

1. Nazwa kierunku	zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji <i>[Human Resource Management in Organisation]</i>
2. Wydział	Wydział Nauk Społecznych
3. Cykl rozpoczęcia	2025/2026 (semestr zimowy)
4. Poziom kształcenia	studia pierwszego stopnia
5. Profil kształcenia	ogólnoakademicki
6. Forma prowadzenia studiów	niestacjonarna
7. Kod ISCED	0314 (Socjologia i kulturoznawstwo)
8. Liczba semestrów	6
9. Tytuł zawodowy	licencjat
10. Ogólna charakterystyka kierunku i założonej koncepcji kształcenia	Program studiów na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji jest realizowany w profilu ogólnoakademickim, przy założeniu silnego powiązania wiedzy akademickiej z jej praktycznym zastosowaniem. Jego kształt odpowiada założeniom nowej koncepcji studiów pierwszego stopnia w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach, tj. uwzględnia odpowiednią proporcję zajęć ogólnodostępnych oraz zajęć przewidzianych w ramach tzw. kształcenia obszarowego, wspierającego kształcenie kierunkowe. W programie studiów uwzględniono 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 przewidziano 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. Kształcenie na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji przewiduje również wyposażenie studentów w wiedzę i umiejętności z e-ZZL, w szczególności umiejętności obsługi narzędzi informatycznych przydatnych w pracy zawodowej, realizowanej zarówno w tradycyjnych, stacjonarnych warunkach, jak i w cyfrowym miejscu pracy (digital workplace), które wymaga umiejętności obsługi narzędzi społecznościowych, aplikacji przeznaczonych do komunikowania się, obsługi systemów zarządzania wiedzą w wersji stacjonarnej i mobilnej. Program studiów zakłada również zajęcia ukierunkowane na kształtowanie 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. Oprócz modułów obligatoryjnych studenci mają możliwość wyboru jednej z trzech ścieżek specjalnościowych: 1) marketing w organizacji, 2) human resources w organizacji, 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 jest ściśle powiązana z obszarem specjalistycznych zainteresowań studenta. Marketing w organizacji to ścieżka adresowana do studentów zainteresowanych wykorzystaniem reguł i zasad marketingowych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi. W ramach ścieżki student poznaje niezbędny aparat pojęciowy w zakresie subdyscyplin nauki o zarządzaniu i jakości, w szczególności marketingu społecznego, marketingu relacji, marketingu sieciowego, digital marketingu, content marketingu, new media marketingu czy też marketingu personalnego. Ścieżka sprofilowana jest na marketingowe aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji z naciskiem na budowanie marki pracodawcy (ang. employer branding) ze szczególnym uwzględnieniem innowacyjnych rozwiązań wynikających z nowoczesnych koncepcji marketingowych wykorzystywanych w obszarze human resources management. Menedżerskie ujęcie instrumentów marketingowych zostało wzbogacone o elementy autoprezentacji, psychologii, etyki

oraz heurystyki, które pozwolą na identyfikację i analizę zachodzących w organizacji procesów i realizację projektów, których celem jest m.in. promocja wizerunku organizacji, budowa silnej marki pracodawcy czy marki osobistej.

Human resources w organizacji to ścieżka adresowana do osób, które swoją karierę zawodową wiążą z pracą w ramach szeroko funkcji personalnej zarówno w organizacji, jak i agencji personalnych oraz centrów usług wspólnych. Studenci poznają niezbędne zagadnienia teoretyczne, które w trakcie praktyk są wykorzystywane i pogłębiane w wymiarze empirycznym. Proponowane moduły wpisują się potrzeby współczesnego rynku pracy oraz oczekiwania pracodawców. W ramach studiów realizowane są zagadnienia, które pozwolą wyposażać absolwentów tak w kompetencje twarde, jak i szereg kompetencji miękkich. Studenci zapoznają się z szeregiem kwestii, które są ściśle skorelowane z działaniami rekrutacyjnymi, zarządczymi oraz rozwojowymi organizacji. Podbudowę stanowi wiedza dotycząca funkcjonowania współczesnego rynku pracy, regulacji prawnych, podstaw psychologii, elementów socjologii.

