

PROPOZYCJA UTWORZENIA NOWEGO KIERUNKU STUDIÓW

<b>Proponowana nazwa kierunku studiów</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• w jęz. polskim: ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI W ORGANIZACJI</li><li>• w jęz. angielskim: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE ORGANISATION</li></ul>
<b>Język wykładowy:</b> polski
<b>Nazwa wydziału proponowanego do organizacji kształcenia na nowym kierunku oraz informacja o:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• włączeniu kierunku do zakresu jednego z powołanych już dyrektorów kierunków</li><li>• bądź konieczności powołania nowego dyrektora kierunku</li></ul>
Wydział Nauk Społecznych Włączenie kierunku do zakresu dyrektora kierunków polityki miejskiej i doradztwo publiczne, praca socjalna i socjologia oraz zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Dyscyplina lub dyscypliny, do których odnoszą się efekty uczenia się, ze wskazaniem dyscypliny wiodącej, do której przyporządkowano tworzony kierunek</b>
nauki socjologiczne, nauki o zarządzaniu i jakości dyscyplina wiodąca: nauki socjologiczne
<b>Wskazanie związku studiów ze Strategią Rozwoju UŚ:</b>
<p>Kierunek <i>zarządzanie zasobami ludzkimi (ZZL) w organizacji</i> to studia, które mają być realizowane w <b>profilu ogólnoakademickim</b>, co stanowi potencjał dla rozwoju naukowego w obszarze socjologii oraz nauk o zarządzaniu i jakości, a także wpisuje się w aktualne założenia Strategii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, która zakłada <b>przekształcenie go w uczelnię badawczą. Powiązanie kształcenia z prowadzonymi badaniami oraz działalnością naukową, a także łączenie ich z praktyką to podstawowy atut tych studiów.</b> Instytut Socjologii w Uniwersytecie Śląskim, którego pracownicy mają być włączeni w pracę dydaktyczną na kierunku ZZL w organizacji, jest nie tylko liczącym się ośrodkiem naukowym, skupiającym uznanych w kraju i za granicą badaczy, ale także instytucją działającą na rzecz i we współpracy z otoczeniem zewnętrznym, występując w roli eksperta i doradcy oraz moderatora procesów zmian dokonujących się w różnych obszarach życia społecznego. Studenci mogą czerpać wiedzę oraz nabywać kompetencje badawcze od doświadczonych uczonych, wyspecjalizowanych w prowadzeniu badań naukowych w różnych obszarach. Możliwość uczestniczenia studentów w prowadzonych przez nich zajęciach, podczas których dzielą się swoją wiedzą, a także ich udział w badaniach zespołów badawczych i realizacja badań własnych w ramach prac dyplomowych umożliwia poznanie specyfiki badań empirycznych i inspirowanie do pogłębiania własnych zainteresowań naukowych.</p> <p>Koncepcja kierunku jest również związana z celami strategicznymi wskazanymi w obszarze Kształcenie i studenci Strategii UŚ, zgodnie z którymi <b>tworzenie i modyfikacja programów studiów powinna uwzględniać zarówno potencjał uczelni, jak i potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego.</b> Zapotrzebowanie na specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi, wykazujących umiejętności zarządzania personelem, prowadzenie efektywnej rekrutacji i selekcji, opracowywanie systemów motywacyjnych i projektowanie ścieżek rozwoju pracowników jest sygnalizowane w opracowaniach przygotowywanych przez publiczne służby zatrudnienia. Na rynku pracy poszukiwani są menedżerowie średniego i wyższego szczebla, dysponujący praktycznymi umiejętnościami w zakresie zarządzania i motywowania zespołów oraz efektywnego komunikowania się.</p>

**Wskazanie potrzeb społeczno-gospodarczych utworzenia studiów oraz zgodności efektów uczenia się z tymi potrzebami:**

Program studiów winien odpowiadać potrzebom i wymogom rynku pracy, tak w wymiarze krajowym, jak i lokalnym, ze szczególnym uwzględnieniem lokalnego rynku pracy. Specyfika rynku pracy w województwie śląskim jest nieco odmienna od ogólnopolskiej. Jest to region mocno zurbanizowany i uprzemysłowiony, ale pozostałe gałęzie gospodarki są bardzo mocno rozwinięte. Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna skupia inwestycje przedsiębiorstw z branży maszynowej, transportowej, elektroniki użytkowej, motoryzacji oraz sektora FMCG (spożywczego), m.in. funkcjonująca inwestycja Silesia Smart Systems czy przyszła Panattoni. To technologie SMART wraz z koncepcjami Smart Cities, także zarządzania miastem, w tym: zapewnienie cyberbezpieczeństwa lub dostarczania usług publicznych: transportowych, opieki zdrowotnej, mediów, obsługi urzędowej. Dodatkowo: technologie ICT, np. geoinformacja i jej zastosowanie, modelowanie i symulacje procesów i zjawisk, optoelektronika, bezpieczeństwo informacji oraz technologie telekomunikacyjne i informacyjne wspierające przemysł 4.0. Branża automotive, nowoczesne usługi biznesowe. Przekłada się to na sytuację pracowników (w tym absolwentów studiów wyższych) w kwestii dostępu i możliwości zatrudnienia.

