



Analityka HR

Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	Cykl dydaktyczny 2025/2026	
Specjalność -	Kod przedmiotu UEPZZKLS.22B.13382.25	
Jednostka organizacyjna UEP	Język wykładowy Polski	
Poziom kształcenia studia drugiego stopnia	Obligatoryjność Obowiązkowy	
Forma studiów stacjonarne	Blok zajęciowy Blok B	
Profil kształcenia ogólnoakademicki		
Osoba odpowiedzialna za treść sylabusu	Justyna Wilak, Grzegorz Wojtkowiak	
Okres Semestr 2	Forma zaliczenia Zaliczenie	Liczba punktów ECTS 4
	Forma prowadzenia i godziny zajęć <ul style="list-style-type: none">• Uczestnictwo w wykładach: 15• Uczestnictwo w ćwiczeniach: 30	

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student rozumie zasady działania nowoczesnego systemu informacyjnego w zakresie ZZL i jego wpływu na efektywność procesów HR
C2	student zna zaawansowane metody i narzędzia analityczne wykorzystywane w praktyce HR
C3	student posługuje się zaawansowanymi metodami i narzędziami analitycznymi w praktyce HR

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_2.2	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

Wymagania wstępne

znajomość podstaw analizy finansowej, ogólna znajomość problematyki ZZL, znajomość Excela na poziomie średniozaawansowanym, ukończenie kursu z przedmiotu analiza statystyczna w HR na pierwszym semestrze

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student opisuje narzędzia analityki różnych obszarów problematyki kadrowej	K2_W01, K2_W02, K2_W09, K2_W12	Sprawdzian pisemny testowy, Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student wymienia zaawansowane narzędzia analityczne związane z zarządzaniem kadrą przedsiębiorstwa	K2_W07, K2_W08	Sprawdzian pisemny testowy, Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami
Umiejętności			
U1	student posługuje się narzędziami analitycznymi stosowanymi w zarządzaniu kadrami	K2_U01, K2_U03, K2_U08	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Sprawdzian zespołowy z otwartymi pytaniami
U2	student interpretuje wyniki z przeprowadzanych analiz i uwzględnia je w podejmowaniu decyzji kadrowych	K2_U01, K2_U08, K2_U10	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Sprawdzian zespołowy z otwartymi pytaniami
Kompetencji społecznych			
K1	student uwzględnia aspekty społeczne podczas interpretacji i wykorzystania wyników analityki kadrowej	K2_K03	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
K2	student jest świadomy potrzeby ciągłego doskonalenia umiejętności analitycznych w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy	K2_K04	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Znaczenie, funkcje i sposoby praktycznego wykorzystania i rozwoju systemu zarządzania danymi (data driven HR).	C1	W1, W2
2.	Dane HR w perspektywie strategicznej, finansowej i procesowej (operacyjnej).	C1	W1, W2
3.	Wykorzystanie danych HR do tworzenia wartości i podejmowania decyzji.	C1, C2, C3	W1, W2, U2
4.	Źródła danych, gromadzenie danych, wyzwania przetwarzania danych.	C1	W1
5.	Tworzenie narzędzi analitycznych, w tym opracowanie i tworzenie własnych wskaźników oraz Key Performance Indicators (KPI).	C2, C3	W1, U1, U2, K1, K2
6.	Analizy obszarowe (projektowanie zatrudnienia; struktura zatrudnienia, w tym wybrane cechy społeczne i zawodowe; kompetencje, ocena i rozwój pracowników; motywacja a koszt pracy; efektywność i czas pracy a ocena elastyczności pracy; ESG - Environmental, Social, Governance).	C2, C3	W1, U1, U2, K1
7.	Przyszłość analityki, wykorzystanie i zagrożenia sztucznej inteligencji.	C1	W1, K2
8.	Konwersja danych na wiedzę i decyzje.	C1	W1, K1, K2
9.	Dylematy implementacyjne. Ryzyko nadmiernej kontroli, mierzenie dobrostanu pracowników, opór pracowników.	C1	W1, K2

Literatura

Obowiązkowa

- Bernard, M. (2023). Data-Driven HR: How to Use AI, Analytics and Data to Drive Performance 2nd Edition. Kogan Page.
- Khan, N., Millner, D. (2023). Introduction to People Analytics: A Practical Guide to Data-driven HR 2nd Edition. Kogan Page.
- Lipka, A. (2021). Controlling personalny. W kierunku zrównoważonego gospodarowania kapitałem ludzkim. PWE.
- Nesterak, J. (2015). Controlling zarządczy. Projektowanie i wdrażanie. Wolters Kluwer.
- Pszczółkowski, P., Michalczyk, R. (2020). Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR. Wolters Kluwer.
- Wojtkowiak, G. (2017). Pomiar i kontroling kadr. Zbiór zadań. Nr 330. Wydawnictwo UEP.

Zalecana

- Baron, A., Armstrong, M. (2012). Zarządzanie kapitałem ludzkim: uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom. Wolters Kluwer.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Ulrich, D., Sochacka, I. (2012). Karta wyników zarządzania zasobami ludzkimi (Wyd. 2). Wolters Kluwer.
- Cascio, W., Boudreau, J. (2011). Inwestowanie w ludzi: wpływ inicjatyw z zakresu ZZL na wyniki finansowe przedsiębiorstwa. Wolters Kluwer.
- Edwards, M., Edwards, K., Jang, D. (2024). Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric 3rd Edition. Kogan Page.
- Jamka, B. (2019). HR na zakręcie. Zarządzanie przez pomiar czy aktywacja kreatywności?. Wolters Kluwer.
- Ulrich, D., Brockbank, W. (2013). Tworzenie wartości przez dział HR. Wolters Kluwer.

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Burza mózgów, Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Analiza przypadków, Rozwiązywanie zadań

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Sprawdzian pisemny testowy, Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach	Zaliczenie od 60% punktów
Ćwiczenia	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Sprawdzian zespołowy z otwartymi pytaniami	Zaliczenie od 60% punktów

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	15	
Uczestnictwo w ćwiczeniach	30	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	10	
Przygotowanie do ćwiczeń	15	
Przygotowanie do sprawdzianu/ kolokwium	30	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 100	ECTS 4.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 55	ECTS 2.0
Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	Liczba godzin 30	ECTS 1.0

* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
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_K04	absolwent jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów, zasięgania opinii ekspertów oraz krytycznej oceny posiadanych informacji i treści związanych z HR.
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_U08	absolwent potrafi integrować wiedzę z różnych dziedzin w celu rozwiązywania problemów oraz przewidywania skutków decyzji menedżerskich dla zrównoważonego rozwoju 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.
K2_W09	absolwent zna i rozumie zasady zarządzania zmianą w organizacjach, zarządzania projektami HR oraz ich wpływ na efektywność organizacyjną.
K2_W12	absolwent zna i rozumie metody integracji wiedzy z różnych dziedzin w celu przewidywania skutków decyzji menedżerskich oraz budowania zrównoważonych strategii HR.

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Autor: Justyna Wilak, Grzegorz Wojtkowiak