Przedsiębiorczość i zarządzanie to ścieżka adresowana do osób zainteresowanych nabyciem wiedzy i umiejętności w zakresie planowania, organizowania, przeprowadzenia i kontrolowania procesów zmierzających do wykorzystania zasobów organizacji w sposób sprawny i skuteczny, z uwzględnieniem realizacji zamierzonych celów biznesowych. Oferta przeznaczona jest również dla studentów, którzy chcą skierować swoją aktywność i potencjał na generowanie pomysłów, projektowanie i budowanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie rozwoju organizacji. W ramach ścieżki studenci poznają niezbędny aparat pojęciowy w zakresie dyscypliny zarządzania i jakości, w tym zarządzania ryzykiem, zarządzania w sferze digital, zarządzania organizacją innowacyjną przemysłu 4.0. Oferta pozwala również na kształtowanie postaw przedsiębiorczych, przygotowanie do prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz skupienie uwagi na wiedzy technicznej, ale i na umiejętnościach behawioralnych cechujących współczesnego menedżera. Menedżerski punkt widzenia został jednak wzbogacony o elementy psychologii, etyki oraz heurystyki, które pozwolą na identyfikację i analizę zachodzących w organizacji procesów i realizację projektów, zapewniające holistyczną koncepcję zarządzania.

W programie studiów przewidziano także blok zajęć dyplomowych, do których zalicza się proseminarium i seminarium dyplomowe, a także praktyki (zawodowe i dyplomowe). Wyróżnikiem programu studiów jest koncepcja praktyk zawodowych i dyplomowych, które są silnie powiązane z seminarium dyplomowym. Wiedza i doświadczenie zdobyte podczas praktyk zawodowych stanowi 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. Dzięki temu student ma szansę wykazać się umiejętnością krytycznej analizy, kreatywnym rozwiązaniem zidentyfikowanego problemu i umiejętnym zastosowaniem skutecznych rozwiązań w zakresie Human Resource Management.

Absolwent studiów pierwszego stopnia na kierunku zasobami ludzkimi w organizacji nie tylko legitymuje się dyplomem licencjata, ale również jest wyposażony w dodatkowe dokumenty, które gromadzi w trakcie trzyletnich studiów. Składają się one na studenckie portfolio (kompleksowo dokumentujące progres w procesie kształcenia), stanowiące istotny czynnik odróżniający absolwenta Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach od studentów jednostek konkurencyjnych. Zdobytą 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.

