Samomotywujące się zespoły. Motywacja krótkoterminowa.
W10	Budowanie autorytetu.

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	**20**	**10**
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		**20**
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		**15**
4.	Przygotowanie do egzaminu		**10**
	SUMA GODZIN		**75**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**3**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Blanchard K., *Przywództwo wyższego stopnia,* PWN, Warszawa 2020
2.	Buckingham M., *Po pierwsze złam wszelkie zasady, co najwięksi menadżerowie na świecie robią inaczej*, MT Biznes 2017.
3.	Steward I., Joines V., *Analiza Transakcyjna Dzisiaj,* Rebis, 2016.

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Sidor-Rządkowska M., *Zarządzanie personelem w małej firmie,* Wolters Kluwer 2019.
2.	Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wolters Kluwer 2019
3.	Tarasiewicz M., Jarmuż S., *ALFABET MITÓW MENEDŻERSKICH Czyli o pułapkach bezrefleksyjnego działania E-book, GWP, 2017*

4.	Mrówka R., *Przywództwo w organizacjach. Analiza najlepszych praktyk,* Wolters Kluwer *2010*
5.	Czaińska K.*, ODKRYĆ ZARZĄDZANIE Wybrane koncepcje,* GWP, 2010.

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.	
INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:	
1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA . Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.3. Manager jako katalizator zmian w organizacji

SYLABUS PRZEDMIOTU								
Nazwa przedmiotu **MANAGER JAKO KATALIZATOR ZMIAN W ORGANIZACJI**								
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**			*Profil:* **praktyczny**					*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**			*Rok studiów: I* *Semestr studiów: I*					*Liczba punktów ECTS:* **2**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			**2**				**10**	**12**
Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**								
Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail): **Ewa Daros (daros.ewa@gmail.com)**								
CEL PRZEDMIOTU:								
C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej procesów psychologicznych uruchamianych przez zmianę w organizacji.							
C2.	Poznanie metod i narzędzi radzenia sobie w sytuacji zmiany.							
C3.	Nabycie umiejętności prowadzenia procesów zarządczych w sytuacji zmiany							
WYMAGANIA WSTĘPNE:								
1. Rozumienie nieuchronności zmian w rzeczywistości organizacyjnej, zespołowej i prywatnej. 2. Znajomość własnych reakcji oraz wypracowanych metod reagowania na zmianę (samoświadomość).								
EFEKTY KSZTAŁCENIA:								
Lp.	**Efekty przedmiotowe**						**Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów**	
EK1	Zna i opisuje możliwe przyczyny oraz efekty wprowadzania zmian w organizacjach.						W07_SP_MBAZKL	

EK2	Jest świadomy spektrum procesów wywoływanych przez zmianę.	W07_SP_MBAZKL
EK3	Potrafi opracować plan zmiany wraz z planem komunikacji z pracownikami i przełożonymi w sytuacji zmiany.	U06_SP_MBAZKL
EK4	Potrafi dokonać selekcji i weryfikacji kandydatów w oparciu o obiektywne narzędzia dotyczące zachowania w zmianie.	U06_SP_MBAZKL
EK5	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego, świadomego managera, który stosuje właściwe metody wspierające proces adaptacji podczas zmiany w organizacji.	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Wprowadzenie do tematyki zmiany, emocje w zmianie i ich wpływ na rezultaty, wzór na przeprowadzenie skutecznej zmiany.
W2	Planowanie procesu zmiany, przygotowanie do zmiany w przypadku ograniczonej wiedzy na temat zmiany. Zmiana a plotki i obawy pracowników i współpracowników – konstruktywne zachowania menedżera
W3	Ogłoszenie zmiany. Wprowadzenie zmiany. Zarządzanie na krawędzi chaosu.
W4	Postawy pracowników wobec nowej rzeczywistości po zmianie. Diagnoza i reakcje. Typologia DISC a postawy wobec zmian – zrozumienie reakcji pracowników.
W5	Trudne rozmowy: dyscyplinowanie, wspieranie lub zakończenie współpracy

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	**10**	**2**
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		**20**
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		**18**
4.	Przygotowanie do egzaminu		**10**
	SUMA GODZIN		**50**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**2**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Kurtyka M., Roth G., *Rzarządzanie zmianą. Od strategii do działania.*, CeDeWu, 2019
2.	Kozyra B., *Praktyczne zarządzanie zmianą w firmie,* MT Biznes 2017

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Wojciszke B., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2019.
2.	Duhigg Ch., *Siła nawyku. Dlaczego robimy to, co robimy i jak można to zmienić w życiu i biznesie*, Dom Wydawniczy PWN, 2013

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.				
INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:				
1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy			

2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.4. Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji

SYLABUS PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu
ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW I PODEJMOWANIE DECYZJI

Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: I*				*Liczba punktów ECTS:* **3**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			**4**				**20**	**24**

Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**

Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail):
Małgorzata Jóźwik (majozwik@gmail.com)

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Rozwój wiedzy i umiejętności komunikowania interpersonalnego oraz zarządzania procesem komunikacji.
C2.	Poznanie mechanizmów rozwiązywania problemów, konfliktów, technik i metod negocjacyjnych oraz narzędzi wspierających świadome podejmowanie decyzji.
C3.	Nabycie umiejętności aktywnego rozwiązywania konfliktów, praktycznego stosowania technik negocjacyjnych oraz korzystania z narzędzi wspierających świadome podejmowanie decyzji.

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Style zarządzania, role managerskie
2. Prawa psychologiczne
3. Inteligencja emocjonalna, zarządzanie emocjami

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Posiada wiedzę dotyczącą prowadzenia skutecznej komunikacji interpersonalnej.	W03_SP_MBAZKL
EK2	Posiada umiejętność komunikowania się i zarządza procesem komunikacji.	U03_SP_MBAZKL
EK3	Posiada wiedzę w zakresie mechanizmów rozwiązywania konfliktów, stosowania technik i metod negocjacyjnych oraz narzędzi wspierających świadome podejmowanie decyzji.	W04_SP_MBAZKL
EK4	Aktywnie rozwiązuje konflikty, stosuje techniki negocjacyjne oraz narzędzia wspierające świadome podejmowanie decyzji.	U04_SP_MBAZKL
EK5	Jest gotowy pracować indywidualnie i w zespole, a także zarządzać zespołem i przyjmować odpowiednie style i techniki zarządcze w zależności od potrzeb organizacji.	K02_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Wprowadzenie do tematyki rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji
W2	Komunikacja interpersonalna
W3	Feedback – podstawowym narzędzie komunikacji i budowania relacji
W4	Problem solving – skuteczne rozwiązywanie problemów
W5	Podstawowe narzędzia w rozwiązywaniu problemów
W6	Istota i źródła konfliktów w organizacji
W7	Zarządzanie konfliktem – style i sposoby rozwiązywania sytuacji konfliktowych
W8	Metody i kryteria podejmowania decyzji
W9	Przygotowanie procesu negocjacji – cel i strategia
W10	Techniki i metody negocjacyjne w praktyce

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, pokaz umiejętności praktycznych, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Dyskusja, burza mózgów, praca w grupach, rozwiązywanie zadań
3. 3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, gry i symulacje