Analiza danych dotyczących rynku pracy w województwie śląskim pokazuje, że jest to region o stosunkowo niskim poziomie bezrobocia, co przekłada się na liczbę ofert pracy oraz sytuację osób aktywnie poszukujących zatrudnienia.

Absolwenci studiów wyższych legitymujący się dyplomem ukończenia kierunku *zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji* będą wyposażeni w **szeroki wachlarz kompetencji i umiejętności, który w dużym stopniu ma charakter praktyczny**. Na rynku poszukuje się menedżerów średniego i wyższego szczebla, od których wymaga się umiejętności przywódczych, zarządzania i motywowania zespołów oraz efektywnego komunikowania się. Kluczowe kompetencje miękkie działów HR dziś to: **orientacja biznesowa, pozyskiwanie i zatrzymywanie talentów, efektywny rozwój kompetencji liderkich, a jednocześnie umiejętność skutecznego rozwiązywania trudnych sytuacji wewnątrz organizacji**. Z kolei twardy HR wymaga od pracowników **wiedzy z zakresu kadr i płac**, chodzi bowiem o przygotowywanie umów, nadzór nad tym, by wszystkie działania firmy były zgodne z przepisami prawa, obliczanie urlopów oraz wiele innych prac z zakresu administracji. Ale to również wiedza na temat nowych narzędzi motywowania, nowych wymagań pracodawców odnośnie do kreatywności, efektywności itd.

Zmieniające się warunki na rynku pracy determinują wdrożenie **nowoczesnego podejścia do kształcenia przyszłych kadr zarządzających**. Postępująca automatyzacja procesów, wdrażanie sztucznej inteligencji oraz efekt postpandemiczny w postaci wykorzystania wielu instrumentów zdalnej realizacji celów operacyjnych organizacji to tylko nieliczne z trendów, które należy uwzględnić opracowując program studiów.<sup>1</sup> Oprócz umiejętności mierzalnych, szczególną uwagę należy poświęcić na **wypracowanie umiejętności interpersonalnych** (ściśle powiązanych z kompetencjami osobistymi), które wedle wyników badań uchodzą za kluczowe.<sup>2</sup> Współczesne organizacje kładą silny nacisk na to, by kandydaci i pracownicy byli wyposażeni w liczne kompetencje miękkie.<sup>3</sup> W wielu przypadkach jest to warunek priorytetowy, stawiany nawet ponad umiejętności twarde (których zdaniem wielu pracodawców – w przeciwieństwie do kompetencji miękkich – można w stosunkowo krótkim czasie pracowników nauczyć).<sup>4</sup> Dodatkowo czynnik warunkujący odpowiednie wyposażenie absolwenta w wiedzę i umiejętności to globalizacja, unifikacja wzorów konsumpcji, a co za tym idzie, funkcjonowanie organizacji na zróżnicowanych rynkach. Absolwenci *zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji* wyposażeni będą w umiejętności oraz kompetencje, które doskonale wpisują się w oczekiwania współczesnego rynku pracy (w

<sup>1</sup> A.M. Pabian, M. Ochwat, C. Kwiatkowska: *Rekrutacja i selekcja pracowników w dobie pandemii*. Raport z badań, grudzień 2021.

[https://www.prosilesia.pl/resources/upload/PDF/Raport\\_rekrutacja%20i%20selekcja%20pracownik%C3%B3w%20w%20dobie%20pandemii%20copy%201.pdf](https://www.prosilesia.pl/resources/upload/PDF/Raport_rekrutacja%20i%20selekcja%20pracownik%C3%B3w%20w%20dobie%20pandemii%20copy%201.pdf). Dostęp: 11.01.2023 r.

<sup>2</sup> „5 reasons why soft skills are more important than ever”. Raport Oxbridge Academy. <https://www.oxbridgeacademy.edu.za/blog/5-reasons-soft-skills-important-ever/>. Dostęp: 11.01.2023 r.

