



Akademia
Humanitas

★★★★☆ 4,1 / 5

83 oceny

Zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe

Numer usługi 2025/06/03/7930/2790557

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📅 Studia podyplomowe

🕒 170 h

📅 28.10.2025 do 30.06.2026

5 900,00 PLN brutto

5 900,00 PLN netto

34,71 PLN brutto/h

34,71 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Studia podyplomowe przeznaczone są dla: - osób pracujących w dziale HR, kadrach lub administracji - specjalistów lub menedżerów chcących lepiej rozumieć, jak zarządzać pracownikami na poziomie operacyjnym - osób prowadzących firmę, które potrzebują narzędzi do efektywnego zarządzania zespołem - osób, które planują rozwijać się w kierunku zarządzania zasobami ludzkimi - osób, którym zależy na usprawnieniu procesów personalnych i poprawie komunikacji w zespole
Minimalna liczba uczestników	15
Maksymalna liczba uczestników	40
Data zakończenia rekrutacji	27-10-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	170
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	art. 163 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.)
Zakres uprawnień	studia podyplomowe

Cel

Cel edukacyjny

Usługa przygotowuje do przekazania wiedzy o kluczowych obszarach pracy działu HR – od rekrutacji, przez wdrażanie i ocenę pracowników, aż po kwestie prawne i offboarding. Kończąc studia podyplomowe z zarządzania zasobami ludzkimi będziesz miał wiedzę jak motywować, wspierać i rozmawiać z pracownikiem. Studia podyplomowe na kierunku "Zarządzanie zasobami ludzkimi" przygotowują do profesjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Stosuje aktualne przepisy prawa pracy w decyzjach kadrowych i dokumentacji pracowniczej zgodnie z najnowszymi zmianami	identyfikuje i klasyfikuje zmiany w prawie pracy wpływające na zatrudnienie	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	dobiera właściwy tryb zawarcia, zmiany i rozwiązania umowy w scenariuszu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	sporządza poprawną dokumentację (np. aneks, wypowiedzenie, informacja o warunkach)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
wynagrodzeń Projektuje profile stanowisk i siatkę płac w oparciu o wartościowanie pracy i dane rynkowe	konstruuje opis stanowiska z wymaganiami kompetencyjnymi i miernikami	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	stosuje wybraną metodę wartościowania do porównania stanowisk	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	kalkuluje koszt wynagrodzeń i wpływ na budżet	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Buduje i interpretuje wskaźniki HR oraz przygotowuje raport controllingowy do decyzji menedżerskich	definiuje adekwatne KPI (np. time-to-hire, turnover, absenteeism) do celu audytu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	opracowuje raport HR z wnioskami i rekomendacjami	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	interpretuje odchylenia i proponuje działania korygujące	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	segmentuje grupy docelowe i definiuje propozycję wartości EVP	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	planuje kampanię EB z KPI i kanałami dotarcia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje i ocenia działania EB zwiększające atrakcyjność marki pracodawcy w spójności ze strategią organizacji	zapewnia zgodność przekazu z kulturą i politykami firmy	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Diagnostuje i kształtuje elementy kultury (wartości, normy, praktyki) wspierające cele strategiczne	dobiera narzędzia diagnozy (ankieta, wywiad, warsztat) do kontekstu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	interpretuje wyniki diagnozy i określa luki kulturowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	projektuje interwencje kulturowe i plan wdrożenia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Ocena zastosowań AI w HR pod kątem wartości biznesowej, jakości danych i ograniczeń technologicznych	identyfikuje use-case'y AI w HR i priorytetyzuje je	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	ocenia jakość danych i ryzyka błędów/biasu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	porównuje klasy rozwiązań (ATS/AI match, chatbots, analytics) względem celu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	definiuje wskaźniki sukcesu wdrożenia AI	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Stosuje zasady etyczne i zgodność regulacyjną przy wykorzystywaniu AI w procesach HR	identyfikuje ryzyka dyskryminacji i biasu oraz mechanizmy ich ograniczania	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	określa podstawy prawne i minimalizację ryzyka naruszeń przy przetwarzaniu danych	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	formułuje zasady przejrzystości i nadzoru ludzkiego nad AI	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje i wdraża inicjatywy AI w HR oparte na danych, mierząc wpływ na procesy i KPI	mapuje proces i identyfikuje miejsca automatyzacji/augmentacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	tworzy plan wdrożenia (zakres, dane, dostawcy, wskaźniki)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	przygotowuje dashboard wyników i interpretuje efekty	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Prowadzi proces rekrutacji i selekcji zgodny z prawem oraz wykorzystuje narzędzia ATS/AI w sposób transparentny i efektywny	redaguje ogłoszenie i dobiera kanały dotarcia	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	przeprowadza selekcję z wykorzystaniem ATS/AI i waliduje wyniki	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	prowdzi wywiad kompetencyjny i ocenia dopasowanie	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Projektuje i koordynuje procesy wdrożenia i wyjścia pracownika, wykorzystując automatyzację i treści spersonalizowane	tworzy ścieżkę onboardingową z rolami i kamieniami milowymi	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	konfiguruje automaty i przypomnienia (np. checklisty, microlearning)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	przeprowadza exit interview i wyciąga wnioski	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje i ewaluuję działania DEI, minimalizując bariery i mierząc efekty w organizacji	diagnozuje stan DEI i luki procesowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	przygotowuje plan działań DEI z KPI	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	weryfikuje ryzyka niezamierzonej dyskryminacji w politykach/procesach	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Prowadzi trudne rozmowy oraz udziela konstruktywnego feedbacku zgodnie z ustalonym modelem	przygotowuje strukturę rozmowy, cel i scenariusz	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	przeprowadza rozmowę korygującą/rozwojową w scenariuszu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	formułuje feedback oparty na faktach i obserwacjach	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	podsumowuje ustalenia i plan działań	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Projektuje i realizuje elementy sesji AC/DC oraz interpretuje wyniki na potrzeby decyzji rozwojowych i personalnych	dobiera techniki AC/DC do profilu kompetencyjnego	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	prowdzi ocenę w ćwiczeniach (in-basket, role-play, case)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	sporządza raport z rekomendacjami rozwoju	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	prezentuje wnioski panelowi decyzyjnemu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Buduje programy talentowe i matryce sukcesji, integrując je z celami biznesowymi	definiuje kryteria talentowe i etapy programu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	konstruuje matrycę sukcesji i ścieżki rozwojowe	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	uzasadnia decyzje sukcesyjne danymi o wynikach i potencjale	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	określa mierniki efektywności programu	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
Diagnostuje potrzeby rozwojowe, projektuje program i planuje walidację efektów uczenia się	przeprowadza analizę potrzeb (organizacja/stanowisko/osoba)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	projektuje program z efektami, kryteriami i metodami walidacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	przygotowuje harmonogram i zasoby realizacji	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie
	definiuje wskaźniki skuteczności (reakcja, nauka, zachowanie, wyniki)	Test teoretyczny z wynikiem generowanym automatycznie

