

Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim  
Karta opisu przedmiotu (sylabus)

## Informacje podstawowe

<b>Kierunek studiów</b> Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim <b>Specjalność</b> - <b>Jednostka organizacyjna</b> UEP <b>Poziom kształcenia</b> studia drugiego stopnia <b>Forma studiów</b> stacjonarne <b>Profil kształcenia</b> ogólnoakademicki		<b>Cykl dydaktyczny</b> 2025/2026 <b>Kod przedmiotu</b> UEPZZKLS.28B.206016.25 <b>Język wykładowy</b> Polski <b>Obligatoryjność</b> Obowiązkowy <b>Blok zajęciowy</b> Blok B	
<b>Osoba odpowiedzialna za treść sylabusu</b>		Sebastian Narojczyk	
<b>Okres</b> Semestr 4	<b>Forma zaliczenia</b> Zaliczenie  <b>Forma prowadzenia i godziny zajęć</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnictwo w wykładach: 15</li> <li>• Uczestnictwo w ćwiczeniach: 30</li> </ul>		<b>Liczba punktów ECTS</b> 3

## Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student rozumie istotę i znaczenie strategicznego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi
C2	student wykazuje umiejętności identyfikowania strategicznych problemów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, przeprowadzania analizy strategicznej, określania celów i działań oraz zasad ich wdrażania i monitorowania
C3	student posiada postawę sprzyjającą stosowaniu proefektywnościowych i etycznych zachowań w rozwiązywaniu strategicznych kwestii zarządzania zasobami ludzkimi

## 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_2.3	student przygotowuje prace pisemne i prezentacje ustne zgodnie ze standardami akademickimi
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

## Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
<b>Wiedzy</b>			
W1	student identyfikuje cele oraz zakres strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi w zmieniającym się kontekście uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych	K2_W02, K2_W09, K2_W11, K2_W12	Sprawdzian pisemny testowy, Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student opisuje aktualnie podejmowane działania w zakresie substrategii zarządzania zasobami ludzkimi	K2_W12	Sprawdzian pisemny testowy, Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
W3	student tłumaczy etapy procesu projektowania i wdrażania strategii zarządzania zasobami ludzkimi	K2_W02	Sprawdzian pisemny testowy, Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami
<b>Umiejętności</b>			
U1	student analizuje i identyfikuje kwestie strategiczne w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz opracowuje i wdraża strategię HR	K2_U01	Projekt grupowy, Praca w grupie
U2	student projektuje strategię kadrową przedsiębiorstwa, efektywnie współpracując w ramach pracy grupowej i realizacji projektów zespołowych	K2_U02, K2_U05	Projekt grupowy, Praca w grupie
U3	student posługuje narzędziami analizy strategicznej w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, wykorzystując je w pracy grupowej	K2_U03	Projekt grupowy, Praca w grupie
<b>Kompetencji społecznych</b>			
K1	student wykazuje gotowość do stosowania zrównoważonego podejścia w procesie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, uwzględniając aspekty efektywnościowe, społeczne i środowiskowe	K2_K01, K2_K02, K2_K03	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
K2	student jest zorientowany na problemy zarządzania wymagające pracy zespołowej, wykazując odpowiedzialność za podejmowane działania i otwartość na współpracę	K2_K04	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach

## Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Istota strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi.	C1	W1, W3, U1
2.	Aktualne trendy HR - analiza raportów.	C2	W2, U1, K2
3.	Employer Branding - zarys problematyki, analiza bieżącej sytuacji na rynku, przykłady, case studies.	C3	U2, U3, K1, K2
4.	Zaangażowanie pracowników - zarys problematyki, analiza bieżącej sytuacji na rynku, przykłady, case studies.	C3	U2, U3, K1, K2
5.	Zarządzanie różnorodnością - zarys problematyki, analiza bieżącej sytuacji na rynku, zarządzanie inkluzyjnością, kultura organizacyjna a różnorodność, case studies.	C3	U2, U3, K1, K2
6.	HR-owiec czy HR Business Partner - zarys problematyki, analiza bieżącej sytuacji na rynku, model HR Business Partner, wyzwania związane z rolą HRBP, case studies.	C3	U2, U3, K1, K2

## Literatura

### Obowiązkowa

- Global Human Capital Trends (Raporty publikowane co roku)  
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
- Filipowicz, G. (2019). HR Business Partner. Koncepcja i praktyka, Wolters Kluwer.
- Masłyk-Musiał, E. (2011). Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi (Wyd. 2 zm). Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej. (Rozdziały 1-5)
- Michalczyk, R. i Pszczołkowski, P. (2020). Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR. Wolter Kluwer.
- Sidor-Rządkowska i M., Sienkiewicz, Ł. (2023). Cyfrowy HR. Organizacja w warunkach transformacji technologicznej. Wolters Kluwer.
- Trost, A. (2020). Human Resources Strategies. Springer.
- Witczak, H. (2017). Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi: Studium systemu. PWN. (Rozdziały 3-8)

### Zalecana

- Rostkowski, T. (2012). Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej. Wolters Kluwer Polska. (Rozdział 2)
- Skowron-Mielnik, B. i Wojtkowiak, G. (red.). (2019). Zarządzanie zasobami ludzkimi w przykładach. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

## Informacje rozszerzone

## Metody nauczania:

Metoda projektów , Wykład konwersatoryjny, Dyskusja, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Sprawdzian pisemny testowy, Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach	Warunki zaliczenia przedmiotu są podawane do wiadomości studentów przez prowadzącego na pierwszych zajęciach.
Ćwiczenia	Projekt grupowy, Praca w grupie	Warunki zaliczenia przedmiotu są podawane do wiadomości studentów przez prowadzącego na pierwszych zajęciach.

## Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	15	
Uczestnictwo w ćwiczeniach	30	
Przygotowanie do ćwiczeń	10	
Przygotowanie do sprawdzianu/ kolokwium	5	
Przygotowanie projektu	15	
Przygotowanie prezentacji multimedialnej	5	
Zbieranie informacji do zadanej pracy	5	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	5	
<b>Łączny nakład pracy studenta</b>	<b>Liczba godzin</b> 90	<b>ECTS</b> 3.0
<b>Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela</b>	<b>Liczba godzin</b> 50	<b>ECTS</b> 2.0
<b>Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym</b>	<b>Liczba godzin</b> 45	<b>ECTS</b> 1.5

\* 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_K02	absolwent jest gotów do pełnienia roli lidera, który efektywnie motywuje pracowników, buduje ich zaangażowanie oraz promuje etyczne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim.
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_U02	absolwent potrafi opracowywać, wdrażać i monitorować strategię zrównoważonego rozwoju organizacji oraz systemy zarządzania wydajnością uwzględniając aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.
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_U05	absolwent potrafi skutecznie komunikować się (również w języku obcym na poziomie B2+), posługiwać się specjalistycznym słownictwem oraz przygotowywać i prezentować raporty dotyczące standardów społecznych w raportach ESG.
K2_W02	absolwent zna i rozumie ekonomiczne, prawne oraz społeczne uwarunkowania decyzji biznesowych w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim i funkcjonowania rynku pracy.
K2_W09	absolwent zna i rozumie zasady zarządzania zmianą w organizacjach, zarządzania projektami HR oraz ich wpływ na efektywność organizacyjną.
K2_W11	absolwent zna i rozumie koncepcje społecznej odpowiedzialności biznesu oraz celów zrównoważonego rozwoju i ich praktyczne zastosowanie w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
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: Sebastian Narojczyk