<sup>3</sup> <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/new-way-companies-are-evaluating-candidates-soft-skills>. Dostęp: 11.01.2023 r.

<sup>4</sup> <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/why-shell-pushes-hard-on-soft-skills>. Dostęp: 11.01.2023 r.

szczegółności w województwie śląskim) – generuje to korzyści tak dla samych kandydatów do pracy, jak i pracodawców, którzy mogą korzystać z bogatej wiedzy, kompetencji i kwalifikacji specjalistów z zakresu szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi. **Studia zarządzanie zasobami ludzkimi doskonale wpisują się w potrzeby pracodawców oraz przyszłych pracowników** – ich program obejmuje nauczanie przedmiotów (kompetencji) oczekiwanych przez pracodawców w zakresie Human Resources, ale również umiejętności, które współcześnie charakteryzują wiele dziedzin gospodarki tj. elastyczność, kompetencje cyfrowe, ogólna wiedza nt. kontekstów rynku pracy, czy też świadomość istniejących problemów społecznych.

Kompleksowe wyposażenie absolwentów w ww. kompetencje i umiejętności przekłada się w sposób znaczący na ich możliwości znalezienia adekwatnego zatrudnienia. Przegląd ofert pracy wskazuje, że **specjaliści z zakresu zarządzania są poszukiwani przez pracodawców szczególnie w związku z rozwojem przedsiębiorstw** (uruchamianie nowych oddziałów/filii, rozszerzenie działalności, etc.). Bazując na dostępnych danych opracowywanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy (w szczególności przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach) można stwierdzić, że specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi należą do grupy zawodów deficytowych, co oznacza, że na rynku istnieją oferty dla absolwentów kierunków kształcących tę grupę zawodową.<sup>5</sup>

Mając świadomość tego, iż dane prezentowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia nie mają charakteru kompleksowego, wnioski dotyczące sytuacji absolwentów kierunku *zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji* należy uzupełnić o analizę ofert na rynku pracy oraz prognozy dotyczące rozwoju społeczno-gospodarczego dla danego regionu. W przypadku województwa śląskiego mamy do czynienia ze stosunkowo stabilną sytuacją gospodarczą (z tendencją zwyżkową w przypadku zdecydowanej większości sektorów gospodarki), co przekłada się na perspektywę rozwojową i zawodową mieszkańców.<sup>6</sup> Wiele przedsiębiorstw funkcjonujących w regionie deklaruje dalszy rozwój i inwestycje. Można również zaobserwować zainteresowanie nowych firm otwarciem swojej siedziby/uruchomieniem działalności na terenie naszego województwa. Należy przypuszczać, że również w kwestii zatrudnienia absolwentów kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji tendencja ta pozostanie na jednakowym lub większym poziomie, co przełoży się na liczbę ofert pracy i możliwości zatrudnienia.

Zgodnie z Krajową Strategią Rozwoju Regionalnego, Śląsk będzie regionem, który będzie wspierany m.in. w zakresie wzrostu innowacyjności przemysłu – zarówno poprzez rozwijanie nowych wysoko produktywnych branż, jak również modernizowanie tradycyjnych sektorów przemysłowych, zwiększenie poziomu inwestycji rozwojowych w regionie.<sup>7</sup> Prognozy oraz planowane wsparcie przekładają się na ostrożne przewidywania dotyczące dobrej sytuacji absolwentów kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji na rynku pracy. Założenia te generują również potrzebę doskonalenia programu kształcenia, który będzie odpowiadał potrzebom rynku pracy, a więc w szczególności położenie nacisku na te kompetencje i umiejętności, które wpiszą się w oczekiwania pracodawców wobec specjalistów ds. zarządzania zasobami ludzkimi tj. m.in. **umiejętności zarządzania personelem, prowadzenie efektywnej rekrutacji i selekcji, opracowywanie systemów motywacyjnych i projektowanie ścieżek rozwoju pracowników.**

**Planowany termin rozpoczęcia studiów: 01.10.2023**

**Opis kompetencji oczekiwanych od kandydata ubiegającego się o przyjęcie na studia**

Kandydat na studia, wybierając Uniwersytet jako miejsce studiów, oczekuje, że otrzyma **profil wykształcenia wykraczający poza ramy kierunków oferowanych przez konkurencyjne szkolnictwo zawodowe**. Uniwersytet kierując się swoją misją, pozwala kandydatowi zdobyć unikalne kompetencje społeczne potrzebne do funkcjonowania człowieka w organizacji, w tym wykonywania funkcji kierowniczej.