Należy podkreślić, że absolwent kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji jest również osobą wyposażoną w wiedzę ogólnoakademicką, dającą szansę na poszerzenie horyzontów i możliwość analizy wielu problemów w szerszym kontekście, co zapewnia 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 studenta 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 pożądati 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, • budowanie efektywnych zespołów, • projektowanie pracy/stanowisk pracy, • zarządzanie rozwojem pracowników, • kreowanie kultury organizacyjnej i zapewnienie dobrostanu pracowników, • profilaktyka wypalenia zawodowego, • rozwiązywanie konfliktów w organizacji, • digital workspace management, i.in. Sprofilowanie kształcenia poprzez ścieżki specjalnościowe pozwala absolwentom na podejmowanie zatrudnienia w zawodach i obszarach odpowiadającym wybranym ścieżkom. Absolwenci realizujący ścieżkę marketing w organizacji posiadają wiedzę na temat tradycyjnej koncepcji marketingu oraz jej integracji z hipermedialnym środowiskiem internetowym, a wiedza, umiejętności oraz kompetencje zdobyte w ramach oferowanych modułów pozwolą na planowanie ścieżki kariery w przedsiębiorstwach produkcyjnych oraz usługowych, organizacjach niekomercyjnych funkcjonujących w różnych branżach, firmach HR-owych czy agencjach marketingowych. Zakres możliwości zatrudnienia jest bardzo szeroki, szczególnie za sprawą ciągle rosnącej wagi komunikacji marketingowej wspartej nowymi mediami. Absolwenci realizujący ścieżkę human resources w organizacji posiadają wiedzę i umiejętności z zakresu funkcjonowania organizacji o różnym charakterze: specyficznych form zarządzania, procesów komunikacyjnych, technik negocjacyjnych, budowania ścieżek rozwojowych i motywacyjnych oraz zagadnień etycznych. Absolwenci będą posiadać umiejętności pracy zespołowej oraz wiedzę z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Ukończenie ścieżki predestynuje do podjęcia zatrudnienia w działach HR różnego typu instytucji i organizacji oraz świadczenia usług wspierających obsługę pracowników. Absolwenci realizujący ścieżkę przedsiębiorczość i zarządzanie posiadają wiedzę i umiejętności na temat procesu zarządzania w jednostkach wszystkich sektorów, z uwzględnieniem specyfiki prowadzenia działalności przedsiębiorczej w internecie, z wykorzystaniem koncepcji Internet of Things czy sztucznej inteligencji. Wiedza, umiejętności oraz kompetencje zdobyte w ramach oferowanych modułów pozwolą na podjęcie zatrudnienia w przedsiębiorstwach produkcyjnych oraz usługowych, organizacjach niekomercyjnych bez względu na branżę. Zakres możliwości zatrudnienia jest bardzo szeroki. Absolwenci mogą aplikować na stanowiska tj. Project Manager, HR Manager, New Business Manager, doradca biznesowy, menedżer organizacji społecznych, specjalista ds. rozwoju pracowników, specjalista ds. zarządzania ryzykiem i.in.
11.	Informacje o związku studiów ze strategią uczelni oraz o potrzebach społeczno-gospodarczych warunkujących prowadzenie studiów i zgodności efektów uczenia się z tymi
	Kierunek zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji to studia, które są realizowane w profilu ogólnoakademickim, 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 przekształcenie go w uczelnię badawczą. Powiązanie kształcenia z prowadzonymi badaniami oraz działalnością naukową, a także łączenie ich z praktyką to podstawowy atut tych studiów. Instytut Socjologii w Uniwersytecie Śląskim, którego pracownicy są włączeni w pracę dydaktyczną na kierunku ZZL w organizacji, jest nie tylko liczącym się

potrzebami	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. Koncepcja kierunku jest również związana z celami strategicznymi wskazanymi w obszarze Kształcenie i studenci Strategii UŚ, zgodnie z którymi tworzenie i modyfikacja programów studiów powinna uwzględniać zarówno potencjał uczelni, jak i potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego. 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. Program studiów odpowiada 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 kluczowe kompetencje w procesie uczenia się przez całe życie, w szczególności kompetencje osobiste i społeczne, cyfrowe, przedsiębiorczości i kreatywności oraz społecznego zaangażowania, a także specyficznych kompetencji, tj. orientacja biznesowa, pozyskiwanie i zatrzymywanie talentów, efektywny rozwój kompetencji leaderskich, a jednocześnie umiejętność skutecznego rozwiązywania trudnych sytuacji wewnątrz organizacji. Od pracowników zatrudnionych w obszarze HR wymaga się również 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. Oprócz umiejętności mierzalnych, szczególną uwagę należy poświęcić na wypracowanie umiejętności interpersonalnych (ściśle powiązanych z kompetencjami osobistymi), które wedle wyników badań uchodzą za kluczowe. Współczesne organizacje kładą silny nacisk na to, by kandydaci i pracownicy byli wyposażeni w liczne kompetencje miękkie. 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. Dodatkowo czynnikiem warunkującym 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 szczególności 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 w organizacji 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. 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 zwykłą w przypadku zdecydowanej większości sektorów gospodarki), co przekłada się na perspektywy rozwojowe i zawodowe mieszkańców. 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. 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.
12.	Specjalności	nie dotyczy
13.	Ogólna charakterystyka specjalności	nie dotyczy
14.	Semestr od którego rozpoczyna się realizacja specjalności	nie dotyczy
15.	Procentowy udział liczby punktów ECTS dla każdej z dyscyplin naukowych lub artystycznych do których odnoszą się efekty uczenia się w łącznej liczbie punktów ECTS (ze wskazaniem dyscypliny wiodącej)	• <i>[dyscyplina wiodąca]</i> nauki socjologiczne (dziedzina nauk społecznych): 57% • nauki o zarządzaniu i jakości (dziedzina nauk społecznych): 43%
16.	Liczba punktów ECTS konieczna dla uzyskania kwalifikacji odpowiadających poziomowi studiów	180
17.	Procentowy udział liczby punktów ECTS uzyskiwanych w ramach	47%