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	20	4
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		20
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		12
4.	Przygotowanie do egzaminu		**19**
	SUMA GODZIN		**75**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**3**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Baney J., *Komunikacja interpersonalna*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009
2.	Penc J., *Komunikacja i negocjowanie w organizacji*, Difin, Warszawa 2010
3.	Fisher R., Ury W., Patton B., *Dochodząc do tak. Negocjowanie bez poddawania się*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2016
4.	Proctor T., *Twórcze rozwiązywanie problemów*, Gdańskie Wydaw. Psychologiczne, Gdańsk 2003

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Puczkowski B., *Komunikacja interpersonalna w biznesie*, Wydaw. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2006
2.	Rosenberg M.B., *Porozumienie bez przemocy. O języku życia*, Wyd.3 rozszerzone, Czarna Owca, Warszawa 2020
3.	Haman W., Gut J., *Docenić konflikt. Od walki i manipulacji do współpracy*, Onepress, Gliwice 2008
4.	Smith S., *Techniki pokonywania problemów*, Onepress, Gliwice 2004
5.	Robbins S., *Skuteczne podejmowanie decyzji,* Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2005

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.5. Zarządzanie kosztami pracy w organizacji

SYLABUS PRZEDMIOTU		
Nazwa przedmiotu **ZARZĄDZANIE KOSZTAMI PRACY W ORGANIZACJI**		
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**		*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**	*Profil:* **praktyczny**	*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**

Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: I*				*Liczba punktów ECTS:* **1**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne	**2**						**8**	**10**

Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)***: ~~Tak~~/Nie**

Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail):
Barbara Matyaszek – Szarek barbara.matyaszek@heuresis.pl

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Nabycie wiedzy z obszaru składowych kosztów pracy
C2.	Poznanie metod budżetowania kosztów pracy
C3.	Nabycie wybranych umiejętności w zakresie planowania i analizowania kosztów pracy

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Rozumienie podstawowych pojęć z obszaru finansów
2. Znajomość podstawowych metod liczenia rachunku wyników np. budżetu domowego
3. Znajomość podstawowych metod analizowania finansowego z wykorzystaniem arkusza Excel.

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Charakteryzuje i planuje składowe kosztów pracy	W05_SP_MBAZKL
EK3	Sporządza uproszczony budżet kosztów	U05_SP_MBAZKL
EK4	Jest gotów do planowania i analizowania kosztów pracy w organizacji	K04_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Struktura kosztów pracy w przedsiębiorstwie
W2	Wprowadzenie w podstawowe zagadnienia z zakresu zarządzania finansami w przedsiębiorstwie
W3	Praktyczne sporządzanie budżetu kosztów pracy
W4	Metody planowania kosztów pracy
W5	Metody analizowania kosztów pracy

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja
4.	Pokaz umiejętności praktycznych

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

	Forma aktywności	Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	8	2
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		5
3.	Przygotowanie do zajęć		5
4.	Przygotowanie do egzaminu		**5**
	SUMA GODZIN		**25**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**1**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	A. Bielawska, *Nowoczesne zarządzanie finansami przedsiębiorstwa*, CH Beck, Warszawa 2009
2.	B. Pomykalska, P. Pomykalski, *Analiza finansowa przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
3.	B. Pąsik *Rachunek kosztów pracy w przedsiębiorstwie* Zeszyty Naukowe

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	P. Dec, P. Masiukiewicz: *ODPOWIEDZIALNOŚĆ MENEDŻERÓW*. Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemyśle „ORGMASZ", Warszawa 2016
2.	
3.	
4.	
5.	

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.6. Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji

SYLABUS PRZEDMIOTU	
Nazwa przedmiotu **STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM LUDZKIM W ORGANIZACJI**	
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**	*Poziom studiów:* *VII*

Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: I*				*Liczba punktów ECTS:* **3**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne							**20**	**20**

Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)***: ~~Tak~~/Nie**

Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail):
Krystyna Kornas (kontakt@krystynakornas.pl)

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Poznanie nowoczesnych modeli i wyzwań zarządzania kapitałem ludzkim oraz nabycie wiedzy odnośnie wskaźników służących pomiarom efektywności prowadzonych procesów HR.
C2.	Zrozumienie roli HR jako partnera strategicznego w organizacji.
C3.	Nabycie umiejętności wdrożenia w organizacji stosownego modelu zarządzania zasobami ludzkimi oraz stosowania wskaźników i raportowania obiektywnych wyników dotyczących efektywności działań HR.

WYMAGANIA WSTĘPNE:

4. Znajomość podstaw zarządzania oraz roli managera w organizacji opartej o wiedzę.
5. Rozumienie roli managera jako katalizatora zmian w organizacji.
6. Znajomość metod i kryteriów podejmowania decyzji oraz rozwiązywania problemów.

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Wymienia i opisuje modele nowoczesnego zarządzania HRM i podaje przykłady wskaźników, wskazuje wyzwania i rolę w organizacji.	W06_SP_MBAZKL
EK2	Wdraża w organizacji stosowny model zarządzania zasobami ludzkimi, poprzez wybrane wskaźniki podaje wartość i opisuje efektywność działań HR.	U07_SP_MBAZKL
EK3	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego, świadomego managera HR, umiejętnie stosować dostępne narzędzia i metody wspierające pracę oraz poddać weryfikacji przez obiektywne wskaźniki efekty i skuteczność pracy własnej i zarządzanego zespołu.	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji – wprowadzenie do przedmiotu
W2	Tradycyjne vs. nowoczesne modele zarządzania personelem
W3	Model kapitału ludzkiego – założenia i korzyści
W4	Wyzwania nowoczesnego CHRM
W5	Strategiczna rola HR managera w organizacji – wprowadzenie
W6	Kluczowe aspekty zarządzania strategicznego w organizacji
W7	Strategia HR a strategia firmy – najnowsze trendy, zależności i powiązania
W8	HR Business Partner – biznesowa perspektywa roli HR w nowoczesnych organizacjach
W9	Wskaźniki w zarządzaniu kapitałem ludzkim – wprowadzenie
W10	Czynniki wpływające na efektywność kapitału ludzkiego
W11	Mierniki strategiczne i operacyjne w controllingu personalnym
W12	Wskaźniki procesowe i miary osobistych dokonań w sprawozdawczości efektów działań HR

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, zadanie praktyczne, studium przypadku

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Analiza strategiczna, praca w grupach, zespołowe opracowanie prezentacji
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja, burza mózgów

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

	Forma aktywności	**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	20	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		25
3.	Przygotowanie do zajęć		15
4.	Przygotowanie do egzaminu		**15**
	SUMA GODZIN		**75**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**3**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Armstrong M., *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010
2.	Ulrich D., *Liderzy zarządzania zasobami ludzkimi: nowe wyzwania, nowe role*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001
3.	Nowak M., *Controlling personalny w przedsiębiorstwie*, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2008

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Lundy O., Cowling A., *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi,* Dom Wydaw. ABC; Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000
2.	Filipowicz G., *HR Business Partner. Koncepcja i praktyka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019
3.	Łukasiewicz G., *Kapitał ludzki organizacji. Pomiar i sprawozdawczość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009
4.	Cook M.F., *Outsourcing funkcji personalnej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
5.	Michalczyk R., Pszczółkowski P., *Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR*, Wolters Kluwer, Warszawa 2020

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce

	Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.7. Planowanie kapitału ludzkiego w organizacji

SYLABUS PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu
PLANOWANIE KAPITAŁU LUDZKIEGO W ORGANIZACJI

Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**		*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**	*Profil:* **praktyczny**	*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**	*Rok studiów: I* *Semestr studiów: I*	*Liczba punktów ECTS:* **1**

Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne							**10**	**10**

Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)***: ~~Tak~~/Nie**

Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail):
Damian Ozimina (damianozimina@wp.pl)

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej metod planowania kapitału ludzkiego w organizacji
C2.	Rozwój umiejętności planowania kapitału ludzkiego w organizacji

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Rozumienie strategicznej funkcji zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji.
2. Znajomość metod i kryteriów podejmowania decyzji.
3. Znajomość wskaźników stosowanych do pomiaru efektywności procesów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Charakteryzuje nowoczesne metody planowania kapitału ludzkiego w organizacji.	W07_SP_MBAZKL
EK2	Planuje kapitał ludzki w organizacji korzystając z co najmniej jednej metodyki	U06_SP_MBAZKL
EK5	Jest przygotowany i gotowy do metodycznego planowania kapitału ludzkiego w organizacji	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Wprowadzenie do tematyki nowoczesnego planowania kapitału ludzkiego w organizacji
W2	Weryfikowanie potrzeb w zakresie kapitału ludzkiego w organizacji
W3	Kalkulowanie budżetu kompetencji
W4	Nowoczesne metody planowania kapitału ludzkiego
W6	Narzędzia ułatwiające planowanie kapitału ludzkiego w organizacji

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		stacjonarne	niestacjonarne
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	10	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		5
3.	Przygotowanie do zajęć		5
4.	Przygotowanie do egzaminu		5
	SUMA GODZIN		**25**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**1**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1. B. Czerniachowicz *Nowoczesne koncepcje zarządzania kapitałem ludzkim,* WNIEZI Warszawa 2013
2. Dale M., *Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006

3.	M. Armstrong., *Zarządzanie zasobami ludzkimi* Wolters Kluwer 2010

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	M. Juchnowicz *Zarządzanie kapitałem ludzkim* PWE Warszawa
2.	

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni

5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.8. Zdalne zarządzanie pracą

SYLABUS PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu
ZDALNE ZARZĄDZANIE PRACĄ

Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**		*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**	*Profil:* **praktyczny**	*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**	*Rok studiów: I* *Semestr studiów: II*	*Liczba punktów ECTS:* **1**

Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne							**10**	**10**

Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**

Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail):
Barbara Matyaszek – Szarek barbara.matyaszek@heuresis.pl

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej narzędzi zdalnych do analizowania i planowania oraz weryfikacji i oceny zasobu kompetencji w organizacji.
C2.	Poznanie oraz rozwój umiejętności stosowania managerskich narzędzi do zarządzania kompetencjami w organizacji.

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Rozumienie strategicznej funkcji zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji.
2. Znajomość metod i kryteriów podejmowania decyzji.
3. Znajomość wskaźników stosowanych do pomiaru efektywności procesów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Charakteryzuje narzędzia zarządzania pracą	W08_SP_MBAZKL
EK2	Tworzy systemy zarządzania, weryfikacji kompetencji, wdraża plan rozwoju kompetencji na poziomie organizacji, działów oraz tworzy ścieżki kariery dla jednostek.	U08_SP_MBAZKL
EK3	Jest przygotowany, do przygotowania procesu decyzyjnego i kryteriów do wyboru narzędzi do zdalnego zarządzania praca	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Wprowadzenie do narzędzi zarządzania pracą w organizacji
W2	Narzędzia do analizy i planowania pracy zdalnej w organizacji
W3	Zarządzanie zadaniami w narzędziach zdalnych zdalnych
W4	Zarządzanie czasem w tym czasem pracy w narzędziach zdalnych
W5	Kluczowe funkcjonalności niezbędne do zarządzania pracą zdalną
W6	Przegląd kluczowych narzędzi do zarządzania pracą zdalna

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, projekt

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	10	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		5
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		5
4.	Przygotowanie do egzaminu		5
	SUMA GODZIN		**25**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**1**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Wieczorek J., *Efektywne zarządzanie kompetencjami: tworzenie przewagi konkurencyjnej firmy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2008

2.	Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami: teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
3.	Sidor-Rządkowska M., *Kompetencyjne systemy ocen pracowników: przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2006

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016
2.	Whiddett S., Hollyforde S., *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
3.	Springer A., *Kompetencje i satysfakcja. Identyfikacja, ocena i znaczenie dopasowania*, Difin, Warszawa 2018
4.	Moczydłowska J., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa 2008
5.	Dubois D.D., Rothwell W.J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Helion, Gliwice 2008

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

2.4.9. Narzędzia informatyczne do zarządzania kompetencjami

SYLABUS PRZEDMIOTU								
Nazwa przedmiotu **NARZĘDZIA INFORMATYCZNE DO ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI**								
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: II*				*Liczba punktów ECTS:* **1**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne							**10**	**10**
Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**								
Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail): **Barbara Matyaszek – Szarek barbara.matyaszek@heuresis.pl**								

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej narzędzi zdalnych do analizowania i planowania oraz weryfikacji i oceny zasobu kompetencji w organizacji.
C2.	Poznanie oraz rozwój umiejętności stosowania managerskich narzędzi do zarządzania kompetencjami w organizacji.

WYMAGANIA WSTĘPNE:

4. Rozumienie strategicznej funkcji zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji.
5. Znajomość metod i kryteriów podejmowania decyzji.
6. Znajomość wskaźników stosowanych do pomiaru efektywności procesów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Wymienia narzędzia zarządzania kompetencjami, weryfikuje, analizuje i dokonuje oceny kompetencji w organizacji.	W08_SP_MBAZKL
EK2	Tworzy systemy zarządzania, weryfikacji kompetencji, wdraża plan rozwoju kompetencji na poziomie organizacji, działów oraz tworzy ścieżki kariery dla jednostek.	U08_SP_MBAZKL
EK3	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego, świadomego managera HR, umiejętnie stosować dostępne narzędzia i metody wspierające pracę oraz poddać je weryfikacji.	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Wprowadzenie do zarządzania kompetencjami w organizacji
W2	Narzędzia do analizy i planowania zasobów kompetencji w organizacji
W3	Tworzenie modeli kompetencyjnych w narzędziach zdalnych
W4	Managerskie narzędzia zdalne do zarządzania kompetencjami – przegląd
W5	Narzędzia zdalne do zarządzania kompetencjami w procesie rekrutacji i selekcji
W6	Narzędzia zdalne do zarządzania przez kompetencje
W7	Planowanie sukcesji oraz indywidualnych ścieżek kariery w narzędziach zdalnych
W8	Nowoczesne oprogramowanie do zarządzania kompetencjami w organizacji

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, projekt

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

4.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
5.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
6.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

	Forma aktywności	Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		stacjonarne	niestacjonarne
5.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	10	
6.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		5
7.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		5
8.	Przygotowanie do egzaminu		5

SUMA GODZIN		**25**
LICZBA PUNKTÓW ECTS		**1**

LITERATURA PODSTAWOWA:

4.	Wieczorek J., *Efektywne zarządzanie kompetencjami: tworzenie przewagi konkurencyjnej firmy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2008
5.	Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami: teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
6.	Sidor-Rządkowska M., *Kompetencyjne systemy ocen pracowników: przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2006

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

6.	Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista*, Wolters Kluwer, Warszawa 2016
7.	Whiddett S., Hollyforde S., *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003
8.	Springer A., *Kompetencje i satysfakcja. Identyfikacja, ocena i znaczenie dopasowania*, Difin, Warszawa 2018
9.	Moczydłowska J., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi a motywowanie pracowników*, Difin, Warszawa 2008
10.	Dubois D.D., Rothwell W.J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*, Helion, Gliwice 2008

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

8.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
9.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
10.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
11.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni

12.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
13.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
14.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

1.1.1. Psychologia zarządzania personelem po pandemii i w kraju przyfrontowym

SYLABUS PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu
PSYCHOLOGIA ZARZĄDZANIA PERSONELEM PO PANDEMII W KRAJU PRZYFRONTOWYM

Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**		*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**	*Profil:* **praktyczny**	*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy/ specjalnościowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**	*Rok studiów: I* *Semestr studiów: II*	*Liczba punktów ECTS:* **1**

Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			**10**				**10**	**20**

Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**

Odpowiedzialny za przedmiot (mail):
Krystyna Kornas (krystyna.kornas@heuresis.pl)

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej zjawisk psychologicznych i zachowań ludzi w warunkach traum, lęków i psychoz towarzyszących pandemii i wojnie
C2.	Opracowanie prostych i typowych narzędzi i zachowań managerskich ułatwiających identyfikowanie traum i psychoz i podległego personelu

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Rozumienie funkcji wspierania pracowników w pracy.
2. Rozumienie zależności między wiedzą, przekonaniami i postawami pracowników a także podstawowa wiedza w zakresie psychologii managerskiej

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Charakteryzuje kluczowe zjawiska psychologiczne wywoływane poważnymi kryzysami: traumy proste i złożone, psychozy, natręctwa itp	W07_SP_MBAZKL
EK2	Charakteryzuje zachowania managerskie ułatwiające identyfikowanie problemów psychicznych pracownika i kluczowe interwencje właściwe do podjęcia	W07_SP_MBAZKL

EK5	Jest przygotowany, aby w podstawowym zakresie wspierać kadrę managerską w radzeniu sobie z stanami psychicznymi pracowników wywołanymi pandemia i obawami związanymi z wojną	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Typowe problemy psychiczne pracowników wywołane pandemią i wojną na Ukrainie
W2	Rozpoznawanie stanów pracowników skazujących na trudności w radzeniu sobie z pandemią i wojną
W3	Potrzeby indywidulne pracowników w zakresie wsparcia w sytuacji traumy i możliwości ich zaspokojenia w ramach narzędzi managerskich i organizacyjnych
W4	Metody i narzędzia wsparcia kadry managerskiej w zakresie radzenia sobie przez managerów z konsekwencjami psychologicznymi pandemii i wojny
W5	Dobre praktyki w zakresie radzenia sobie przez managerów z konsekwencjami psychologicznymi pandemii i wojny

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	**10**	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		**5**
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		**5**
4.	Przygotowanie do egzaminu		**5**
	SUMA GODZIN		**25**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**1**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	B. Rotchild *The body remembers The psychophysiology of trauma and treatment* WW Norton and Company 2000
2.	D. Crneshaw. *Neuroscience and trauma treatment https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10380-000*

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Wojciszke B., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2019.
2.	Oyster C., *Grupy*, Zysk i S-ka, 2010
3.	J. Briere, C. Scott *Podstawy terapii traumy* Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońska 2020

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	**Na ocenę 2**	**Na ocenę 3**	**Na ocenę 4**	**Na ocenę 5**
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów	osiągnięcie zakładanych	osiągnięcie zakładanych	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia

	kształcenia <50%	efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.				
INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:				
1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy			
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH			

3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

1.1.2. Narzędzia zapewnienia dobrostanu

SYLABUS PRZEDMIOTU								
Nazwa przedmiotu **NARZĘDZIA ZAPEWNIENIA DOBROSTANU W ORGANZIACJI**								
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy/ specjalnościowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: II*				*Liczba punktów ECTS:* **1**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			**10**				**10**	**20**
Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**								
Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail): **Ewa Daros (daros.ewa@gmail.com)**								
CEL PRZEDMIOTU:								
C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej zapewnienia poczucia dobrostanu u pracowników							
C2.	Przygotowanie prostych i typowych narzędzi zapewnienia dobrostanu w organizacji							
WYMAGANIA WSTĘPNE:								
1. Rozumienie funkcji wspierania pracowników w pracy. 2. Rozumienie zależności między wiedzą, przekonaniami i potrzebami pracownika a poczuciem szczęścia w pracy								
EFEKTY KSZTAŁCENIA:								
Lp.	**Efekty przedmiotowe**			**Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów**				
EK1	Charakteryzuje wymiary .wpływające na poczucie dobrostanu pracowników			W07_SP_MBAZKL				

EK2	Charakteryzuje narzędzia wpływające na poczucie dobrostanu pracowników	W07_SP_MBAZKL
EK3	Projektuje typowe i proste narzędzia stymulujące poczucie dobrostanu pracowników w organizacji	U06_SP_MBAZKL
EK5	Jest przygotowany, aby wdrażać typowe i proste narzędzia podnoszące poczucie dobrostanu pracowników w organziacji	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Kryteria dobrostanu pracowników
W2	Badanie poczucia dobrostanu pracowników oraz w ramach badania satysfakcji, i zaangażowania
W3	Potrzeby indywidulne pracowników w zakresie dobrostanu i możliwości ich zaspokojenia w ramach narzędzi managerskich i organizacyjnych
W4	Metody i narzędzia stymulowania dobrostanu w organizacji
W5	Dobre praktyki w zakresie stymulowania dobrostanu pracowników w organizacji
W16	Narzędzia rozwojowe jako wspierające stymulowanie dobrostanu w organziacji

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	**10**	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		**5**
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		**5**
4.	Przygotowanie do egzaminu		**5**
	SUMA GODZIN		**25**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**1**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Robertson, Cooper, Johnson *Well being prodactivity and happiness at w*ork Springer
2.	K. Adrian Bateinhai *Impact onf work* International Business Research 2019

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Wojciszke B., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2019.
2.	Oyster C., *Grupy*, Zysk i S-ka, 2010
3.	Howard C. Cuttar, Dalajlama XIV *Sztuka szczęścia w pracy* Rebis

4.	A. Gryżewski, B. Pawłowska, *Po szczęście do pracy.,* Wydawnictwo Zwierciadło, 2019			
KRYTERIA OCENY:				
Efekty kształcenia	**Na ocenę 2**	**Na ocenę 3**	**Na ocenę 4**	**Na ocenę 5**
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.	
INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:	
1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

1.1.3. Narzędzia rozwijania jednostek, zespołów w organizacji

SYLABUS PRZEDMIOTU								
Nazwa przedmiotu **NARZĘDZIA ROZWIJANIA JEDNOSTEK, ZESPOŁÓW W ORGANIZACJI**								
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy/ specjalnościowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: II*				*Liczba punktów ECTS:* **3**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			**10**				**10**	**20**
Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**								
Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail): **Ewa Daros (daros.ewa@gmail.com)**								
CEL PRZEDMIOTU:								
C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej projektowania modułów i procesów szkoleniowych.							
C2.	Umiejętność korzystania i znajomość zasad dostosowania różnych form i narzędzi szkoleniowych dla potrzeb grupy szkoleniowej i indywidualnego klienta.							
C3.	Nabycie umiejętności prowadzenia procesów szkoleniowych w pracy z jednostką i grupą.							
C4.	Nabycie umiejętności zaplanowania, przeprowadzenia i ewaluacji procesu szkoleniowego w oparciu o jasno uzgodnione cele, obiektywne narzędzia i mierzalne kryteria.							

C5.	Zrozumienie roli trenera w procesie nabywania wiedzy i rozwoju klienta, zespołu i organizacji.

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Rozumienie funkcji zarządzania wiedzą w organizacji.
2. Świadomość zależności między wiedzą, umiejętnościami i postawami a postrzeganiem pracownika na rynku pracy. (perspektywa osobista)

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Zna zasady planowania szkolenia. Umie określić cel szkolenia i dobrać do niego metody weryfikacji osiągniętych rezultatów.	W07_SP_MBAZKL
EK2	Wie czym jest cykl Kolba, umie dobrać właściwe metody szkoleniowe do każdego etapu cyklu Kolba	W07_SP_MBAZKL
EK3	Potrafi opracować plan i program szkolenia z wykorzystaniem kilku metod szkoleniowych uwzględniających zasady uczenia dorosłych.	U06_SP_MBAZKL
EK4	Potrafi dokonać selekcji i weryfikacji ścieżek rozwojowych klienta w organizacji w oparciu o obiektywne narzędzia.	U06_SP_MBAZKL
EK5	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego, świadomego trenera, facylitatora, który stosuje właściwe metody wspierające proces zdobywania, utrwalania i wykorzystania wiedzy.	K03_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Uczenie się dorosłych, dynamika zdobywania i wykorzystania wiedzy. Procesy zapamiętywania i zapominania. Środowisko nauki i pracy wspierające lub niwelujące efekty nauki.
W2	Postawy wobec uczenia się, kontrakt administracyjny, kontrakt na zakres wiedzy i kontrakt psychologiczny jako fundamenty budowania właściwej postawy wobec zdobywania wiedzy i pracy nad umiejętnościami oraz postawami (szkolenia, facylitacja, mentoring i coaching). Bezpieczeństwo psychologiczne. Rekontraktowanie.
W3	Indywidualny styl uczenia się. Rezyliencja uczestników procesów rozwojowych. Facylitacja, mentoring, coaching jako różne i swoiste metody przeprowadzania procesów rozwojowych.
W4	Formułowanie celów szkoleniowych, rozwojowych. Taksonomia Blooma. Ewaluacka efektów, poziomy ewaluacji Kirkpatricka.
W5	Cykl Kolba
W6	Metody i narzędzia pracy szkoleniowej – wykład, dyskusja, praca w grupach, scenki, prezentacje (prezentacja 4P6P), gry szkoleniowe, grywalizacja, symulacje. Icebrakery. Energizery.
W7	Planowanie procesu szkoleniowego w oparciu o cykl Kolba z wykorzystaniem różnych metod i narzędzi.
W8	Trudne sytuacje. Rola/role trenera, facylitatora, mentora, coacha i uczestników procesu szkoleniowego. Sabotaż celów i/lub procesu rozwojowego. Gry psychologiczne. Urealnianie kontraktu.
W9	Metody wspierania trenerów, facylitatorów, mentorów i coachów. Superwizja. Interwizja. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu.
W10	Metody weryfikacji nabytych umiejętności, projektowanie testów, krzywa uczenia się, zarządzanie czasem i planowanie czasu nauki.

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, obserwacje, zadanie praktyczne

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu

2.	Zespołowe opracowanie projektu, rozwiązywanie zadań, praca w grupach
3.	Studium przypadków, ćwiczenia warsztatowe, dyskusja

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	**10**	**10**
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		**25**
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		**20**
4.	Przygotowanie do egzaminu		**10**
	SUMA GODZIN		**75**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**3**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Whitmore J., *Coaching trening efektywności*, G+J 2011
2.	Hey J., *Analiza Transakcyjna dla trenerów*, TransMisja 2010
3.	Biech E., Silberman M., *Metody aktywizujące w szkoleniach,* Wolters Kluwer 2016
4.	Woźniak J., *OCENIANIE EFEKTÓW SZKOLENIA, czyli metody i problemy ewaluacji,* GWP 2012

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Wojciszke B., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2019.
2.	Oyster C., *Grupy*, Zysk i S-ka, 2010
3.	Łączyński M., *Gry szkoleniowe praktyczny przewodnik,* Wydawnictwo SOWA, 2013
4.	Grzesiak M., *Psychologia nauczania, czyli jak skutecznie prowadzić szkolenia, zarządzać grupami...,* Wydawnictwo Helion, 2017
5.	Torój M., *PRACA Z GRUPĄ SZKOLENIOWĄ. Wszystko co powinien wiedzieć trener, aby osiągnąć sukces,* GWP, 2016
6.	Fortuna P., STUDIUM PRZYPADKU W PRAKTYCE SZKOLENIOWEJ, czyli jak uczyć się na doświadczeniach innych, GWP, 2010

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	**Na ocenę 2**	**Na ocenę 3**	**Na ocenę 4**	**Na ocenę 5**
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty

		ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	mniej istotnych aspektów >=70-89%	>=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:	
1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

1.1.4. Aspekty zarządcze HR XXI wieku w świetle najnowszych wydarzeń

SYLABUS PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu **ASPEKTY ZARZĄDCZE HR XXI WIEKU**								
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **Zaliczenie na ocenę**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: II*				*Liczba punktów ECTS:* **2**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne	**8**						**10**	**18**
Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)*: **~~Tak~~/Nie**								
Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail): **Monika Jankowska Rangelov (jankowska.rangelov@gmail.com)** **Małgorzata Janczarek (mjanczar@gmail.com)**								

CEL PRZEDMIOTU:

C1.	Nabycie wiedzy dotyczącej społecznej odpowiedzialności biznesu, etycznych zasady pracy i współpracy, polityki różnorodności i inkluzji oraz elementów employer brandingu.
C2.	Rozwój umiejętności tworzenia polityki i procedur promujących zasady etycznych zachowań, organizowania działań wspierających politykę różnorodności i inkluzji, podejmowania i inicjowania działań mających na celu budowanie wizerunku pracodawcy.
C3.	Poznanie systemów zdalnego zarządzania w HR oraz nabycie umiejętności zdalnego zarządzania pracą czy kompetencjami.