<sup>5</sup> Por. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim w 2019 roku. <https://wupkatowice.praca.gov.pl/documents/162604/893127/Monitoring%202019/4c9d038e-f159-4f7d-9904-ab517c9026c6>. Dostęp: 22.11.2022.

<sup>6</sup> Por. Komunikaty o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa śląskiego. <https://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/komunikaty-i-biuletyny/inne-opracowania>. Dostęp: 20.11.2022.

<sup>7</sup> Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030. [file:///C:/Users/nemes/Downloads/KSRR\\_MliR.pdf](file:///C:/Users/nemes/Downloads/KSRR_MliR.pdf). Dostęp: 20.11.2022.

Kandydat powinien być **otwarty i pozytywnie nastawiony na potrzebę rozwijania siebie, pogłębiania zdobytej w szkole średniej wiedzy oraz budowania kompetencji i umiejętności**. Ze względu na dynamikę procesów społecznych i gospodarczych towarzyszących człowiekowi w życiu, kandydat jest **świadomy potrzeby stałego pogłębiania zdobywanej wiedzy i rozwoju kompetencji**. Kandydat wybiera kierunek w obszarze nauk społecznych, dlatego powinien aktywnie obserwować procesy towarzyszące człowiekowi w otoczeniu społecznym, być osobą zaangażowaną, ambitną, uspołecznioną, kreatywną, posiadać własne pasje i zainteresowania oraz posiadać umiejętności interpersonalne potrzebne na studiach wyższych.

Od kandydatów na studia na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji oczekuje się cech, postaw społecznych oraz ukierunkowania na rozwój umiejętności i kompetencji, które będą wymagane w przyszłym środowisku pracy absolwentów. Na studiach szczególnie będą premiowane takie predyspozycje jak: **umiejętność pracy w grupie i prowadzenia dyskusji problemowej, zdolność krytycznej analizy problemów, kreatywność, umiejętność radzenia sobie ze stresem, otwartość na nowe wyzwania**, jak również od kandydatów oczekuje się **konciliacyjnej postawy i umiejętności negocjacji**.

Kandydat wybiera studia, których istotą jest budowanie relacji międzyludzkich w organizacji, dlatego powinien reprezentować otwartą postawę społeczną, którą cechuje: **równość, tolerancja, wrażliwość na drugiego człowieka oraz brak wykluczania innych ludzi ze społeczeństwa**. Kandydat wybiera studia o charakterze interdyscyplinarnym z obszarów: zarządzania, socjologii, psychologii i prawa, z mocnym akcentem na kształcenie praktyczne, dlatego powinien być świadomy aktywnej roli jaką powinien pełnić obywatel w życiu społecznym oraz rozumieć otaczające go procesy gospodarcze. Na studiach bardzo przydatna będzie podstawowa wiedza dotycząca funkcjonowania państwa i instytucji prawa oraz z zakresu ekonomii i finansów.

Kandydat na studia powinien rozumieć zagrożenia dla egzystencji człowieka wynikające ze zmian klimatycznych oraz konieczność życia w poszanowaniu środowiska naturalnego. W swoim postępowaniu kieruje się potrzebą zrównoważonego wykorzystywania zasobów naturalnych, jak również podejmuje działania zmierzające do zmniejszenia ryzyka wystąpienia tego typu negatywnych zjawisk.

Ze względu na potrzebę komunikacji z otoczeniem oraz wymogi jakie stawia współczesna gospodarka oparta na wiedzy, kandydat na studia powinien posiadać umiejętności posługiwania się narzędziami informatycznymi, w tym komunikatorami (*social media*) oraz popularnymi pakietami oprogramowania wykorzystywanymi w środowisku domowym, jak i w pracy.

**Poziom kształcenia:** studia pierwszego stopnia / studia drugiego stopnia / jednolite studia magisterskie\*

**Czy studia inżynierskie:** TAK / NIE \*

**Profil kształcenia:** ogólnoakademicki / praktyczny \*

**Forma studiów:** stacjonarne / niestacjonarne \*

**Liczba semestrów:** sześć

**Tytuł zawodowy absolwenta:** licencjat

**Charakterystyka absolwenta:**

Absolwent studiów pierwszego stopnia na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji to przede wszystkim osoba dysponująca **specjalistyczną wiedzą z zakresu planowania, organizacji, koordynacji czy motywowania zasobów ludzkich**. W szczególności, absolwent jest wyposażony w **wiedzę kierunkową**, obejmującą wszelkie działania organizacji związane z pozyskiwaniem, rozwojem i utrzymaniem zasobów ludzkich. Wiedza kierunkowa jest uzupełniona **wiedzą specjalistyczną** w obszarach takich jak: rekrutacja i selekcja pracowników, adaptacja i socjalizacja nowego pracownika (onboarding), motywacja, komunikacja interpersonalna i marketingowa, zarządzanie kompetencjami i talentami, coaching, separacja pracownika opuszczającego organizację (offboarding). Absolwent posiada również wiedzę o **metodach i technikach badań społecznych**, jak również **instrumentach badawczych właściwych dla nauk o zarządzaniu i jakości** w zakresie

