



## HRIS w zarządzaniu kapitałem ludzkim

### Karta opisu przedmiotu (sylabus)

#### Informacje podstawowe

<b>Kierunek studiów</b> Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	<b>Cykl dydaktyczny</b> 2025/2026	
<b>Specjalność</b> -	<b>Kod przedmiotu</b> UEPZZKLS.22A.205994.25	
<b>Jednostka organizacyjna</b> UEP	<b>Język wykładowy</b> Polski	
<b>Poziom kształcenia</b> studia drugiego stopnia	<b>Obligatoryjność</b> Obowiązkowy	
<b>Forma studiów</b> stacjonarne	<b>Blok zajęciowy</b> Blok A	
<b>Profil kształcenia</b> ogólnoakademicki		
<b>Osoba odpowiedzialna za treść sylabusa</b>	Przemysław Piasecki	
<b>Okres</b> Semestr 2	<b>Forma zaliczenia</b> Zaliczenie	<b>Liczba punktów ECTS</b> 3
	<b>Forma prowadzenia i godziny zajęć</b> • Uczestnictwo w ćwiczeniach: 30	

#### Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student rozwija wiedzę o planowaniu zatrudnienia, kształtowaniu ścieżek karier i ocenianiu pracowników
C2	student nabywa umiejętności obsługi modułu SAP HR w szczególności dotyczących procesów pozyskiwania, rozwoju i ewaluacji kompetencji pracowników
C3	student rozwija postawę otwartości na nowoczesne rozwiązania informatyczne wspierające funkcję personalną

#### Cele kształcenia UEP

Kod	Treść celu
CS2_1.1	student krytycznie rozważa kwestie teoretyczne i praktyczne
CS2_1.2	student krytycznie ocenia alternatywy w celu wypracowania optymalnego rozwiązania
CS2_1.3	student rozumie najważniejsze aspekty wpływu makro- i mikrootoczenia na decyzje biznesowe
CS2_2.1	student wykorzystuje umiejętność budowania zespołu do realizacji zadań grupowych
CS2_2.2	student wykazuje umiejętności przywódcze i efektywnie pracuje w zespole
CS2_3.1	student rozumie i docenia, jak względy etyczne oraz zasady zrównoważonego rozwoju wpływają na decyzje biznesowe
CS2_3.2	student rozumie społeczną odpowiedzialność biznesu i istotę zrównoważonego rozwoju
CS2_3.3	student rozumie i docenia inne kultury oraz międzynarodową i społeczną różnorodność

### Wymagania wstępne

Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

### Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
<b>Wiedzy</b>			
W1	student wymienia przykłady rozwiązań informatycznych wspierających zarządzanie kompetencjami pracowników	K2_W01, K2_W07, K2_W08	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
W2	student ocenia korzyści i problemy związane ze stosowaniem wybranych rozwiązań informatycznych wspierających zarządzanie kapitałem ludzkim	K2_W02, K2_W07	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
<b>Umiejętności</b>			
U1	student analizuje i interpretuje procesy planowania zatrudnienia, tworzenia ścieżek kariery oraz oceniania pracowników w module SAP HR	K2_U03, K2_U04, K2_U09, K2_U10	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Sprawdzian polegający na wykonywaniu zadań w module SAP HR.
U2	student interpretuje informacje z raportów wygenerowanych w module SAP HR w celu przygotowania strategii personalnej	K2_U01, K2_U03, K2_U08	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Sprawdzian polegający na wykonywaniu zadań w module SAP HR.
<b>Kompetencji społecznych</b>			
K1	student wykazuje gotowość do stosowania systemów informatycznych wspierających zarządzanie kapitałem ludzkim	K2_K01, K2_K03	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
K2	student jest wrażliwy na potrzeby i obawy osób korzystających z systemów informatycznych wspierających zarządzanie kapitałem ludzkim, w tym dotyczące ochrony danych osobowych	K2_K01, K2_K05	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach

## Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	HRIS w zarządzaniu kapitałem ludzkim - szanse i wyzwania.	C3	W1, W2, K1, K2
2.	SAP HR jako przykład HRIS. Zapoznanie z modułem i przegląd podstawowych funkcjonalności.	C2, C3	W1, W2, U1, K1, K2
3.	Zarządzanie strukturą organizacyjną w SAP HR. Planowanie zatrudnienia.	C1, C2, C3	W1, U1, K1, K2
4.	Zarządzanie kompetencjami w organizacji - tworzenie i edycja katalogu kompetencji organizacyjnych, przypisywanie kompetencji do pracowników i stanowisk.	C1, C2, C3	W1, U1, K1, K2
5.	Planowanie kariery pracownika - tworzenie ścieżek karier powiązanych z dostępnymi szkoleniami.	C1, C2, C3	W1, U1, U2, K1, K2
6.	Ocenianie pracowników z wykorzystaniem HRIS - możliwości i ograniczenia.	C1, C2, C3	W1, W2, U1, K1, K2
7.	Wykorzystanie raportów kadrowych SAP HR w tworzeniu strategii personalnej.	C1, C2, C3	W1, U1, U2, K1, K2

## Literatura

### Obowiązkowa

1. Auksztol, J., Balwierz, P., Chomuszko, M. (2012). SAP: zrozumieć system ERP. Wydawnictwo Naukowe PWN SA.
2. Missbach, M., Anderson, G. (2016). SAP w 24 godziny. Wydawnictwo Helion.
3. Żytniewski, M. (red.). (2015). Wybrane zagadnienia wykorzystania systemu SAP ERP w organizacji. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

### Zalecana

1. Aeron, P., Jain, S. (2015). The Extent of Adoption of HRIS: An Empirical Investigation with Mediators & Moderators. Twenty-first Americas Conference on Information Systems, Puerto Rico.
2. Bal, Y., Bozkurt, S., Ertemsir, E. (2022). The Importance of Using Human Resources Information Systems (HRIS) and a Research on Determining The Success of HRIS. In M. D. Tiwari, I. Tiwari, & S. Shah, Strategic Human Resource Management at Tertiary Level (1st ed., pp. 197-209). River Publishers. <https://doi.org/10.1201/9781003357223-11>
3. Wang, L., Zhou, Y., Zheng, G. (2022). Linking Digital HRM Practices with HRM Effectiveness: The Moderate Role of HRM Capability Maturity from the Adaptive Structuration Perspective. Sustainability, 14(2), 1003. <https://doi.org/10.3390/su14021003>
4. Zhou, Y., Cheng, Y., Zou, Y., Liu, G. (2022). e-HRM: A meta-analysis of the antecedents, consequences, and cross-national moderators. Human Resource Management Review, 32(4), 100862. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100862>

## Informacje rozszerzone

### Metody nauczania:

Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Rozwiązywanie zadań, Ćwiczenia laboratoryjne

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
------------------	-------------------	-------------------------------

<b>Metody nauczania</b>	<b>Sposób zaliczenia</b>	<b>Warunki zaliczenia przedmiotu</b>
Ćwiczenia	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Sprawdzian polegający na wykonywaniu zadań w module SAP HR.	Warunkiem zaliczenia przedmiotu jest uzyskanie 60% punktów.

### **Rozliczenie punktów ECTS**

<b>Forma aktywności studenta</b>	<b>Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności</b>	
Uczestnictwo w ćwiczeniach	30	
Przygotowanie do ćwiczeń	15	
Przygotowanie do sprawdzianu/ kolokwium	20	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	10	
<b>Łączny nakład pracy studenta</b>	<b>Liczba godzin</b> 75	<b>ECTS</b> 3.0
<b>Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela</b>	<b>Liczba godzin</b> 40	<b>ECTS</b> 1.5
<b>Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym</b>	<b>Liczba godzin</b> 30	<b>ECTS</b> 1.0

\* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

## Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
K2_K01	absolwent jest gotów do podejmowania decyzji i działań w obszarze HR zgodnych z zasadami etyki, zrównoważonego rozwoju oraz społecznej odpowiedzialności organizacji.
K2_K03	absolwent jest gotów do krytycznej oceny praktyk HR, literatury fachowej i badań, a także do stosowania zdobytej wiedzy w praktyce zarządzania zasobami ludzkimi.
K2_K05	absolwent jest gotów do angażowania się w przedsięwzięcia o charakterze społecznym, gospodarczym i kulturowym, służące interesowi publicznemu i społeczności.
K2_U01	absolwent potrafi pozyskiwać, analizować i krytycznie oceniać informacje z literatury, baz danych oraz danych rynkowych w celu rekomendowania zmian i formułowania strategii w obszarze zrównoważonego zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_U03	absolwent potrafi korzystać z nowoczesnych narzędzi analitycznych, technologii HR oraz teoretycznych koncepcji zarządzania w celu rozwiązywania praktycznych problemów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
K2_U04	absolwent potrafi projektować i wdrażać programy szkoleniowe, onboardingowe, systemy wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych uwzględniając zasady zrównoważonego rozwoju, sprawiedliwości i konkurencyjności.
K2_U08	absolwent potrafi integrować wiedzę z różnych dziedzin w celu rozwiązywania problemów oraz przewidywania skutków decyzji menedżerskich dla zrównoważonego rozwoju organizacji.
K2_U09	absolwent potrafi samodzielnie planować i realizować proces uczenia się, wspierać rozwój zawodowy innych oraz projektować ścieżki rozwoju w organizacji.
K2_U10	absolwent potrafi projektować procesy oceny pracowniczej, ustalać cele indywidualne i zespołowe, monitorować ich realizację oraz wdrażać działania wspierające zaangażowanie pracowników.
K2_W01	absolwent zna i rozumie w pogłębionym stopniu wybrane fakty i zjawiska stanowiące zaawansowaną wiedzę ogólną z zakresu dyscyplin tworzących podstawy teoretyczne programu studiów dla kierunku zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi.
K2_W02	absolwent zna i rozumie ekonomiczne, prawne oraz społeczne uwarunkowania decyzji biznesowych w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim i funkcjonowania rynku pracy.
K2_W07	absolwent zna i rozumie techniki analizy danych HR, w tym analizy predykcyjnej oraz ich wykorzystanie w strategicznym zarządzaniu zasobami ludzkimi.
K2_W08	absolwent zna i rozumie nowoczesne metody oceny kompetencji, potencjału pracowników oraz techniki oceny efektywności szkoleń i rozwoju.

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Autor: Przemysław Piasecki