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

MODUŁ I – Fundamenty HR: procesy, prawo i organizacja

Celem modułu jest zbudowanie solidnej podstawy wiedzy operacyjnej i formalno-prawnej.

- Praktyczne aspekty prawa pracy i aktualne zmiany w przepisach
- Zbiorowe stosunki pracy
- Compliance i polityki wewnętrzne w HR
- Analiza pracy i kształtowanie wynagrodzeń
- Audyt i kontroling personalny
- Employer Branding i marketing personalny w kształtowaniu wizerunku pracodawcy
- Kształtowanie kultury organizacyjnej

MODUŁ II – Cykl życia pracownika: rekrutacja, rozwój, retencja

Moduł skupia się na wszystkich kluczowych etapach zarządzania pracownikiem – od rekrutacji po rozwój i utrzymanie.

- Proces rekrutacji i selekcji pracowników
- Onboarding i offboarding pracownika
- Zarządzanie różnorodnością i inkluzywnością
- Systemy ocen okresowych i udzielanie feedbacku
- Ocena potencjału i procesy AC/DC
- Zarządzanie talentami i planowanie sukcesji
- Organizacja procesu szkoleniowego i planowanie rozwoju kompetencji
- Motywowanie pracowników – przegląd narzędzi i technik
- Zarządzanie zmianą i sytuacją kryzysową
- Workflow HR – digitalizacja procesów
- Wykorzystanie AI w działaniach HR

MODUŁ III – Psychologia i komunikacja w zarządzaniu ludźmi

Moduł koncentruje się na relacjach, komunikacji i emocjach – kluczowych elementach pracy HR-owca.

- Zarządzanie stresem, kontrola emocji oraz asertywność i stawianie granic w pracy HR
- Style komunikacji i dopasowanie przekazu do różnych typów odbiorców
- Autoprezentacja i budowanie autorytetu HR-owca w codziennej pracy

MODUŁ IV – Rozwój kompetencji osobistych i liderских

Ostatni moduł wzmacnia postawę doradczą i wspiera osobisty rozwój uczestników jako partnerów dla biznesu.