pozwalającym zrozumieć i opisywać problemy HR i je rozwiązać. Absolwent zorientowany jest w **przepisach prawa**, które regulują funkcjonowanie podmiotów na rynku pracy.

Oprócz wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi absolwent **posiada umiejętność obsługi narzędzi informatycznych** dedykowanych jego pracy zawodowej oraz doskonale realizuje zadania zarówno w tradycyjnych warunkach (stacjonarnych), jak i w cyfrowym miejscu pracy (digital workplace), które wymaga umiejętności obsługi narzędzi społecznościowych, aplikacji dedykowanych komunikacji, obsługi systemów zarządzania wiedzą w wersji stacjonarnej i mobilnej.

Twarde kompetencje absolwenta zostały również wzmocnione zestawem **umiejętności miękkich** takich jak: umiejętność pracy pod silną presją czasu, radzenie sobie ze stresem, kreatywność, otwartość na nowe rozwiązania i przystosowanie się do zmieniających się warunków otoczenia, umiejętność pracy w grupie, ale również dobra organizacja pracy zespołowi (w tym umiejętność delegowania zadań, odpowiednie motywowanie i skuteczne egzekwowanie wyników), umiejętność negocjacji i wypracowania kompromisu.

Absolwent studiów pierwszego stopnia na kierunku zasobami ludzkimi w organizacji nie tylko może legitymować się dyplomem licencjata, ale również będzie wyposażony w dodatkowe dokumenty, które będzie gromadził w trakcie trzyletnich studiów. Będą składały się one na studenckie portfolio (kompleksowo dokumentujące progres w procesie kształcenia), stanowiące istotny czynnik odróżniający absolwenta Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach od studentów jednostek konkurencyjnych. Zdobywane w trakcie zajęć podstawowych i dodatkowych certyfikaty, zaświadczenia o udziale w badaniach naukowych, rekomendacje organizatorów praktyk, referencje wykładowców czy opiekunów kół naukowych, ale również realizowane i ocenione w trakcie procesu kształcenia projekty, będą stanowiły doskonałe uzupełnienie CV absolwenta.

Wyróżnikiem absolwenta kierunku zasobami ludzkimi w organizacji ukończonego na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach może być również przygotowana **praca dyplomowa**, której forma nie tylko może przybierać kształt tradycyjnego opracowania o charakterze teoretyczno-praktycznym, ale może stanowić rozległe case study przygotowane pod kierunkiem zespołu promotorów-akademików i praktyków. Absolwent przygotowując tego typu pracę udowodni **umiejętności zastosowania pozyskanej wiedzy teoretycznej w praktyce**, może to być przygotowanie planu wdrożenia nowego programu motywacyjnego skierowanego do pracowników konkretnej firmy lub sporządzenie strategii rozwoju organizacji w zakresie wykorzystania nowych mediów i sztucznej inteligencji w procesie rekrutacji i selekcji pracowników. Absolwent będzie miał szansę wykazać się umiejętnością krytycznej analizy, kreatywnym rozwiązaniem zidentyfikowanego problemu i umiejętnym zastosowaniem skutecznych rozwiązań w zakresie Human Resources Management. Absolwent dowiedzie również swojej kompetencji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Absolwent jest również osobą wyposażoną w **wiedzę ogólnoakademicką**, dającą szansę na poszerzenie horyzontów i możliwość analizy wielu problemów w szerszym kontekście, co zapewni mu kompletność perspektywy poznawczej, bowiem praca specjalisty ds. Human Resources wymaga znajomości zagadnień nie tylko z obszaru zarządzania, ale również ekonomii, prawa, socjologii czy psychologii. Dodatkowo, kształcenie na kierunku zasobami ludzkimi w organizacji ma na celu nie tylko **przygotowanie do pracy zawodowej** doskonale odnajdującego się na rynku, przedsiębiorczego menedżera, ale również świadomego obywatela, wypełniającego zobowiązania społeczne. Nie mniejsze znaczenie z punktu widzenia przygotowania młodego człowieka do pełnienia roli pracownika i obywatela jest również uwrażliwienie go na potrzebę permanentnego dokształcania się, rewidowania dotychczasowej wiedzy, umiejętności i kompetencji, krytycznej analizy, w konsekwencji czego podjęte zostaną aktywności pozwalające na uzupełnienie luki informacyjnej lub wyrównanie deficytów wiedzy (korespondujące z koncepcją Life Long Learning), które będą wynikiem dynamicznie zmieniającego się otoczenia. Absolwent studiów pierwszego stopnia na kierunku Zarządzanie zasobami Ludzkimi jest specjalistą w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, ale również człowiekiem światłym, krytycznie myślącym i zorientowanym w zasadach funkcjonowania świata poddanego procesowi cyfryzacji. Dodatkowo jest obywatelem świadomym swoich praw i obowiązków, odpowiedzialnie użytkującym zasoby naturalne i dbającym o ochronę środowiska.

