

Program studiów podyplomowych

HR Manager

rok akademicki 2026/2027

	Nazwa modułu	Liczba godzin
	Wprowadzenie	16
1	Wprowadzenie do studiów. Diagnoza predyspozycji i talentów	10
2	Wizja zawodu i funkcji HR Managera	6
	Strategiczne Przywództwo i Zarządzanie Zasobami Ludzkimi	96
1	HRM – Przywództwo w rozwoju biznesu i organizacji	16
2	HRM – Skuteczne zarządzanie zespołem	16
3	HRM – Strategiczne zarządzanie polityką personalną	16
4	HRM – Rozwój kompetencji i talentów w organizacji	16
5	HRM – Budowanie marki pracodawcy (Employer Branding)	16
6	HRM – Zarządzanie zmianą i procesami organizacyjnymi	16
	Strategiczne i Operacyjne Wyzwania HRM	80
1	HRM – Sukcesja i zarządzanie talentami	16
2	HRM – Zarządzanie projektami w HR	16
3	HRM – Zarządzanie wiedzą i innowacją w organizacji kształtującej swoją kulturę wewn.	16
4	HRM – Controlling i zarządzanie kosztami w HR	16
5	HRM – Współpraca HR z zarządami i strategia organizacji	16
	Aspekty Prawne i Motywacyjne w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi	48
1	HRM – Prawo pracy i regulacje w organizacji	16
2	HRM – Motywowanie i systemy wynagradzania	16
	Zaliczenie - prezentacja i obrona pracy dyplomowej i egzamin	
	Łączna liczba godzin dydaktycznych	224

1. Wprowadzenie. Kluczowe predyspozycje do pracy HRM diagnoza, talenty, potrzeby słuchaczy. Wizja zawodu i funkcji HR Managera.
 - Perspektywy i miejsce managera HR na rynku pracy.
 - Kluczowe wyzwania, cele i misja manager HR w organizacji
 - Model kompetencji opis zadań i obszary funkcjonowania HRM w organizacji.
 - Współczesne uwarunkowania pracy HRM.
 - Wprowadzenie do studiów - program, kadra dydaktyczna i przebieg zajęć, informacja o dydaktyce.
 - Główne priorytety i założenia kierunku.
 - Development Center – rozpoznanie i analiza potencjału i dyspozycji uczestników.
 - Autorefleksja nad mocnymi stronami i obszarami do rozwoju.

- Zebranie potrzeb i oczekiwań uczestników w zakresie priorytetów, metodyki pracy i relacji w grupy
 - Podjęcie wstępnych decyzji o poziomie zaawansowania, priorytetach, i metodyce danej edycji studiów.
2. HRM – Przywództwo w rozwoju biznesu i organizacji.
- Założenia funkcjonowania strategicznego szefa HR.
 - Identyfikacja modelu biznesowego organizacji - kluczowych obszarów i procesów.
 - Budowa eksperckiego autorytetu i pozycji menedżera w organizacji oparta o rozumienie, wspieranie strategii organizacji.
 - Budowa modelu pracy HR adekwatnego do potrzeb i strategii organizacji.
 - Przygotowanie, kaskadowanie celów wraz z ich podziałem wg. priorytetów w kontekście poznanej misji i wizji rozwoju organizacji.
 - Zarządzanie kulturą organizacji, sfera norm i postaw adekwatnych jej do misji i wizji rozwoju.
3. HRM – Skuteczne zarządzanie zespołem
- Budowa efektywnego zespołu – zasady i uwarunkowania.
 - Rozwijanie, modyfikowanie działania zespołu w toku jego rozwoju.
 - Rozpoznawanie i adekwatne obsadzanie członków zespołu w optymalnych, w kontekście celu, rolach.
 - Uruchamianie kluczowych dla skutecznego kierowania ról zespołowych.
 - Wchodzenie w role menedżerskie adekwatne do sytuacji organizacji, zespołu i otoczenia firmy.
 - Uruchamianie stylów kierowania adekwatnych do poziomu kompetencji i zaangażowania pracownika.
 - Rozpoznawanie i reakcja na tzw. „wąskie gardła” obniżające efektywność.
 - Towarzystwo i opieka nad procesami grupowymi zespołu w toku jego rozwoju i przemian.
 - Trenowanie i kształtowanie aktywności liderów zespołów.
 - Kompetencje przywódcy - kluczowe cechy.
 - Diagnoza i rozwój kompetencji przywódczych HRM w organizacji.
4. HRM – Strategiczne zarządzanie polityką personalną
- Polityka personalna (zasady, rodzaje polityk).
 - Tworzenie i implementacja strategii personalnych adekwatnych do etapu rozwoju i wyzwań organizacji.
 - Realizacją procesów z zakresu polityki personalnej zwiększających efektywnością organizacji.
 - Monitoring, adaptacja, modyfikacja i ocena efektów wdrożenia polityk personalnych.
 - Polityka personalna jako metoda jako budulec i spoiwo kultury organizacji.
5. HRM – Rozwój kompetencji i talentów w organizacji.
- Tworzenie, stosowanie modeli i zarządzanie kompetencjami organizacji.