	wybiranych przez studenta modułów kształcenia w łącznej liczbie punktów ECTS	
18.	Łączna liczba punktów ECTS, którą student musi uzyskać na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich (lub innych osób prowadzących zajęcia) i studentów	79
19.	Liczba punktów ECTS, którą student musi uzyskać w ramach zajęć z dyscyplin w ramach dziedzin nauk humanistycznych lub nauk społecznych, nie mniejszą niż 5 punktów ECTS – w przypadku kierunków studiów przypisanych do dyscyplin w ramach dziedzin innych niż odpowiednio nauki humanistyczne lub nauki społeczne	12
20.	Łączna liczba punktów ECTS, większa niż 50% ich ogólnej liczby, którą student musi uzyskać: - na kierunku o profilu ogólnoakademickim w ramach modułów zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dyscyplinach naukowych lub artystycznych związanych z tym kierunkiem studiów; - na kierunku o profilu praktycznym w ramach modułów zajęć kształtujących umiejętności praktyczne	150
21.	Łączna liczba punktów ECTS, którą student musi uzyskać w ramach praktyk zawodowych na kierunku studiów o profilu praktycznym, a w przypadku kierunku studiów o profilu ogólnoakademickim – jeżeli program studiów na tych studiach przewiduje praktyki	16
22.	Wymiar, zasady i forma odbywania praktyk zawodowych dla kierunku studiów o profilu praktycznym, a w	Praktyki zawodowe są integralną częścią programu studiów, realizowanego przez studentów na poszczególnych kierunkach, poziomach, profilach i formach studiów. Praktyki mają pomóc w skonfrontowaniu wiedzy zdobytej w trakcie studiów z wymaganiami rynku pracy,

	przypadku kierunku studiów o profilu ogólnoakademickim – jeżeli program studiów na tych studiach przewiduje praktyki	zdobyciu umiejętności przydatnych w zawodzie, poznaniu praktycznych zagadnień związanych z pracą na stanowiskach, do których student jest przygotowywany w trakcie trwania studiów. Praktyki mają oswoić studenta z profesjami właściwymi dla konkretnej branży oraz kulturą pracy. Zasady organizacji praktyk określa zarządzenie Rektora. Szczegółowe zasady odbywania praktyk z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych kierunków określa kierunkowy regulamin praktyk zawodowych, w szczególności: efekty uczenia się założone do osiągnięcia przez studenta podczas realizacji praktyki zawodowej, ramowy program praktyk zawierający opis zagadnień, wymiar praktyki (liczba tygodni godzin); formę praktyki (ciągłą, śródroczną), kryteria wyboru miejsca odbywania praktyki, obowiązki studenta przebywającego na praktyce, obowiązki opiekuna akademickiego praktyki, warunki zaliczenia praktyki zawodowej przez studenta oraz warunki zwolnienia w całości lub części z obowiązku odbycia praktyk. Liczbę ECTS i liczbę godzin określa plan studiów.
23.	Wymogi związane z ukończeniem studiów	Warunkiem dopuszczenia do egzaminu dyplomowego jest osiągnięcie efektów uczenia się przewidzianych w programie studiów oraz uzyskanie poświadczenia odpowiedniego poziomu biegłości językowej w zakresie języka obcego. Warunkiem ukończenia studiów jest złożenie egzaminu dyplomowego z wynikiem co najmniej dostatecznym. Absolwent otrzymuje dyplom ukończenia studiów wyższych potwierdzający uzyskanie kwalifikacji odpowiedniego stopnia. Szczegółowe zasady przeprowadzania egzaminu dyplomowego określa regulamin dyplomowania.