Absolwent kierunku zasobami ludzkimi w organizacji może podjąć pracę jako specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi, specjalista ds. personalnych/HR Generalist, koordynator ds. personalnych, rekruter, specjalista ds.

rekrutacji i procesów HR, specjalista ds. kadr i płac, HR Office administrator, doradca zawodowy, specjalista ds. szkoleń i rozwoju, analityk HR, asystent HR, HR Biznes Partner, HR Specialist, HR Manager, HR Advisor itp. Wachlarz możliwości podjęcia pracy jest bardzo szeroki, bowiem specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi pożądanymi są we wszystkich jednostkach (tj. przedsiębiorstwa czy organizacje nie nastawione na zysk) bez względu na branżę, rodzaj własności (jednostki prywatne, jednostki państwowe) czy sektor gospodarki (pierwszy, drugi czy trzeci). Pracę dla specjalisty ds. HR oferują np. banki, agencje pracy, wydawnictwa i.in. Wśród obowiązków specjalisty HR zatrudnionego na różnych wyżej wymienionych stanowiskach można wymienić m.in.:

- realizacja projektów rekrutacyjnych,
- selekcja kandydatów,
- administracyjna obsługa spraw pracowniczych oraz prowadzenie dokumentacji kadrowo-płacowej,
- zapewnienie prawidłowego funkcjonowania procesów zarządzania personelem,
- delegowanie zadań,
- realizacja działań z zakresu marketingu personalnego, marketingu wewnętrznego, PR'u wewnętrznego, wdrażanie kampanii z zakresu employer branding,
- digital workspace management,
- i.in.

**Specjalności w ramach kierunku studiów (nazwa w jęz. polskim i jęz. angielskim):**

W ramach kierunku studiów nie przewiduje się specjalności

**Przewidywana wartość wskaźnika kosztochłonności / wysokość opłaty za semestr studiów na kierunku:**  
2 350,00

**Przewidywana liczba studentów:**

- studia stacjonarne: 60
- studia niestacjonarne: 35

**Podstawowa koncepcja programu studiów (lista najważniejszych modułów zajęć, przewidywana łączna liczba godzin)**

Program studiów na kierunku *zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji* będzie realizowany w **profilu ogólnoakademickim**, przy założeniu silnego **powiązania wiedzy akademickiej z praktycznym jej zastosowaniem**. Jego kształt będzie odpowiadał założeniom **nowej koncepcji studiów pierwszego stopnia**, tj. będzie uwzględniał odpowiednią proporcję zajęć ogólnoakademickich oraz zajęć przewidzianych w ramach tzw. kształcenia obszarowego.

W programie studiów planuje się uwzględnienie grupy modułów wyposażających studentów w **wiedzę kierunkową**, obejmującą wszelkie działania organizacji związane z pozyskiwaniem, rozwojem i utrzymaniem zasobów ludzkich. Wiedza kierunkowa jest uzupełniona **wiedzą specjalistyczną** w takich obszarach, jak: rekrutacja i selekcja pracowników, adaptacja i socjalizacja nowego pracownika (onboarding), motywacja, komunikacja interpersonalna i marketingowa, zarządzanie kompetencjami i talentami, coaching, separacja pracownika opuszczającego organizację (offboarding). W programie studiów uwzględniono też zajęcia ukierunkowane na uzyskanie przez studenta wiedzy o **metodach i technikach badań społecznych**, a także kształtujące umiejętności ich zastosowania w praktyce, jak również wiedzę o instrumentach badawczych właściwych dla nauk o zarządzaniu i jakości w zakresie pozwalającym zrozumieć i opisywać problemy HR i je rozwiązać. Nie mniej ważne jest również wykształcenie w studentach umiejętności orientowania się w **przepisach prawa**, które regulują funkcjonowanie podmiotów na rynku pracy.

