

**SENAT**

**UCHWAŁA NR R.0000.163.2020**

**SENATU UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO  
WE WROCŁAWIU**  
z dnia 24 września 2020 r.

*w sprawie*

**ustalenia programu studiów podyplomowych *International Human Resources Management***

Działając na podstawie § 30 pkt 12 Statutu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Senat ustala:

**§ 1**

Program studiów podyplomowych *International Human Resources Management*.

**§ 2**

Program studiów podyplomowych *International Human Resources Management*, stanowi załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

**§ 3**

Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

Rektor

prof. dr hab. Andrzej Kaleta

**SENAT**

*Załącznik nr 1 do uchwały nr R.0000.163.2020 z 24 września 2020 r.*

Nazwa studiów podyplomowych (kierunku):  
International Human Resource Management

Liczba godzin 162  
(min. 140)

Liczba punktów ECTS 30  
(min. 30)

Imię i nazwisko kierownika studiów:  
Łukasz Haromszki

e-mail:  
lukasz.haromszki@ue.wroc.pl

Telefon:  
713680672

Pok./bud.  
819Z

**1. Sylwetka absolwenta i cele studiów**

Celem studium, prowadzonego w języku angielskim, jest ukształtowanie wysokich umiejętności interpersonalnych, jako zasadniczego składnika kompetencji współczesnego menedżera w firmach międzynarodowych

Ponadto celem studiów jest sprofilowanie kwalifikacji niezbędnych do rozumienia, budowania i wdrażania narzędzi i procedur zarządzania zasobami ludzkimi w firmie międzynarodowej we współczesnym świecie. W związku z tym program studium został tak opracowany, aby umożliwić słuchaczom zdobycie niezbędnej wiedzy teoretycznej jak i praktycznych umiejętności w zakresie nowoczesnego podejścia do ludzi w organizacji w kontekście modelu kapitału ludzkiego.

Po ukończeniu niniejszych studiów absolwent może pełnić funkcję i wykonywać pracę w zakresie:

- kadry kierowniczej, w tym w obszarze HR,
- osób zajmujących się problematyką HR w korporacjach międzynarodowych,
- konsultantów i pracowników firm doradczych działających w przestrzeni międzynarodowej,
- expatriantów pracujących w firmach międzynarodowych.

Po ukończeniu studiów uczestnik otrzymuje świadectwo ukończenia studiów podyplomowych.

**2. Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych**

1. Znajomość języka angielskiego na poziomie minimum B1 według klasyfikacji Rady Europy.
2. Podstawy znajomości procesów organizacyjnych i wiedzy na temat funkcjonowania organizacji międzynarodowych.
3. Umiejętność pracy grupowej.
4. Umiejętność analitycznego i syntetycznego myślenia.
5. Otwartość na doświadczenia i innych ludzi.

**3. Efekty uczenia się na poziomie całego programu**

Symbol	Opis efektów uczenia się	Odniesienie do charakterystyk poziomów 6-8 drugiego stopnia typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach systemu szkolnictwa wyższego / charakterystyk poziomów drugiego stopnia typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym
<b>WIEDZA</b>		
IHRM_W1	Absolwent ma pogłębioną wiedzę na temat budowania relacji pracowniczych w organizacjach, zna zasady kształtowania właściwych relacji między podmiotami w organizacjach.	P7S_WG
IHRM_W2	Absolwent ma poszerzoną wiedzę o człowieku w	P7S_WK