WYMAGANIA WSTĘPNE:

1. Znajomość podstaw zarządzania kapitałem ludzkim
2. Rozumienie roli managera jako katalizatora zmian w organizacji
3. Rozumienie strategicznej funkcji zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji

EFEKTY KSZTAŁCENIA:

Lp.	Efekty przedmiotowe	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów
EK1	Wymienia i opisuje zjawiska różnorodności, inkluzji, etyki w biznesie oraz potrafi budować politykę employer brandingu.	W10_SP_MBAZKL
EK2	Tworzy politykę i procedury promujące zasady etycznych zachowań, organizuje działania wspierające politykę różnorodności i inkluzji, podejmuje i inicjuje działania mające na celu budowanie wizerunku pracodawcy.	U10_SP_MBAZKL
EK3	Zna i potrafi stosować systemy zdalnego zarządzania w HR, w tym zarządzania pracą, kompetencjami.	W10_SP_MBAZKL, U10_SP_MBAZKL
EK4	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego, świadomego managera HR, umiejętnie stosować dostępne narzędzia i metody wspierające pracę.	K03_SP_MBAZKL
EK5	Docenia wagę procesu ciągłego uczenia się i zdobywania specjalistycznej wiedzy i umiejętności oraz potrzebę aktualizacji i weryfikacji stosowanych rozwiązań.	K04_SP_MBAZKL

TREŚCI PROGRAMOWE:

L.p.	**WARSZTATY**
W1	Aspekty zarządcze XXI wieku – wprowadzenie do przedmiotu
W2	CSR – podstawowe założenia społecznej odpowiedzialności biznesu
W3	**Wybrane wyzwania etyczne w zarządzaniu organizacją**
W4	Praktyka zarządzania organizacją społecznie odpowiedzialną w kontekście zrównoważonego rozwoju
W5	Zarządzanie różnorodnością w organizacji
W6	Rozpoznawanie nieprawidłowości w zakresie równego traktowania w organizacji
W7	Plan działania – strategie i procedury w służbie właściwego zarządzania różnorodnością
W8	Employer branding – strategiczne i biznesowe podejście do marki pracodawcy
W9	EVP – Employer Value Proposition jako wyróżnik marki pracodawcy
W10	Zewnętrzny i wewnętrzny employer branding
W11	Komunikacja marki pracodawcy
W12	Systemy zdalnego zarządzania kapitałem ludzkim - charakterystyka
W13	Managerskie rozwiązania z zarządzaniu pracą zdalną
W14	Nowoczesne oprogramowanie do zdalnego zarządzania kapitałem ludzkim

Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1): aktywność na zajęciach, zadanie praktyczne, prezentacja

METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):

1.	Mini wykład z prezentacją multimedialną oraz prezentacją filmu
2.	Rozwiązywanie zadań, praca w grupach, dyskusja, burza mózgów
3.	Studium przypadków, gra szkoleniowa, ćwiczenia warsztatowe

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	18	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		22
3.	Przygotowanie do zajęć		5
4.	Przygotowanie do egzaminu		**5**
	SUMA GODZIN		**50**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**2**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	Żemigała M., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa: budowanie zdrowej, efektywnej organizacji*, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007
2.	Kozłowski M., *Employer branding : budowanie wizerunku pracodawcy krok po kroku*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012
3.	*Wybitni liderzy pielęgnują różnorodność/*, Harvard Buisness Review Polska - 2014, nr 2, s. 50-61

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:

1.	Rybak M., *Etyka menedżera: społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007
2.	Adamczyk J., *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw: teoria i praktyka*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009
3.	Machnicka Z., *Lepszy pracodawca. Jak autentyczny employer branding zmienia biznes, rynek pracy i ludzi,* Onepress, Gliwice 2020
4.	Gross-Gołacka E., *Zarządzanie różnorodnością. W kierunku zróżnicowanych zasobów ludzkich w organizacji*, Difin, Warszawa 2018
5.	Ivanov P., *Moc wirtualnych zespołów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

EK 2	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 3	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 4	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%
EK 5	brak osiągnięcia zakładanych efektów kształcenia <50%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych ważnych aspektów lub z poważnymi nieścisłościami >=50-69%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia z pominięciem niektórych mniej istotnych aspektów >=70-89%	osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia obejmujących wszystkie istotne aspekty >=90%

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:

1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA. Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

1.1.5. Prawo pracy

SYLABUS PRZEDMIOTU								
Nazwa przedmiotu **PRAWO PRACY**								
Kierunek studiów: **MBA STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE HR**								*Poziom studiów:* *VII*
Język w jakim prowadzone są zajęcia: **polski**				*Profil:* **praktyczny**				*Nazwa modułu programu:* **kierunkowy**
Forma zaliczenia przedmiotu: **egzamin**				*Rok studiów: I* *Semestr studiów: II*				*Liczba punktów ECTS:* **3**
Tryb studiów	*Forma zajęć*							*Ogólna liczba godzin*
	W	*Ćw.*	*E-learning*	*Lab.*	*Lektorat*	*Sem.*	*Warsztaty*	
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne	*6*						**14**	**20**
Przedmiot realizowany we współpracy z otoczeniem gospodarczym *(zaznacz właściwe)***: Tak/Nie**								
Odpowiedzialny za przedmiot (adres e-mail): **Monika Walancik (monika@walancik.pl)**								
CEL PRZEDMIOTU:								
C1.	Zapoznanie studentów z zagadnieniami dotyczącymi prawa pracy, a w szczególności stosunku pracy, ochrony danych osobowych i RODO w kontekście zatrudniania pracowników							
C2.	Utrwalenie wiedzy studentów w zakresie obowiązujących przepisów i orzecznictwa z zakresu prawa pracy pod kątem stosunku pracy oraz ochrony danych osobowych i RODO							
C3.	Nabycie umiejętności praktycznego stosowania przepisów prawa pracy z pozycji menadżera w kontekście zatrudniania i zwalniania pracowników, a także stosowania polityki ochrony danych osobowych pracowników.							
WYMAGANIA WSTĘPNE:								
EFEKTY KSZTAŁCENIA:								
Lp.	**Efekty przedmiotowe**						**Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu studiów**	
EK1	Wymienia źródła prawa pracy, definiuje rodzaje umów, obowiązki pracodawcy oraz wymienia przepisy regulujące stosunek pracy, przepisy związane z ochroną danych osobowych						**P7S_UW**	
EK2	W praktyce stosuje przepisy prawa pracy, w sposób zgodny z aktualnymi przepisami sporządza dokumenty i realizuje politykę personalną. Dba o zachowanie poufności danych oraz aplikuje obowiązki wynikające z RODO.						**P7S_UW**	
EK3	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego świadomego managera HR, umiejętnie stosować dostępne narzędzia i metody wspierające pracę oraz poddać weryfikacji przez obiektywne wskaźniki efekty i skuteczność pracy własnej i zarządzanego zespołu						**P7S_KK**	