W programie studiów planuje się uwzględnienie takich modułów zajęć, jak:

- *podstawy zarządzania*
- *ekonomia*
- *wprowadzenie do finansów i rachunkowości*
- *podstawy zarządzania zasobami ludzkimi*
- *zarządzanie jakością w organizacji*
- *psychologia w zarządzaniu organizacją*

- *socjologia organizacji i zarządzania*
- *wprowadzenie do psychologii*
- *podstawy prawa*
- *prawo przedsiębiorcy*
- *warsztat prawa handlowego*
- *prawo pracy*
- *rynek pracy*
- *strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*
- *planowanie i dobór kadr*
- *wartościowanie, kontroling, ocena pracy i systemy wynagrodzeń*
- *zarządzanie karierą*
- *szkolenia i rozwój personelu*
- *trening kierowniczy*
- *derekrutacja i outplacement*
- *wprowadzenie do badań społecznych*
- *badania rynkowe i marketingowe*
- *matematyka i statystyka w zarządzaniu*
- *analiza i prezentacja danych empirycznych*
- *public relations*
- *podstawy marketingu*
- *employer branding*

Oprócz modułów obligatoryjnych studenci będą mieli możliwość wyboru jednej z trzech ścieżek specjalnościowych: 1) **marketing w organizacji**, 2) **human resources**, 3) **przedsiębiorczość i zarządzanie**. W ramach każdej ze ścieżek przewidziany jest blok zajęć o charakterze praktycznym, obejmujących takie formy zajęć, jak konwersatoria i warsztaty, których tematyka będzie ściśle powiązana z obszarem specjalistycznych zainteresowań studenta. W ramach ścieżki *marketing w organizacji* przewidziano – między innymi – takie moduły, jak: *odpowiedzialna konsumpcja, metodyka kreatywnego rozwiązywania problemów w organizacji, zarządzanie relacjami z klientem, marketing w mediach społecznościowych, e-marketing, etykieta i autoprezentacja w promocji marki osobistej, psychologia marketingu, etyka w marketingu*. W ramach ścieżki *HR* zaplanowano – między innymi, takie moduły, jak: *społeczna odpowiedzialność w organizacji, rozwój kapitału ludzkiego, wykorzystanie mediów społecznościowych w HR, zarządzanie zespołami międzynarodowymi, narzędzia cyfrowe w HR, zarządzanie projektami, przywództwo i kierowanie zespołem, assessment i development center, etyczne aspekty ZZL, doradztwo personalne czy testy psychometryczne i games based testing w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów*. Ścieżka *przedsiębiorczość i zarządzanie* przewiduje – między innymi – takie moduły, jak: *społeczna odpowiedzialność biznesu, nadzór właścicielski, e-biznes, psychologia w pracy menedżera, zarządzanie ryzykiem, etyka w biznesie, przywództwo i kierowanie zespołem, metody twórczego rozwiązywania problemów i ich praktyczne zastosowania, kreowanie wizerunku organizacji w mediach społecznościowych, kompetencje menedżera 4.0*.

W programie studiów przewidziano także **blok zajęć dyplomowych**, do których zalicza się proseminarium i seminarium dyplomowe, a także praktyki (zawodowe i dyplomowe). Wyróżnikiem projektowanego programu studiów jest **koncepcja praktyk zawodowych i dyplomowych, które będą silnie powiązane z seminarium dyplomowym**. Wiedza i doświadczenie zdobyte podczas praktyk zawodowych będzie stanowiło podstawę przygotowania pracy dyplomowej, która w założeniu ma stanowić rozległe case study przygotowane pod kierunkiem zespołu promotorów-akademików i praktyków, którzy będą sprawowali nad studentami pieczę w trakcie odbywania praktyk. Przykładowo, praca dyplomowa może powstać w oparciu o przygotowany przez studenta plan wdrożenia nowego programu motywacyjnego skierowanego do pracowników konkretnej firmy lub strategię rozwoju organizacji w zakresie wykorzystania nowych mediów i sztucznej inteligencji w procesie rekrutacji i selekcji pracowników. Student będzie miał szansę wykazać się umiejętnością krytycznej analizy, kreatywnym rozwiązaniem zidentyfikowanego problemu i umiejętnym zastosowaniem skutecznych rozwiązań w zakresie Human Resources Management.

Łączna liczba godzin przewidzianych w programie studiów to **2 000**.