- Efektywność osobista i organizacja czasu pracy
- Coaching i mentoring w pracy HR-owca
- Rola HR jako partnera strategicznego – jak budować wpływ w organizacji
- Kompetencje liderские w pracy HR – podejmowanie decyzji, odpowiedzialność, inspirowanie zespołów

W PROGRAMIE NIE UJĘTO GODZIN WALIDACJI

Czas trwania programu Zarządzanie zasobami ludzkimi:

2 semestry (semestr I: październik - marzec; semestr II: kwiecień - czerwiec)

Zajęcia odbywają się w formie zdalnej w czasie rzeczywistym. Zajęcia odbywają się raz lub dwa razy w tygodniu (wtorek i/lub środa)

w godzinach 16:30-20:30 (5h dyd.zajęć + 1 przerwa w wymiarze 15 min/dzień).

1 godz. dyd. zajęć = 45 minut

Program studiów umożliwia zdobycie minimum 30 punktów ECTS

W programie nie ujęto 4 godz. dyd. przeznaczonych na walidację semestralną wiedzy i kompetencji społecznych prowadzoną przez niezależnego walidatora:

- pierwsza walidacja semestralna wiedzy i kompetencji społecznych odbędzie się po zakończeniu zajęć w I semestrze,
- druga walidacja semestralna wiedzy i kompetencji społecznych odbędzie się po zakończeniu zajęć w semestrze II.

W programie nie ujęto 4 godz. dyd. przeznaczonych na walidację semestralną umiejętności prowadzoną przez niezależnego walidatora:

- pierwsza walidacja semestralna umiejętności odbędzie się po zakończeniu zajęć w I semestrze,
- druga walidacja semestralna umiejętności odbędzie się po zakończeniu zajęć w semestrze II.

Walidacja jw. jest integralną częścią usługi.

W harmonogramie poniżej podane są godziny rozpoczęcia i zakończenia zajęć, które uwzględniają przerwy wskazane powyżej, które nie są wliczone w czas trwania usługi kształcenia tj. 170 godz. dyd.

Zajęcia prowadzone są w oparciu o następujące formy:

- mini wykład, prezentacja
- aktywne ćwiczenia szkoleniowe
- dyskusja
- studium przypadku (Case study)
- symulacje i scenki.

Absolwenci studiów podyplomowych Zarządzanie zasobami ludzkimi nabywają praktyczną wiedzę i kompetencje z zakresu nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi, skutecznego budowania zaangażowania i motywacji, a także rozwoju osobistego i liderskiego, które od razu mogą wykorzystać w pracy.

Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

Cennik

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
-------------	------

Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	5 900,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 900,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	34,71 PLN
Koszt osobogodziny netto	34,71 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 2



1 z 2

dr Mariusz Lekston

Doktor nauk prawnych w zakresie prawa pracy. Prorektor ds. organizacyjno-prawnych i polityki kadrowej Akademii Humanitas w Sosnowcu. Adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych Akademii Humanitas w Sosnowcu, zatrudniony w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych. Wykładowca na studiach podyplomowych Prawa pracy i ubezpieczeń społecznych Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Członek Komisji Nauk Prawnych i Ekonomicznych PAN Oddział w Katowicach. Of counsel w Kancelarii BKB Baran Książek Bigaj w Krakowie, specjalizującej się w problematyce prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. W działalności dydaktycznej i szkoleniowej specjalizujący się w zagadnieniach szerokiego spektrum prawa pracy, zarówno w odniesieniu do stosunku pracy, jak i niepracowniczych form zatrudnienia.

Autor i współautor ponad 50 publikacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, obejmujących w szczególności problematykę zatrudnienia nauczycieli akademickich i prawa urzędniczego. Członek zespołu opracowującego komentarze do Kodeksu pracy, a także System Prawa Pracy, będące wielotomowym dziełem prezentującym dotychczasowy dorobek polskiej nauki prawa pracy.

doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą publikacji
usługi w BUR



2 z 2

dr inż. Joanna Tokar, prof. AH

Doświadczony asesor, rekruter, dyplomowany trener i wykładowca HR, HR Business Partner, doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu. Absolwentka Politechniki Śląskiej Wydziału Organizacji i Zarządzania. Ukończyła Akademię Trenerów Biznesu i Studium Doskonalenia Pedagogicznego dla nauczycieli akademickich.

W swojej pracy specjalizuje się m.in. w rekrutacjach kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie, audytach personalnych z wykorzystaniem metody development center, projektowaniu i realizacji procesów rekrutacji, badaniu nastrojów pracowników, systemów ocen okresowych, projektowaniem i realizacją szkoleń oraz projektów badawczych na rynku pracy. Zaprojektowała wiele procesów Assessment Center i od lat pełni funkcję głównego asesora w tych procesach.