- Trafny dobór modeli, metod oraz narzędzi do wymagań organizacji.
- Analiza efektywności stosowanych metod i modelu i ich wpływu na organizację.
- Tworzenie i zarządzanie ścieżkami kariery.
- Grupy rozwoju potencjału (obszarowe, wiekowe itp.)
- Tworzenie zasad, regulaminów dotyczących kompetencji pracowników na korelujących z celami organizacji ścieżkach kariery.

6. HRM – Budowanie marki pracodawcy (Employer Branding)

- Zasady współpracy z kadrami managerską i otoczeniem organizacji w celu budowania najefektywniejszych programów lojalnościowych.
- Inicjowanie strategicznych działań kształtujących pozytywny wizerunek organizacji w opinii zespołów oraz otoczenia firmy.
- Wdrażanie projektów wzmacniających markę pracownika i pracodawcy (planowanie, budżetowanie, angażowanie, realizacja ocena efektu).
- Optymalizacja metod i modeli zarządczych w kierunku zwiększające poziom satysfakcji i lojalności pracowników.
- Kultura organizacji jako podłoże jej dobrej marki.

7. HRM – Zarządzanie zmianą i procesami organizacyjnymi.

- Tworzenie efektywnych zespołów projektowych wdrażających zmianę.
- Reorganizacje, optymalizacje, fuzje, przejęcia – definicje i aspekty prawne i organizacyjne.
- Kierowanie procesami wdrażania zmian oraz ugruntowania ich efektów.
- Ocena efektów zmian, optymalizacja i analiza trafności decyzji dotyczących zmian.
- Skuteczne motywowanie, angażowanie pracowników do partycypacji w procesach i wdrożeniu zmian.

8. HRM – Sukcesja i zarządzanie talentami.

- Budowanie alternatyw - kadry rezerwowej na kluczowe stanowiska (narzędzia zasady).
- Kształtowanie, karier zarówno pionowych jak i poziomych skorelowane z trafnie rozpoznanymi predyspozycjami pracownika.
- Budowa i implementacja procesów/ projektów sukcesji, zachodzenia zmian pokoleniowych w firmie.
- Równoważenia konsekwencji różnic pokoleniowych i kulturowych wpływających na rozwój karier.

9. HRM – Zarządzanie projektami w HR.

- Zarządzanie operacyjne projektami, metodyki zarządzania projektami.
- Przesłanki decyzji o metodyce realizacji projektów.
- Planowanie i inicjowanie projektów wraz z stosowaniem kluczowych narzędzi i technik.
- Kontrola, wskaźnikowanie i ocena realizacji projektów w kontekście celów i procesu.

