



UMCS

WYDZIAŁ EKONOMICZNY

Prezentacja specjalności:

Zarządzanie II stopień

Specjalność: Zarządzanie kapitałem społecznym

Absolwent specjalności *Zarządzanie kapitałem społecznym* posiada specjalistyczną wiedzę i umiejętności niezbędne do prowadzenia polityki personalnej w warunkach rosnącego znaczenia kapitału społecznego w zdobyciu i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej.

Absolwent specjalności dysponuje wiedzą z zakresu:

- zarządzania przedsiębiorstwem,
- zarządzania kompetencjami przedsiębiorstwa,
- strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi,
- międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi,
- społecznej odpowiedzialności biznesu
- zarządzania zasobami ludzkimi, z uwzględnieniem procesów rekrutacji, selekcji, doskonalenia, oceny oraz wynagradzania
- zarządzanie kompetencjami pracowniczymi
- audyt personalny

Praktyczny charakter
zajęć

Możliwość pracy
w zróżnicowanych
organizacjach

Szerokie spectrum
zagadnień związanych z
ZZL

Case study z praktyki

Zalety specjalności

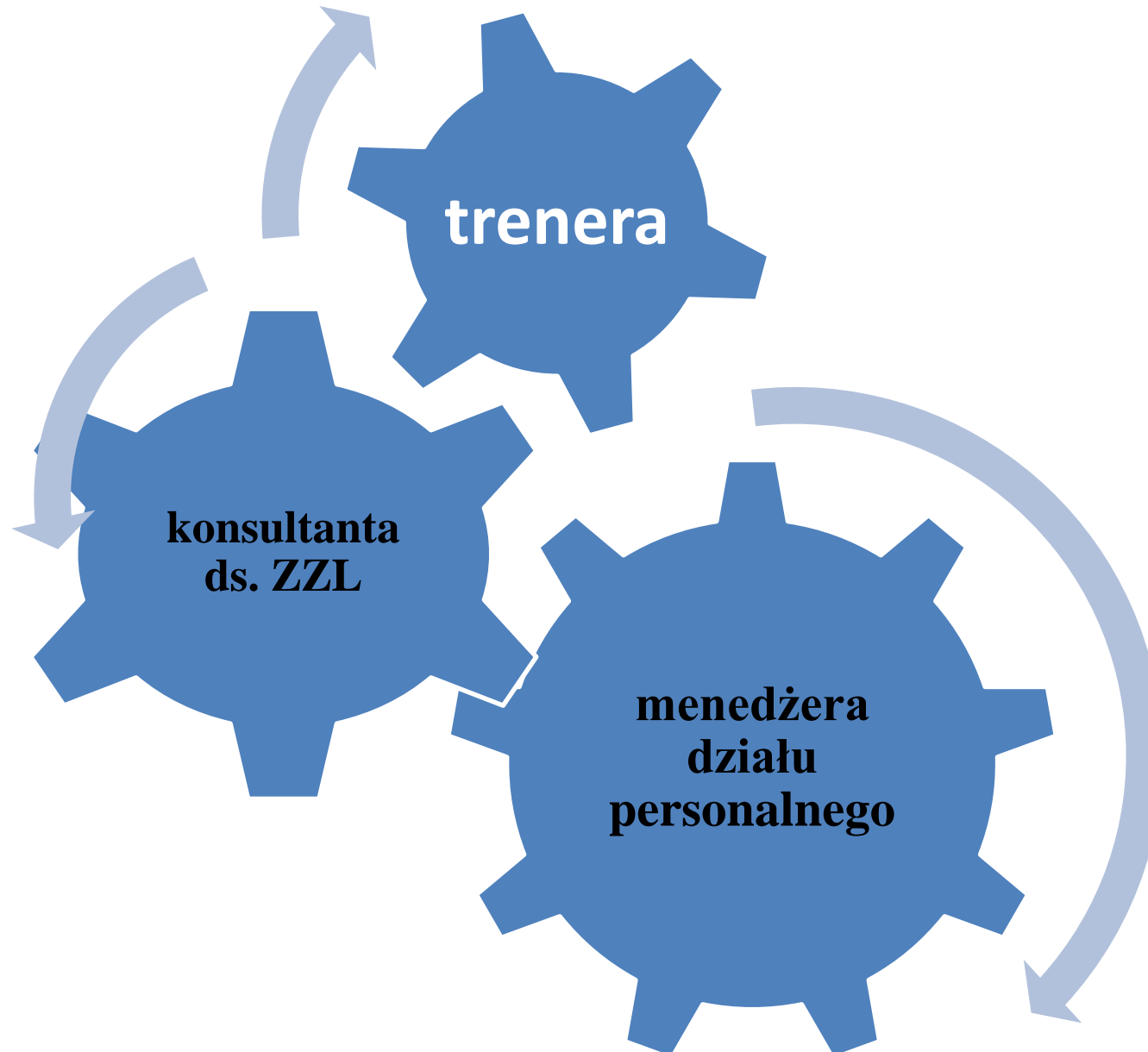
Istnieje stałe
zainteresowanie
pracownikami ds. ZZL