TREŚCI PROGRAMOWE:	
L.p.	**WARSZTATY**
W1	Warsztaty mają na celu przedstawienie podstawowych problemów prawa pracy. Przedmiotem zajęć są następujące kwestie: pojęcie prawa pracy, źródła i zasady prawa pracy.
W2	Warsztaty mają na celu przedstawienie bardziej szczegółowych problemów indywidualnego prawa pracy. Przedmiotem zajęć są następujące kwestie: nawiązanie stosunku pracy, przekształcenie stosunku pracy, rodzaje umów.
W3	Warsztaty mają na celu przedstawienie bardziej szczegółowych problemów indywidualnego prawa pracy. Przedmiotem zajęć są następujące kwestie: obowiązki pracodawcy w trakcie zatrudnienia, odpowiedzialność materialna pracowników, czas pracy, urlopy wypoczynkowe.
W4	Warsztaty mają na celu przedstawienie podstawowych zagadnień z zakresu ochrony danych. Przedmiotem zajęć są następujące kwestie: wdrażanie i stosowanie przepisów i wytycznych w zakresie RODO, ochrony danych pod kątem prawa pracy.
W5	Warsztaty mają na celu przedstawienie bardziej szczegółowych problemów indywidualnego prawa pracy. Przedmiotem zajęć są następujące kwestie: rozwiązanie stosunku pracy.
Metody oceny z systemu weryfikacji ocen (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 1):	
L.p.	**Formy weryfikacji ocen**
1	Egzamin/kolokwium w formie zadań otwartych, Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego, Studium przypadku, Aktywność na zajęciach, Egzamin/kolokwium w formie zadań praktycznych, Praca w zespole,
2	Egzamin/kolokwium w formie zadań otwartych, Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego, Studium przypadku, Aktywność na zajęciach, Egzamin/kolokwium w formie zadań praktycznych, Praca w zespole,
3	Egzamin/kolokwium w formie zadań otwartych, Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego, Studium przypadku, Aktywność na zajęciach, Egzamin/kolokwium w formie zadań praktycznych, Praca w zespole,
4	Egzamin/kolokwium w formie zadań otwartych, Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego, Studium przypadku, Aktywność na zajęciach, Egzamin/kolokwium w formie zadań praktycznych, Praca w zespole,
5	Praca w zespole, Aktywność na zajęciach, Studium przypadku, Pokaz umiejętności praktycznych, Egzamin/kolokwium w formie zadań otwartych, Egzamin/kolokwium w formie testu zamkniętego, Egzamin/kolokwium w formie zadań praktycznych
METODY DYDAKTYCZNE (wpisz właściwe z zestawu metod z pkt 2):	
1.	**problemowe**
2.	**praktyczne**
3.	**podające**
4.	**eksponujące**

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ:

Forma aktywności		**Liczba godzin na zrealizowanie aktywności**	
		stacjonarne	**niestacjonarne**
1.	Godziny kontaktowe z prowadzącym (w tym np. konsultacje i egzaminy)	**20**	
2.	Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		25
3.	Przygotowanie do zajęć, e-learning		20
4.	Przygotowanie do egzaminu		10
	SUMA GODZIN		**75**
	LICZBA PUNKTÓW ECTS		**3**

LITERATURA PODSTAWOWA:

1.	K.W. Baran (red.) Prawo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Wolters Kluwer, Warszawa 2019r.
2.	P. Fajgielski, Prawo ochrony danych osobowych. Zarys wykładu, Wolters Kluwer, Warszawa 2019r.

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA:	
1.	K.W. Baran D. Dorre-Kolasa (red.), Prawo pracy. Diagramy, Wolters Kluwer, Warszawa 2016 r.

KRYTERIA OCENY:

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
EK 1	Do 49% brak zaliczenia efekty nie zostały osiągnięte	50-69% zakładane efekty zostały osiągnięte na minimalnym dopuszczalnym poziomie z dużymi błędami Student wymienia źródła prawa pracy, definiuje rodzaje umów,	70-89 % zakładane efekty zostały osiągnięte z szeregiem błędów i/lub pojedynczymi brakami Student wymienia źródła prawa pracy, definiuje rodzaje umów, wymienia przepisy regulujące stosunek pracy, przepisy związane z ochroną danych osobowych	Od 90,00% zakładane efekty zostały osiągnięte w pełni, a błędy są nieliczne i nie mają wpływu dla osiągnięcia danych efektów Student wymienia źródła prawa pracy, definiuje rodzaje umów, obowiązki pracodawcy oraz wymienia przepisy regulujące stosunek pracy, przepisy związane z ochroną danych osobowych
EK 2	Do 49% brak zaliczenia efekty nie zostały osiągnięte	50-69% zakładane efekty zostały osiągnięte na minimalnym dopuszczalnym poziomie z dużymi błędami Student potrafi w praktyce zastosować przepisy prawa pracy i ochrony danych osobowych.	70-89 % zakładane efekty zostały osiągnięte z szeregiem błędów i/lub pojedynczymi brakami Student potrafi w praktyce zastosować przepisy prawa pracy i ochrony danych osobowych, potrafi samodzielnie sporządzić podstawowe dokumenty	Od 90,00% zakładane efekty zostały osiągnięte w pełni, a błędy są nieliczne i nie mają wpływu dla osiągnięcia danych efektów Student potrafi w praktyce zastosować przepisy prawa pracy i ochrony danych osobowych, potrafi samodzielnie sporządzić podstawowe dokumenty, potrafi zadbać o zachowanie poufności danych oraz aplikuje obowiązki wynikające z RODO
EK 3	Do 49% brak zaliczenia efekty nie zostały osiągnięte	50-69% zakładane efekty zostały osiągnięte na minimalnym dopuszczalnym poziomie z dużymi błędami Student stosuje dostępne narzędzia i metody wspierające pracę.	70-89 % zakładane efekty zostały osiągnięte z szeregiem błędów i/lub pojedynczymi brakami Student umiejętnie stosuje dostępne narzędzia i metody wspierające pracę.	Od 90,00% zakładane efekty zostały osiągnięte w pełni, a błędy są nieliczne i nie mają wpływu dla osiągnięcia danych efektów Student umiejętnie stosuje dostępne narzędzia i metody wspierające pracę. Potrafi poddać weryfikacji przez obiektywne wskaźniki efekty i skuteczność pracy

Ocena ogólna za przedmiot: Średnia ważona ocen z weryfikacji efektów kształcenia w zakresie: wiedzy (W), umiejętności (U) i kompetencji społecznych (Ks.) np. Ocena końcowa = 0,5 W + 0,4 U + 0,1 Ks.

INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE:	
1.	Materiały dydaktyczne do przedmiotu mogą być zamieszczane przez prowadzącego zajęcia na platformie e-learningowej lub przekazane w formie elektronicznej staroście grupy
2.	Literatura podstawowa do przedmiotu jest dostępna w Bibliotece WSH
3.	Plan studiów i zakładane efekty kształcenia są udostępniane studentom na platformie e-learningowej i w Biurze MBA . Sylabusy są prezentowane studentom przez Wykładowców na pierwszych zajęciach i są dostępne w Biurze MBA
4.	Harmonogram zajęć jest zamieszczany na platformie e-learningowej i tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni
5.	Harmonogram sesji egzaminacyjnej oraz ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego są udostępnione na tablicach informacyjnych w siedzibie Uczelni, na Wirtualnym Dziekanacie w zakładce Zarządzenia Rektora (Zarządzenie dot. organizacji roku akademickiego) oraz na platformie e-learningowej
6.	Terminy egzaminów ustala Wykładowca ze starostą roku i przekazuje do Biura MBA
7.	Terminy konsultacji Wykładowców są zgłaszane do Biura MBA i zamieszczane przez Wykładowców na Wirtualnym dziekanacie.

1.1.6. Dyplomowanie

1.2. Matryca efektów uczenia się

Matryca efektów uczenia się dla kierunku MBA Zarządzanie Kapitałem Ludzkim - studia podyplomowe, profil praktyczny

Symbol efektu uczenia się	Treść efektu	Moduł kierunkowy						Moduł profilowy					Moduł dyplomowy
		Zarządzanie organizacją	Lider i przywódca	Manager jako katalizator zmian w organizacji	Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji	Zarządzanie finansami	Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji	Planowanie kapitału ludzkiego w organizacji	Zarządzanie kompetencjami	Narzędzia rozwijania jednostek, zespołów i organizacji	Aspekty zarządzeń HR XXI wieku	Prawo pracy	Dyplomowanie
WIEDZA													
W01_SP_CHRMMBA	Zna i rozumie rolę managera w organizacji opartej o wiedzę z uwzględnieniem współczesnych metodyk zarządczych.	x											
W02_SP_CHRMMBA	Wymienia i definiuje style przywódcze, charakteryzuje skuteczne metody i narzędzia motywacji, zna i rozumie w pogłębiony sposób prawa psychologiczne i procesy związane z zarządzaniem emocjami	x	x										
W03_SP_CHRMMBA	Wie i rozumie, jak zarządzać zmianą, jak zapobiegać negatywnym skutkom wdrażania zmian oraz prowadzić skuteczną komunikację w sytuacji zmiany				x								
W04_SP_CHRMMBA	Posiada wiedzę w zakresie mechanizmów rozwiązywania konfliktów, stosowania technik i metod negocjacyjnych oraz narzędzi wspierających świadome podejmowanie decyzji				x								
W05_SP_CHRMMBA	Wie i rozumie zagadnienia z zakresu zarządzania finansami, rachunkowości zarządczej oraz odpowiedzialności prawnej managera					x							
W06_SP_CHRMMBA	Wymienia i opisuje modele nowoczesnego zarządzania HRM i podaje przykłady wskaźników, wskazuje wyzwania i rolę w organizacji						x						
W07_SP_CHRMMBA	Zna i opisuje nowoczesne metody pozyskiwania pracowników oraz zasady prowadzenia procesów rekrutacyjnych			x				x		x			
W08_SP_CHRMMBA	Wymienia narzędzia zarządzania kompetencjami, weryfikuje, analizuje i dokonuje oceny kompetencji w organizacji								x				
W09_SP_CHRMMBA	Zna i opisuje narzędzia stosowane w rozwoju organizacji (szkolenie, mentoring, coaching, facylitacja) jednostek i zespołów, wskazuje różnice między nimi	x											
W10_SP_CHRMMBA	Wymienia i opisuje zjawiska różnorodności, inkluzji, etyki w biznesie oraz potrafi budować politykę employer brandingu. Definiuje metodykę i narzędzia do pomiaru wartości i efektywności HR										x		
W11_SP_CHRMMBA	Wymienia źródła prawa pracy, definiuje rodzaje umów, obowiązki pracodawcy oraz wymienia przepisy regulujące stosunek pracy, przepisy związane z ochroną danych osobowych	x											
UMIEJĘTNOŚCI													
U01_SP_CHRMMBA	Potrafi pełnić rolę managerską w środowisku nowoczesnej, opartej o wiedzę organizacji, tworzy i formułuje cele rozwojowe i zarządcze	x											
U02_SP_CHRMMBA	Potrafi rozpoznać i stosować adekwatny w danej sytuacji i środowisku styl przywódczy; stosuje właściwe narzędzia motywacyjne i zwiększa					x							
U03_SP_CHRMMBA	Pełni role agenta zmiany w organizacji, aktywnie przewiduje i zapobiega negatywnym skutkom,				x								
U04_SP_CHRMMBA	Aktywnie rozwiązuje konflikty, stosuje techniki negocjacyjne oraz narzędzia wspierające świadome podejmowanie decyzji				x								
U05_SP_CHRMMBA	Sporządza budżety, raporty finansowe z zastosowaniem zasad rachunkowości zarządczej					x							
U06_SP_CHRMMBA	Prowadzi procesy rekrutacyjne, dokonuje selekcji i weryfikacji kandydatów w oparciu o obiektywne narzędzia i mierzalne kryteria		x	x				x		x			
U07_SP_CHRMMBA	Wdraża w organizacji stosowny model zarządzania zasobami ludzkimi, poprzez wybrane wskaźniki podaje wartość i opisuje efektywność działań HR						x						
U08_SP_CHRMMBA	Tworzy systemy zarządzania, weryfikacji kompetencji, wdraża plan rozwoju kompetencji na poziomie organizacji, działów oraz tworzy ścieżki kariery dla jednostek								x				
U09_SP_CHRMMBA	Posługuje się oraz uczy innych prowadzenia szkoleń, mentoringu, coachingu i facylitacji zgodnie z metodologią i dobiera narzędzia stosownie do sytuacji					x							
U10_SP_CHRMMBA	Tworzy politykę i procedury promujące zasady etycznych zachowań, organizuje działania wspierające politykę różnorodności i inkluzji, podejmuje i inicjuje działania mające na celu budowanie wizerunku pracodawcy. Stosuje wskaźniki i raporty mierzące obiektywnie efektywność działań.										x		
U11_SP_CHRMMBA	W praktyce stosuje przepisy prawa pracy, w sposób zgodny z aktualnymi przepisami sporządza dokumenty i realizuje politykę personalną. Dba o zachowanie poufności danych oraz aplikuje obowiązki wynikające z RODO.										x		
KOMPETENCJE SPOŁECZNE													
K01_SP_CHRMMBA	Jest gotów do podejmowania wyzwań zawodowych w zakresie pełnienia zadań managerskich, jest otwarty na podejmowanie działań innowacyjnych, oraz przygotowany do	x				x							
K02_SP_CHRMMBA	Jest gotowy pracować indywidualnie i w zespole, a także zarządzać zespołem i przyjmować odpowiednie style i techniki zarządcze w				x								
K03_SP_CHRMMBA	Jest przygotowany, aby pełnić rolę odpowiedzialnego, świadomego managera HR, umiejętnie stosować dostępne narzędzia i metody wspierające prace oraz poddać		x	x			x	x	x	x	x		
K04_SP_CHRMMBA	Docenia wagę procesu ciągłego uczenia się i zdobywania specjalistycznej wiedzy i umiejętności oraz potrzebę aktualizacji i weryfikacji stosowanych rozwiązań					x					x		