Autorka ponad 80 publikacji, w tym książek (Samodoskonalenie menedżerów – rozwój kompetencji przywódczych, WŁAŚCIWY KURS – OD białego kołnierzyka MENEDŻERA DO żółtej koszulki LIDERA) i artykułów zarówno w czasopiśmie naukowych jak i branżowych. Autorka scenariuszy e-learningowych. Posiada również doświadczenie w prowadzeniu spotkań konsultacyjnych i coachingowych dla kadry menedżerskiej. Łącznie zrealizowała ponad 2500 godzin szkoleniowych.

doświadczenie zawodowe zdobyte nie wcześniej niż 5 lat przed datą publikacji
usługi w BUR

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Materiały dydaktyczne opracowane przez poszczególnych prowadzących do wskazanych przedmiotów, uczestnicy otrzymują w postaci elektronicznej jako prezentacje, pliki pdf, xls itp. za pośrednictwem Wirtualnej Uczelni lub platformy moodle. Dostęp do wskazanych platform uczestnicy otrzymują na cały okres trwania studiów podyplomowych.

Uczestnicy Usługi EMBA otrzymują dostęp do:

- pełnego pakietu Office 365,
- pełnej wersji Systemu Informacji Prawnej LEGALIS, LEX Czasopisma Premium i LEX Monografie, LEXOTEKA,
- e-booków w Czytelniach IBUK Libra i Ebookpoint BIBLIO,
- baz danych m.in.: EBSCO, SCOPUS, Web of Science.

Warunki uczestnictwa

Warunkiem wzięcia udziału w programie Zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe

jest posiadanie dokumentu potwierdzającego posiadanie wykształcenia wyższego zdobytego w trakcie:

- studiów I stopnia,
- studiów II stopnia,
- lub jednolitych studiów magisterskich.

Warunki ukończenia programu Zarządzanie zasobami ludzkimi - studia podyplomowe to:

- uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć,
- uzyskanie zaliczeń wszystkich przedmiotów określonych w programie studiów,
- uzyskanie ocen pozytywnych z egzaminów semestralnych,

Więcej informacji o studiach podyplomowych na stronie:

<https://www.humanitas.edu.pl>

Jeśli wolisz kontakt telefoniczny - chcesz dopytać o szczegóły, zapraszamy:

Sybilla Salisz - Kierownik Działu Rekrutacji

tel.: 32 363 12 06, 32 363 12 27, 538-020-103

e-mail: sybilla.salisz@humanitas.edu.pl

Aneta Kaźmierczak - specjalista ds. studiów podyplomowych i szkoleń

tel.: 32 363-12-35

e-mail: aneta.kazmierczak@humanitas.edu.pl

e-mail: aneta.kazmierczak@humanitas.edu.pl

Informacje dodatkowe

Podana w Karcie Usługi cena nie obejmuje opłat:

- opłata rekrutacyjna 85,00 zł

Warunki techniczne

Sprzęt komputerowy

Aby móc bezproblemowo uczestniczyć w zajęciach zdalnych, zalecamy posiadanie komputera/laptopa spełniającego poniższe wymagania:

Procesor: Co najmniej Intel Core i5 lub równoważny.

Pamięć RAM: Minimum 8 GB (zalecane 16 GB).

Dysk: SSD lub M.2.

Karta graficzna: Zintegrowana karta graficzna Intel UHD Graphics 620 lub lepsza.

System operacyjny: Windows 10/11 lub macOS 10.14 (Mojave) i nowsze.

Kamera i Mikrofon

Dobra jakość obrazu i dźwięku jest kluczowa podczas zajęć zdalnych. Oto nasze zalecenia:

Kamera: Wbudowana kamera o rozdzielczości co najmniej 720p HD. Jeśli Twój laptop nie posiada kamery o odpowiedniej jakości, rozważ zakup zewnętrznej kamery USB.

Mikrofon: Wbudowany mikrofon o dobrej jakości dźwięku. Alternatywnie, możesz użyć zewnętrznego mikrofonu USB lub zestawu słuchawkowego z wbudowanym mikrofonem.

Połączenie internetowe

Stabilne połączenie internetowe jest kluczowe dla uczestnictwa w zajęciach zdalnych. Oto nasze zalecenia:

Typ połączenia: Stałe szerokopasmowe łącze internetowe o przepustowości minimum 2,5 Mbps (łącze 20MB).

Łączę Wi-Fi o tożsamych parametrach.

Przeglądarki internetowe

Do korzystania z platform edukacyjnych i uczestnictwa w zajęciach online, ważne jest, aby mieć zainstalowane najnowsze wersje przeglądarek internetowych. Proponujemy:

Google Chrome: Szybka i bezpieczna przeglądarka, która regularnie otrzymuje aktualizacje.

Mozilla Firefox: Alternatywna przeglądarka, ceniona za swoje funkcje prywatności i bezpieczeństwa.

Kontakt



Aneta Kaźmierczak

E-mail aneta.kazmierczak@humanitas.edu.pl

Telefon (+48) 323 631 235