

Specjalność: **ZARZĄDZANIE KAPITAŁEM SPOŁECZNYM**  
 Kierunek: Zarządzanie stacjonarne studia II stopnia  
 niestacjonarne studia II stopnia

### Sylwetka absolwenta

Absolwenci specjalności posiadać będą specjalistyczną wiedzę i umiejętności niezbędne do prowadzenia polityki personalnej w warunkach rosnącego znaczenia kapitału społecznego w zdobyciu i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej; Specjalność realizowana jest poprzez dostarczenie wiedzy z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, zarządzania kompetencjami przedsiębiorstwa, strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi, społecznej odpowiedzialności biznesu oraz zarządzania zasobami ludzkimi, z uwzględnieniem procesów rekrutacji, selekcji, doskonalenia, oceny oraz wynagradzania. Absolwenci zdobędą praktyczne umiejętności zarządzania kompetencjami pracowniczymi oraz audytu personalnego.

Absolwenci przygotowani będą do pracy na stanowiskach menedżerów działów personalnych, trenerów, konsultantów ds. zarządzania zasobami pracy w urzędach administracji państwowej i samorządowej, w przedsiębiorstwach gospodarczych, urzędach pracy i agencje pośrednictwa pracy, agencje i biura doradztwa personalnego, własnych firmach.

Lp	Nazwa przedmiotu	Studia stacjonarne			Studia niestacjonarne			Osoba prowadząca
		Wymiar godzin			Wymiar godzin			
		Razem	Rodzaj zaj.		Razem	Rodzaj zaj.		
			WY	CA KW SM LB		WY	CA KW SM LB	
1.	Kształtowanie kompetencji pracowniczych	30	15	15	18	9	9	Prof. dr hab. Anna Rakowska
2.	Zarządzanie przedsiębiorstwem	30	15	15	19	9	9	Dr Andrzej Żuk
3.	Spółeczna odpowiedzialność biznesu	15	15	0	9	9	0	Dr Bartłomiej Zinczuk
4.	Audyt personalny	15	0	15	9	9	0	Mgr Aneta Karasek
5.	Zarządzanie wynagrodzeniami	30	15	15	18	9	9	Dr Mirosław Łoboda
6.	Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi	15	15	0	10	10	0	Dr Urszula Skurzyńska-Sikora
7.	Zarządzanie kompetencjami przedsiębiorstwa	15	15	0	10	10	0	Dr Bartłomiej Twarowski

8.	Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi	30	15	15	18	9	9	Dr Dorota Chmielewska-Muciek
----	--	----	----	----	----	---	---	------------------------------

### **Kształtowanie kompetencji pracowniczych**

Zarządzanie sobą, ustanawianie priorytetów; Zarządzanie karierą i własnymi zasobami; Umiejętności uczenia się; Kierowanie stresem; Organizacja czasu pracy; Autoprezentacja; Budowanie zespołów i praca w zespole; Rozwiązywanie konfliktów; Komunikacja w pracy (Analiza Transakcyjna); Komunikacja pisemna w pracy

### **Zarządzanie przedsiębiorstwem**

Istota przedsiębiorstwa i jego działalności; formy przedsiębiorstw oraz ich przekształcenia; wybrane problemy restrukturyzacji przedsiębiorstw; zasoby i ich rola w przedsiębiorstwie; proces zarządzania przedsiębiorstwem; przedsiębiorstwo na rynku globalnym

### **Spółeczna odpowiedzialność biznesu**

Istota społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR); Geneza i rozwój koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu; Cele i zasady koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu; Interesariusze i ich rola w społecznej odpowiedzialności biznesu; Charakterystyka głównych obszarów odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstwa: obszar ekonomiczny, obszar socjologiczny, obszar ekologiczny, obszar etyczny; Wybrane strategie społecznej odpowiedzialności biznesu; Odpowiedzialność biznesu w łańcuchach dostaw; Uwarunkowania skuteczności działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwie; Przygotowanie organizacji do prowadzenia działalności gospodarczej według zasad CSR; Korzyści i ograniczenia działań odpowiedzialnych społecznie w przedsiębiorstwie

### **Audyty personalny**

Istota i zadania audytu wewnętrznego; Audyt personalny jako obszar audytu wewnętrznego; Definicja, cele, zakres i rodzaje audytu personalnego; Metody i etapy prowadzenia audytu personalnego; Etapy audytu kompetencyjnego; Wykorzystanie narzędzi psychometrycznych w procesie audytu personalnego; Dokumentacja prowadzenia audytu personalnego; Podstawowe procedury kadrowe i ich audyt; Realizacja zadań audytorskich: organizacja i koordynacja działań, miejsce komórki audytu personalnego w strukturze organizacyjnej instytucji, kompetencje audytora; Korzyści dla działu personalnego i dla menadżera z zastosowania audytu personalnego w organizacji

### **Zarządzanie wynagrodzeniami**

Motywacja do pracy; satysfakcja z pracy; wynagrodzenie jako czynnik motywujący i źródło satysfakcji; zasady wynagradzania; formy wynagradzania; zasady tworzenia systemów wynagrodzeń; strategie wynagradzania; wartościowanie pracy: istota,

proces, cele; metody wartościowania; wykorzystanie wyników wartościowania do zarządzania firmą; zarządzanie wynagrodzeniem zmiennym; premiowanie pracowników; zarządzanie świadczeniami pozapłacowymi; tendencje w rozwoju zakładowych systemów wynagradzania; system ubezpieczeń społecznych w Polsce.

### **Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi**

Strategia przedsiębiorstwa a strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi; powiązanie działań ZZL ze strategicznymi celami firmy; ZZL - zagadnienia strategiczne; Funkcje ZZL decydujące o konkurencyjności firmy; zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi; zarządzanie otoczeniem zewnętrznym i wewnętrznym; modele strategiczne zarządzania personelem: model Michigan, model harwardzki, model Schulera; typy strategii ZZL; opcje strategiczne w głównych obszarach ZZL.

### **Zarządzanie kompetencjami przedsiębiorstwa**

Istota, cechy i struktura kompetencji przedsiębiorstwa; Kompetencje jako determinanta wyników przedsiębiorstwa; Kompetencje jako źródło przewagi konkurencyjnej; Pojęcie i rodzaje luki kompetencyjnej przedsiębiorstwa; Proces badania luki kompetencyjnej; Metody redukcji luki kompetencyjnej; Kształtowanie potencjału kompetencyjnego przedsiębiorstwa; Proces zarządzania luką kompetencyjną; Controlling kompetencyjny

### **Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi**

Istota, znaczenie, i strategiczne aspekty międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi; kulturowy wymiar międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi; efektywne pozyskiwanie i wykorzystanie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie działającym na rynku międzynarodowym; proces zatrudniania; międzynarodowe aspekty komunikowania się w organizacji; proces kadrowy w korporacji międzynarodowej; rozwój personelu i zarządzanie karierą międzynarodową; międzynarodowe zbiorowe stosunki pracy.