**SENAT**

IHRM_W3	międzynarodowym środowisku pracy, w różnych rodzajach więzi społecznych i o rządzących nimi prawidłowościami i zależnościami, wie na czym polega współczesne funkcjonowanie organizacji, rola człowieka i kultury organizacyjnej w sukcesie organizacji.	P7S_WG
IHRM_W4	Absolwent ma wiedzę na temat metod, technik i narzędzi do zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie międzynarodowym. Absolwent ma wiedzę na temat procesów, procedur i uwarunkowań, założeń i kontekstu podejmowania decyzji personalnych w przedsiębiorstwie międzynarodowym.	P7S_WG
<b>UMIEJĘTNOŚCI</b>		
IHRM_U1	Absolwent potrafi samodzielnie przygotować założenia i wyjaśnić teoretyczne kontynentalne modele zarządzania zasobami ludzkimi, które w praktyce mają służyć realizacji celów organizacji i pracowników.	P7S_UW
IHRM_U2	Absolwent potrafi diagnozować, oceniać, i weryfikować efektywność oraz celowość wdrażanych procedur i metod zarządzania zasobami ludzkimi, ma umiejętności wdrażania tych rozwiązań.	P7S_UW
IHRM_U3	Absolwent posiada umiejętność samodzielnego proponowania rozwiązań konkretnego problemu personalnego i organizacyjnego, potrafi przeprowadzić odpowiednie procedury w zakresie ww. decyzji personalnych.	P7S_UW
IHRM_U4	Absolwent posiada umiejętność rozumienia przyczyn, przebiegu i skutków procesów społecznych, organizacyjnych, ekonomicznych powstających w wyniku podejmowania decyzji personalnych.	P7S_UW
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>		
IHRM_K1	Absolwent dostrzega i interpretuje określone zachowania ludzi w różnych kontekstach kulturowych.	P7S_KK
IHRM_K2	Absolwent potrafi się swobodnie komunikować w języku angielskim z partnerami biznesowymi, wywodzącymi się z różnych krajów i kultur.	P7S_KR
IHRM_K3	Absolwent ma świadomość znaczenia zachowywania się w sposób profesjonalny i etyczny w każdym z obszarów aktywności personalnej organizacji.	P7S_KR
IHRM_K4	Absolwent aktywnie uczestniczy w budowaniu relacji interpersonalnych, potrafi współpracować grupowo i aktywnie wpływa na tworzenie klimatu organizacyjnego organizacji.	P7S_KO

**4. Program studiów**

Lp.	Przedmiot / moduł	Przedmiot/moduł w języku angielskim	Liczba godzin łącznie	Liczba godzin teoretycznych	Liczba godzin praktycznych	Punkty ECTS
P1-	Fundamentals of Management	Fundamentals of Management	6	2	4	1
P2-	Internal and External Environment of HRM in MNC	Internal and External Environment of HRM in MNC	4	2	2	1
P3-	Business and IHRM Strategies	Business and IHRM Strategies	6	2	4	1
P4-	Integration workshop -	Integration workshop -	8	1	7	1

**SENAT**

	team building session	team building session				
P5-	Continental Models of HRM	Continental Models of HRM	4	1	3	1
P6-	Cross-Cultural Determinants of IHRM subfunctions	Cross-Cultural Determinants of IHRM subfunctions	4	1	3	1
P7-	Staffing the Organization with International Managers	Staffing the Organization with International Managers	6	1	5	1
P8-	Competencies of International Manager	Competencies of International Manager	6	2	4	1
P9-	Assessment Center Simulation Workshop	Assessment Center Simulation Workshop	18	2	16	3
P10-	International Compensation System	International Compensation System	6	2	4	1
P11-	Motivating People	Motivating People	8	2	6	1
P12-	Performance Management for International Staff	Performance Management for International Staff	8	2	6	1
P13-	Global Leadership	Global Leadership	8	2	6	2
P14-	Global Talent Management	Global Talent Management	8	2	6	1
P15-	Training and Development of International Staff	Training and Development of International Staff	8	2	6	2
P16-	European Funds for Employee Development	European Funds for Employee Development	8	2	6	2
P17-	Managing International Careers	Managing International Careers	8	2	6	2
P18-	Expatriation Management	Expatriation Management	6	2	4	1
P19-	Psychology of International Management	Psychology of International Management	6	2	4	1
P20-	International Project Management	International Project Management	8	2	6	2
P21-	Coaching in International Company	Coaching in International Company	6	2	4	1
P22-	Psychometrics and Psychological Testing	Psychometrics and Psychological Testing	6	2	4	1
P23-	Work Life Balance and Stress Management	Work Life Balance and Stress Management	6	2	4	1
<b>Suma:</b>			<b>162</b>	<b>42</b>	<b>120</b>	<b>30</b>

W programie studiów dokonano zmian w zakresie powyżej 30% ogólnej liczby efektów uczenia się: TAK/NIE

**SENAT**

---

5. Metody i narzędzia dydaktyczne

---

- M1- Wykład + prezentacje
  - M2- Ćwiczenia grupowe
  - M3- Case study
  - M4 -Warsztaty i prezentacje grupowe
  - M5 – Sesje interaktywne
- 

6. Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

---

- O1 - Praca grupowa - ocena formująca
  - O2 - Ćwiczenia indywidualne (case study) – ocena formująca
  - O3 - Test wiedzy - egzamin końcowy – ocena podsumowująca
- 

7. Kwalifikacja częściowa PRK

---

Poziom 7

---