



Rola HR w budowaniu wartości organizacji Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	Cykl dydaktyczny 2025/2026	
Specjalność -	Kod przedmiotu UEPZZKLS.21B.205989.25	
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	Grzegorz Wojtkowiak	
Okres Semestr 1	Forma zaliczenia Egzamin	Liczba punktów ECTS 3
	Forma prowadzenia i godziny zajęć • Uczestnictwo w wykładach: 30	

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student zna rolę HR w budowie wartości organizacji
C2	student wykazuje umiejętności analizy HR z uwzględnieniem ich wpływu na wartość organizacji
C3	student zna i potrafi zaadaptować do wybranych sytuacji metody oceny wartości HR

Cele kształcenia UEP

Kod	Treść celu
CS2_1.1	student krytycznie rozważa kwestie teoretyczne i praktyczne

Kod	Treść celu
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_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

Wymagania wstępne

Znajomość podstaw problematyki HR.

Znajomość podstaw zagadnień finansowych, analizy finansowej (opcjonalnie zarządzania wartością i wyceny przedsiębiorstw).

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student wyjaśnia w jaki sposób stan HR może wpływać na obecną i przyszłą wartość organizacji	K2_W02, K2_W07	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student identyfikuje i charakteryzuje techniki oceny wartości kapitału ludzkiego	K2_W01, K2_W07	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W3	student opisuje rolę aspektów HR w różnych metodach oceny wartości organizacji	K2_W01	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
Umiejętności			
U1	student posługuje się różnymi metodami w celu oceny wpływu HR na wartości organizacji	K2_U03, K2_U08	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
U2	student stosuje wybrane metody wyceny do oszacowania wartości HR	K2_U03, K2_U08	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
U3	student planuje i decyduje jak różnie działania w obszarze HR wpłyną na wartość HR i całej organizacji	K2_U03, K2_U08	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
Kompetencji społecznych			
K1	student jest wrażliwy na aspekty społeczne uwzględniając ich wpływ na długoterminowe kształtowanie wartości organizacji	K2_K01	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
K2	student rozumie ryzyka społeczne płynące z maksymalizacji wartości organizacji	K2_K01	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Strategiczna rola HR w budowie wartości organizacji i wpływ HR na inne nośniki wartości.	C1	W1, K2
2.	Wybrane sposoby oceny wartości organizacji.	C1, C3	W1, W3, U1, U2
3.	Ocena wpływu wybranych cech HR na obecną i przyszłą wartość organizacji, w tym w szczególności: - efektywność pracy i jej koszty, - kompetencje i inne cechy pracowników, - system zarządzania (w tym m.in.: motywacja, rozwój, ocena, kontrola, planowanie, zapewnianie elastyczności), - zdolności do pozyskiwania kandydatów, w tym employer branding, - sytuacja zewnętrzna (w tym m.in.: rynek, demografia, konkurencja na rynku pracy), - potencjał i ryzyko zmiany cech HR, - wpływ postępu technologicznego na procesy pracy. Z uwzględnieniem specyfiki branż i charakterystyki innych nośników wartości.	C2	U1, U3
4.	Wybrane metody oceny wartości HR, w tym w szczególności: metody dochodowe, metody odtworzeniowe, metody porównawcze.	C2, C3	W2, U2
5.	Ocena możliwości wpływu (w tym ryzyka) HR na przyszłą wartość organizacji.	C2, C3	W1, U1, K1, K2
6.	Wpływ decyzji menadżerskich i właścicielskich na wartość HR i pośrednio wartość organizacji (analizy przypadków).	C2	U1, U2, K1, K2

Literatura

Obowiązkowa

- