

Studia drugiego stopnia (magisterskie) – 4 semestry Studia stacjonarne i niestacjonarne

Kierunek Zarządzanie; Specjalność: Zarządzanie Kadrami

Wybór ścieżki zawodowej po kierunku Zarządzanie bardzo często uzależniony jest od tego, jaką ukończysz specjalność. Specjalności czasem mocno się od siebie różnią, dlatego przed absolwentami zarządzania otwiera się wiele możliwości.

Celem studiów jest przygotowanie studentów do podejmowania zadań w zakresie: **planowania zasobów ludzkich** (ustalenia potrzeb kadrowych organizacji), **pozyskiwania pracowników/zasobów ludzkich** (rekrutacji, selekcji), **wdrożenia pracownika do pracy w organizacji** (adaptacja pracownicza), **ocenianie efektów pracy, rozwój kapitału ludzkiego/pracowników** (proces ten służy podniesieniu wiedzy i kompetencji pracowników), **angażowania i motywowania pracowników**, przede wszystkim kierowania ludźmi w organizacji tzn. wyposażenie studentów w wiedzę **z zakresu doradztwa personalnego**, a także kształtowanie i rozwijanie umiejętności niezbędnych **w realizacji zadań kierowniczych dotyczących realizacji procesu kadrowego**.

KWALIFIKACJE ABSOLWENTA SPECJALNOŚCI STUDIA II STOPNIA

Absolwenci specjalności Zarządzanie Kadrami uzyskują wiedzę interdyscyplinarną, zarówno teoretyczną, jak i praktyczną, dotyczącą zarządzania personelem z zakresu kilku nauk min. zarządzania, socjologii, psychologii, czy prawa oraz nabywają umiejętności: organizowania pracy własnej oraz funkcjonowania zespołów pracowniczych, organizowania działu personalnego, zarządzania projektami w obszarze HR, zarządzania konfliktem organizacyjnym, motywowania i wynagradzania, kształtowania relacji pracowniczych, wykonywania zadań z zakresu audytu, controllingu personalnego itp.

KOMPETENCJE ABSOLWENTA SPECJALNOŚCI STUDIA II STOPNIA

Absolwenci specjalności Zarządzanie Kadrami wyposażeni są zarówno w kompetencje twarde (wiedzę specjalistyczną) oraz w kompetencje miękkie (umiejętności interpersonalne: autoprezentacji, zarządzania stresem, konfliktem, prowadzenia negocjacji i mediacji, komunikatywności, asertywności, kreatywności, pracy w grupie itp.).

Absolwenci specjalności Zarządzanie Kadrami nabywają kompetencje niezbędne w pracy działu personalnego, takie jak:

- administrowanie wynagrodzeniami;
- obsługa zintegrowanego systemu informacji kadrowej;
- przeprowadzanie audytu/controlingu personalnego;
- zarządzanie całościowymi projektami personalnymi.

PRACA DLA ABSOLWENTA SPECJALNOŚCI ZARZĄDZANIE KADRAMI

Aktualnie praca po specjalności Zarządzanie Kadrami jest łatwo dostępna, a oferty pracy czekają nie tylko na doświadczonych menedżerów, ale też świeżo upieczonych absolwentów.

Odpowiednie kompetencje z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim stanowią istotną wartość dodaną każdej organizacji: komercyjnej i niekomercyjnej, w każdym sektorze: produkcyjnym, handlowym czy usługowym.

„Twardy HR” koncentruje się wokół wymogów formalnych wynikających z przepisów prawa pracy, w tym Kodeksu Pracy, zajmuje się administracją kadrową, płacami, urlopami, rozliczaniem czasu pracy, podpisywaniem i rozwiązywaniem umów o pracę, a także ubezpieczeniami społecznymi. W „twardym HR” niezbędna jest znajomość przepisów prawa pracy, doświadczenie w administracji kadrowo-płacowej, a także wiedza i umiejętności z zakresu oprogramowania HR.

„Miękki HR” koncentruje się natomiast na jakości pracy i kapitału ludzkiego. Jego zadaniem jest podnoszenie jakości zasobów ludzkich, poprzez opracowywanie polityki zatrudnienia, rekrutację i wdrożenie pracowników, dbanie o ich rozwój i wysoką jakość komunikacji interpersonalnej, a także angażowanie i motywowanie pracowników. W „miękkim HR” niezbędne są wysokie umiejętności interpersonalne, znajomość metod zarządzania i rozwoju pracowników, rozwoju talentów oraz doświadczenie w realizacji powierzonych zadań, które często okazuje się równie ważne jak wiedza.

Absolwenci specjalności Zarządzanie Kadrami mogą szukać zatrudnienia w działach personalnych firm krajowych i zagranicznych, w firmach doradztwa personalnego, w firmach doradztwa zawodowego, w firmach konsultingowych, w instytucjach publicznych, samorządowych, pozarządowych, organizacjach związkowych, na stanowiskach specjalistycznych, czy kierowniczych.

