



Społeczna
Akademia Nauk z
siedzibą w Łodzi

★★★★★ 4,6 / 5

21 ocen

Zarządzanie kadrami i coaching w biznesie - studia podyplomowe.

Numer usługi 2025/09/13/14038/3005876

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

📄 Studia podyplomowe

🕒 180 h

📅 25.10.2025 do 30.06.2026

5 000,00 PLN brutto

5 000,00 PLN netto

27,78 PLN brutto/h

27,78 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Grupa docelowa usługi	Studia są przeznaczone dla menedżerów kadrowych i kierowników zespołów pracowniczych, osób posiadających dyplom ukończenia studiów wyższych (również I stopnia).
Minimalna liczba uczestników	15
Maksymalna liczba uczestników	30
Data zakończenia rekrutacji	20-10-2025
Forma prowadzenia usługi	zdalna w czasie rzeczywistym
Liczba godzin usługi	180
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

Celem studiów podyplomowych jest przygotowanie słuchaczy do profesjonalnego wykorzystania coachingu i nowoczesnych metod zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji. Uczestnicy nauczą się projektować i wdrażać

procesy coachingowe, wspierać rozwój pracowników oraz skutecznie zarządzać zasobami ludzkimi, co pozwoli na zwiększanie konkurencyjności firm w dynamicznych warunkach gospodarczych.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
WIEDZA Słuchacz studiów po ich ukończeniu będzie znać: - definicje i typy coachingu oraz ich zastosowanie w organizacji, - różnice między coachingiem a innymi metodami rozwoju (konsulting, mentoring, szkolenia), - zasady etyczne, prawne i organizacyjne procesu coachingu, w tym kontrakt i umowę, - czynniki wpływające na wdrażanie coachingu w firmie oraz jego ograniczenia, - rolę coachingu w rozwoju indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym, - teorie, modele i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, - zagadnienia związane z polityką personalną, systemem personalnym i strategiami HR, - metody rekrutacji, selekcji i rozwoju personelu, - systemy oceny i wartościowania pracy, metody rozwoju potencjału pracowników (m.in. AC, feedback 360), - podstawowe teorie i systemy motywowania, strategie płacowe oraz wpływ kapitału ludzkiego i intelektualnego na wartość firmy.	Aktywność podczas zajęć. Wykonywanie i zaliczanie ćwiczeń. Zdany egzamin końcowy.	Test teoretyczny
		Obserwacja w warunkach rzeczywistych
		Wywiad ustrukturyzowany

Program

1. Definicje coachingu. Coaching a zarządzanie firmą.
2. Coaching a alternatywne metody wspierania rozwoju jednostek i organizacji (m.in. konsulting, mentoring, szkolenia).
3. Typy coachingu a potrzeby rozwojowe kadr w organizacji. Organizacja jako system – uwarunkowania coachingu.
4. Umowa i kontrakt w coachingu.
5. Zasady etyczne w coachingu.
6. Organizacja procesu coachingu w firmie (m.in. wybór coacha, komunikowanie procesu coachingu, raportowanie, ocena wyników coachingu).
7. Wyzwania i ograniczenia towarzyszące efektywnemu wdrażaniu coachingu w organizacji.
8. Coaching a rozwój zasobów ludzkich w organizacji. Coaching indywidualny i zespołowy.
9. Rola i znaczenie zasobów ludzkich we współczesnej organizacji. Wybrane zagadnienia kształtowania materialnego i społecznego środowiska pracy w organizacji. Modele i podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi.
10. Nakłady i efekty pracy w organizacji. Czas pracy i koszty pracy. Kapitał ludzki a wartość firmy.
11. Strategia i planowanie zasobów ludzkich w organizacji. Kapitał ludzki i intelektualny. Metody wyceny kapitału intelektualnego.
12. Polityka personalna w organizacjach. System personalny organizacji. Metody zarządzania personelem.
13. Wyposażenie organizacji w personel. Metody rekrutacji i selekcji personelu.
14. Polityka rozwoju personelu w organizacji. Szkolenia pracowników. Zarządzanie kompetencjami i metody oparte na kompetencjach.
15. Ocena pracy w zarządzaniu ludźmi. Wartościowanie pracy i ocena efektów pracy. Wybrane metody oceny i rozwoju potencjału pracowników (Assessment Center, coaching, mentoring, metoda feedback 360).
16. Motywowanie w organizacji. Podstawowe teorie, modele i narzędzia motywowania. Systemy wynagrodzeń i świadczeń w przedsiębiorstwie. Strategie placowe przedsiębiorstw. Wynagrodzenia jako element strategii firmy. Metody wartościowania 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	5 000,00 PLN

Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	5 000,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	27,78 PLN
Koszt osobogodziny netto	27,78 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 0

Brak wyników.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy studiów podyplomowych Zarządzanie zasobami ludzkimi i coaching otrzymają dostęp do materiałów przygotowywanych przez wykładowców, m.in. prezentacji i publikacji przygotowanych przez wykładowców, w tym obcojęzycznych.

Warunki uczestnictwa

Rekrutacji na studia podyplomowe Zarządzanie zasobami ludzkimi i coaching dokonuje się poprzez założenie konta w systemie rekrutacyjnym na stronie www.e-rekrutacja.san.edu.pl.

Po założeniu i zalogowaniu się do swojego konta kandydat należy :

- uzupełnić swoje dane
- wybrać kierunek studiów podyplomowych
- dodać zdjęcie w formacie dowodowym - 36 mm (szer.) x 45 mm (wys.)
- uiścić opłatę wpisową w wysokości 100 zł
- dodać dokumenty i podpisać umowę.

W terminie 7 dni od daty rekrutacji należy dostarczyć oryginały wymaganych dokumentów do Biura Rekrutacji w Łodzi.

Informacje dodatkowe

Studia podyplomowe z zakresu coachingu przybliżają problematykę jego wykorzystania w firmach, wiążąc ją z funkcjonowaniem nowoczesnego przedsiębiorstwa. Znajomość tego zagadnienia może wpłynąć na podwyższenie skuteczności działań w zakresie kształtowania zespołu pracowniczego odpowiadającego zadaniom realizowanym przez przedsiębiorstwo, a tym samym przyczyniać się do podwyższania konkurencyjności podmiotów w zmieniających się szybko warunkach działania gospodarki. Job coaching pozwala na wymianę doświadczeń, jak również zwiększanie zakresu współpracy, sprzyjając kształtowaniu kapitału intelektualnego, adekwatnego do zadań, realizowanych w procesach gospodarowania. Coaching wspiera także dwustronny proces rozwoju pracowników organizacji, który wykorzystując doświadczenie oraz wiedzę pracowników, łączy je z systematyczną oceną. Ocena ta ma zapewnić sprzężenie zwrotne, umożliwiające nie tylko doskonalenie pracownika, ale także wspieranie/kształtowanie ścieżki kariery.

Warunki techniczne

Student musi posiadać komputer i dostęp do internetu – uczelnia korzysta z platformy szkoleniowej Teams.

Kontakt



DOMINIKA OSTROWSKA

E-mail dostrowska@san.edu.pl

Telefon (+48) 604 466 654