- Budowa i kształtowanie harmonijnie działających zespołów projektowych.
10. HRM – Zarządzanie wiedzą i innowacją w organizacji kształtującej swoją kulturę wewn.
- Zarządzanie wiedzą w organizacji – budowa systemów stale uczących się kształtujących stabilną kulturę organizacji.
 - Metodyka gromadzenia, dystrybucji i ewaluacji wiedzy.
 - Systematyczne rozwijanie i moderowanie systemami wiedzy organizacji.
 - Badanie potrzeb, planowanie, realizacja oraz ewaluacja procesu wzrostu kompetencji organizacji .
 - Znajomość specyfiki rynku usług edukacyjnych wraz kryteriami, metodami selekcji usług oraz przesłankami do adekwatnych decyzji dotyczącymi szkoleń.
 - Bezpieczeństwo i regulacje dotyczące zasobów wiedzy organizacji.
11. HRM – Controlling i zarządzanie kosztami w HR.
- Korelowanie działań HR z rentownością firmy.
 - Budżetowanie kosztów pracy - kluczowe elementy budżetu, metody szacowania, proces budżetowania, narzędzia, odchylenia.
 - Kluczowe kierunki działań Szefa HR zwiększające rentowność organizacji w kontekście jej potencjału ludzkiego.
 - Zasady planowania, kontroli realizacji budżetów HR.
 - Wskaźniki (KPI) w pracy HRM - metody obliczania, znaczenie dla organizacji, dobór do potrzeb organizacji
 - Raportowanie - kluczowe informacje raportowane w toku pracy do zarządu, managerów, instytucji zewnętrznych. Rozwiązania systemowe.
12. HRM – Współpraca HR z zarządami i strategia organizacji w obszarach:
- Komunikacja zewnętrzna, wewnętrzna i okresowe badania zaangażowania,
 - Proponowanie i realizacja badań wydajności kapitału ludzkiego w firmie
 - Prezentowanie wyników badań – wskazywanie konsekwencji i przedkładanie alternatywnych scenariuszy działania ułatwiających podejmowanie decyzji,
 - Przygotowywanie i prezentacja cyklicznych wyników , wskaźników i prognoz,
 - Analiza i interpretacja kluczowych dla rozwoju kapitału ludzkiego zjawisk,
 - Promocja , indukowanie współpracy przy realizacji celów ze wszystkimi działami przedsiębiorstwa,
 - Uzgadnianie i proponowanie zatrudnienia w oparciu o prognozy i trendy,
 - Wdrażanie usprawnień i innowacji,
 - Planowanie polityki kadrowej w ścisłej kooperacji z zarządem
13. HRM – Prawo pracy i regulacje w organizacj
- Kluczowe dla HRM regulacje prawne.
 - Podstawowe narzędzia ułatwiające śledzenie i reakcję wobec zmian w ustawodawstwie, polityce fiskalnej.
 - Analizy konsekwencji kosztowych i prawnych wdrożeń.

- Implementacja działań organizacyjnych wynikłych ze zmian w zakresie prawa czy organizacji pracy oraz nowych norm w zakresie objętym aktywnością kadr i płac.
- Zapewnianie narzędzi, kompetentnej kadry oraz odpowiednich warunków dla pracy zespołu kadrowego.
- Obsługa procesów prowadzonych przez organy ds. kontroli i weryfikacji przestrzegania przepisów.
- Implementacja zmian w systemach kadrowo - płacowych wynikłych ze zmian w prawie

14. HRM – Motywowanie i systemy wynagradzania

- Polityka wynagrodzeń jako element strategii.
- Rola i formy wynagradzania wraz z analizą konsekwencji wpływu na wyniki organizacji.
- Komunikowanie zasad wynagradzania.
- Polityki w zakresie wynagrodzeń.
- Przegląd systemów motywacji w kontekście modeli zarządczych i dobór motywatorów, benefitów.
- Narzędzia i systemy płac – przegląd możliwości.
- Trendy w wynagradzaniu.