**Usytuowanie kierunku na tle obecnej oferty dydaktycznej UŚ (czy nie wywoła zjawiska konkurencji wewnętrznej?)**

Kierunek ZZL w *organizacji* jest osadzony w obszarze nauk społecznych i lokuje się w ofercie dydaktycznej Wydziału Nauk Społecznych. **Kierunek ten ma zastąpić likwidowany kierunek ZZL (o profilu praktycznym), nie będzie więc w stosunku do niego konkurencyjny.** Utworzenie nowego kierunku wynika z potrzeby utrzymania w Uniwersytecie Śląskim programu studiów, który co roku przyciąga dużą liczbę kandydatów, proponując nowoczesną i interesującą dla kandydatów ofertę kształcenia. **Żaden inny wydział w UŚ nie oferuje studiów pierwszego stopnia, które kształciłyby w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.**

**Możliwość realizacji kierunku w oparciu o posiadane zasoby kadrowe (oraz ewentualne sposoby uzupełnienia braków w tym zakresie)**

Kadrę akademicką przypisaną obecnie do kierunku ZZL, który ma zostać zastąpiony kierunkiem ZZL w *organizacji* tworzy **5 osób** zatrudnionych na pełnych etatach badawczo-dydaktycznych oraz **jedna osoba** zatrudniona na pół etatu dydaktycznego. Przypisanie nowego kierunku do dyscypliny nauki socjologiczne pozwoli na **wzmocnienie kadrowe kierunku** poprzez włączenie w proces dydaktyczny pracowników badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych związanych z kierunkiem socjologia (obecnie kadrę tę tworzą 42 osoby). Są wśród nich osoby, których zainteresowania badawcze sytuują się w obszarze socjologii organizacji i zarządzania, a także socjologii pracy. Powierzenie im zajęć na kierunku ZZL w *organizacji* pozytywnie wpłynie na jakość kształcenia na kierunku, studenci będą mieli bowiem kontakt z osobami, prowadzącymi intensywną działalność naukową i publikacyjną, co nie tylko poszerzy ich wiedzę, ale też umożliwi wzbogacenie treści kształcenia o nowe perspektywy badawcze. Wzmocnieniu potencjału kadrowego służyć ma również **konkurs na stanowisko profesora** w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, który zostanie ogłoszony jeszcze wiosną 2023 roku.

**Możliwość realizacji kierunku w oparciu o posiadane zasoby lokalowe, materialne oraz zasoby biblioteczne (oraz ewentualne sposoby uzupełnienia braków w tym zakresie):**

Kierunek zarządzanie zasobami ludzkimi będzie realizowany w oparciu o **te same zasoby lokalowe i materialne biblioteczne, jakimi dysponuje obecnie kierunek zarządzania zasobami ludzkimi** (kierunek ZZL w *organizacji* zastąpi kierunek ZZL, który jest planowany do likwidacji z dn. 1 października 2023 r.). Są to zasoby Wydziału Nauk Społecznych. Budynek, w którym organizowana będzie większość zajęć dla studentów kierunku (mieszczący się w Katowicach przy ul. Bankowej 11) mieści odpowiednią liczbę pomieszczeń dydaktycznych, prócz tego w budynku trwają prace remontowe, mające na celu dostosowanie do potrzeb dydaktycznych pomieszczeń po bibliotece WNS, co poprawi komfort organizowanych tam zajęć. Zasoby biblioteczne dla studentów kierunku ZZL w *organizacji* zapewnia Centrum Informacji Naukowej i Biblioteka Akademicka, mieszczące się w bezpośrednim sąsiedztwie budynku Wydziału, oferujące bogaty księgozbiór, w tym z zakresu objętego programem studiów.

**Propozycja dwóch recenzentów spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora, reprezentujących dyscypliny nauki pokrewne do przewidywanej dyscypliny wiodącej nowego kierunku**

1. dr hab. Bogusław Dziadzia, prof. UŚ
2. dr Małgorzata Chrupała-Pniak

**Dane kontaktowe osoby wyznaczonej do opracowania projektu:**

Agata Zygmunt-Ziemianek  
[agata.zygmunt-ziemianek@us.edu.pl](mailto:agata.zygmunt-ziemianek@us.edu.pl)  
tel. 502 297 034

**Dziekan**  
Wydziału Nauk Społecznych

*prof. dr hab. Zenon Gajdzica*

.....  
Data i podpis Dziekana

**DYREKTOR**  
kierunków studiów  
Wydziału Nauk Społecznych  
*Agata Zygmunt-Ziemianek*