PRZYKŁADOWE OFERTY PRACY: Z POPULARNYCH PORTALI INTERNETOWYCH PRZED WYBUCEM PANDEMII W 2020 ROKU:

*specjalista ds. rekrutacji, *specjalista ds. kadr i płac, *specjalista ds. HR, *administrator ds. zasobów ludzkich, *specjalista ds. wsparcia HR, *specjalista ds. finansowych, *specjalista ds. audytu personalnego itp..

PRZYKŁADOWE OFERTY PRACY Z ROCKETJOBS.PL – MARZEC 2022 ROK:

*Junior Office Manager, *Executive Assistant to The Board, *Talent Acquisition Manager, *Talent Acquisition Specialist, *HR Business Partner, *Starszy Asystent/ka ds. Płac, *Recruitment Specialist, *Specjalista/Specjalistka ds. Kadr i Płac, *TROPICIEL TALENTÓW – Ryszczer, *Payroll Specialist, *Starszy Specjalista ds. Płac, *Senior IT Recruiter, *Senior Recruiter, *Specjalista ds. Rekrutacji i HR, *Ninja-rekruter, *Rekruter, *Spec. ds. Rozliczeń Umów Cywilnoprawnych, *Office Assistant, *HR & Office Manager, *Specjalista ds. Recepcji i Biura, *Junior Recruitment Specialist, *Team Lead HR, *HR Business Partner itp..

Nabyte umiejętności absolwenci specjalności Zarządzanie Kadrami doskonale wykorzystują także w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej.

PROBLEMATYKA I ZAKRES PRAC DYPLOMOWYCH

ZZL czy HR to obszary, wewnątrz których można poszukiwać lub formułować konkretne, bardziej szczegółowe tematy i problemy prac dyplomowych, np.:

- zasoby organizacji, ich pozyskiwanie i rozwój;
- relacje pracownik – organizacja: fizyczne i społeczne aspekty pracy;
- analiza potencjału kadrowego firmy;
- strategię rozwoju zasobów ludzkich i ich determinanty;
- rekrutacja i selekcja pracowników;
- planowanie i optymalizacja zatrudnienia;
- tożsamość i kultura organizacji;
- organizacja pracy, mobbing i patologie w organizacji;
- oceny pracownicze;
- szkolenia kadr;
- zarządzanie karierą pracowników;

- konflikty organizacyjne i negocjacje;
- problemy etyczne w pracy zawodowej;
- zarządzanie sobą (self-management);
- nowoczesne systemy wynagradzania;
- elementy motywacji pozapłacowej;
- Employer Branding (wizerunek firmy);
- Work Life Balance Standard;
- Diversity Management (zarządzanie różnorodnością, atmosferą w firmie);
- Empowerment (zarządzanie oparte na zaufaniu);
- Corporate Wellness (szkolenia zdrowotne);
- Sabbatical Programme;
- Knowledge Sharing (zarządzanie wiedzą);
- opieka socjalna;
- partycypacja pracownicza;
- zarządzanie procesami integracji i dezintegracji;
- zmiana organizacyjna i rozwój organizacji (strategie zmiany, proces zmiany, inicjatorzy, agenci i ambasadorowie zmian, opory wobec zmian);
- komunikacja i jej rola w budowaniu zespołu;
- menedżer, lider, przywódca – stymulowanie zachowań kreatywnych i innowacyjnych oraz kształtowanie motywacji pracowniczej;
- marketing kadrowy;
- dialog ze związkami zawodowymi;
- Corporate Social Responsibility (CSR - corporate citizenship, social performance, Responsible Business)- pracownik, jako interesariusz organizacji.

Prace dyplomowe można realizować pod opieką następujących osób:

prof. dr hab. Felicjan Byłok; dr hab. Magdalena Bsoul-Kopowska, prof. PCz;

dr hab Konrad Głębocki, prof. PCz;

dr inż. Anna Albrychiewicz-Słocińska; dr Anna Bazan-Bulanda;

dr Leszek Cichobłaziński; dr inż. Aleksandra Czarnecka; dr Michał Dziadkiewicz;

dr Joanna Gajda; dr Anna Karczewska; dr Michał Konopka;

dr inż. Katarzyna Kukowska; dr Agnieszka Kwiatek; dr Ewelina Krzyżowska;

dr Dorota Lizoń-Szłapowska; dr Tomasz Odzimek;

dr Agata Przewoźna-Krzemińska; dr Małgorzata Randak-Jezierska; dr Elżbieta Robak;
dr Maja Skiba; dr Łukasz Skiba; dr Sebastian Skolik, dr Katarzyna Zadros.

Polecamy podręczniki oraz artykuły tematyczne autorstwa ww. promotorów dostępne w
czytelni WZ.

**WYBIERAJĄC SPECJALNOŚĆ ZARZĄDZANIE KADRAMI WYBIERASZ
SWOJĄ ŚCIEŻKĘ KARIERY. ZAPRASZAMY ☺**

Wszelkich informacji dostępne w:

Biuro Obsługi Katedry - mgr Olha Romaniv

tel. +48 34 325 03 51

e-mail: olha.romaniv@pcz.pl

Al. Armii Krajowej 36B; pokój 37