Możliwość
długoterminowego
zatrudnienia

Wiedza jak
reagować na
aktualne
wyzwania

Wiedza o pracy w
międzynarodowym i
zróżnicowanym
środowisku

- Absolwent specjalności ma przygotowanie do pracy na stanowiskach:



Możliwość zatrudnienia w następujących organizacjach

w urzędach administracji państwowej
i samorządowej

agencjach i biurach doradztwa personalnego

w przedsiębiorstwach, urzędach pracy
i agencjach pośrednictwa pracy

własnej firmie

Nazwa przedmiotu	Planowany prowadzący	WY	CA
Zarządzanie różnorodnością w organizacji	dr hab. Anna Rakowska, prof. UMCS	15	0
Zarządzanie przedsiębiorstwem	dr hab. Bogusław Gulski	15	15
Społeczna odpowiedzialność biznesu	dr Bartłomiej Zinczuk	15	0
Audyty personalne	dr Aneta Karasek	0	15
Zarządzanie wynagrodzeniami	dr Monika Jakubiak	15	15
Strategiczne ZZZ	dr hab. Anna Rakowska, prof. UMCS	15	0
Kształtowanie kompetencji pracowniczych	dr Dorota Chmielewska-Muciek	15	15
Międzynarodowe ZZZ	dr Dorota Chmielewska-Muciek	15	15



Zarządzanie różnorodnością w organizacji

- globalne trendy wpływające na DM
- migracje i różnorodność na rynku pracy
- tożsamość pracowników: koncepcje tradycyjne i nowoczesne
- zróżnicowanie wieku i płci pracowników
- różnorodność kulturowa pracowników
- strategie akulturacji kulturowej
- praktyki zarządzania różnorodnością, modele DM, efektywność DM,
organizacje integracyjne
- przyszłość DM, super -różnorodność, robotów i sztucznej inteligencji w
obszarze różnorodności



Zarządzanie przedsiębiorstwem

- identyfikacja i charakterystyka otoczenia współczesnego przedsiębiorstwa
- cele współczesnych przedsiębiorstw
- czynniki sukcesu przedsiębiorstw
- konkurencyjność przedsiębiorstw i koncepcje konkurencyjności
- poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw
- kształtowanie kierunków rozwoju przedsiębiorstw
- kompetencje i umiejętności przedsiębiorstw



Audyt personalny

- audyt personalny jako obszar audytu wewnętrznego
- metody i etapy prowadzenia audytu personalnego
- audyt stanowiskowy w kadrach
- wykorzystanie narzędzi psychometrycznych w procesie audytu personalnego
- dokumentacja prowadzenia audytu personalnego
- podstawowe procedury kadrowe i ich audyt
- korzyści dla działu personalnego i dla menadżera z zastosowania audytu personalnego w organizacji



Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi

- powiązania działań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi ze strategicznymi celami firmy
- uwarunkowania strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, strategicznej integracji zasobów ludzkich
- modele strategiczne zarządzania personelem
- typy strategii zarządzania zasobami ludzkimi
- opcje strategiczne w głównych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi
- problemy związane z implementacją strategii zarządzania zasobami ludzkimi




Spółecznej odpowiedzialności biznesu

- istota i znaczenie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w działalności współczesnych przedsiębiorstw
- cele, zadania oraz korzyści wynikające z wykorzystania koncepcji CSR przez przedsiębiorstwa
- etyczne, społeczne oraz ekologiczne uwarunkowaniach funkcjonowania przedsiębiorstw
- analiza relacji, kształtowanych pomiędzy przedsiębiorstwem a jego otoczeniem.



Zarządzanie wynagrodzeniami

- konstruowania wynagrodzeń pracowników
- realizacji procesu wynagradzania we współczesnych organizacjach
- zasady konstruowania wynagrodzeń i zarządzania nimi
- zasady kształtowania polityki płacowej
- istota wynagradzania pracowników poprzez skuteczny system wynagrodzeń
- kształtowanie poszczególnych elementów systemu wynagrodzeń
(ustalanie płacy zasadniczej, stałych dodatków do pracy, zmienne części wynagrodzenia, świadczenia dodatkowe, systemy kafeteryjne, itp.)



Kształtowanie kompetencji pracowniczych

- określenie kompetencji stanowiskowych oraz porównaniu ich z kompetencjami posiadanymi przez pracownika
- zarządzanie kompetencjami pracowników co w praktyce sprowadza się wykorzystania profili kompetencyjnych w działaniach personalnych
- istotę i praktykę kształtowania kompetencji pracowniczych



Międzynarodowe ZZL

- istota międzynarodowego zarządzania personelem
- poznanie głównych wyzwań międzynarodowego zarządzania personelem
- ukazanie społecznych i kulturowych uwarunkowań międzynarodowego procesu kadrowego
- praktyki zarządzania personelem w przedsiębiorstwach międzynarodowych i wpływie kulturowych uwarunkowań na realizację różnych funkcji personalnych w przedsiębiorstwie.

**Zapraszamy do wyboru
tej specjalności!**

**Aneta Karasek
aneta.karasek@umcs.pl**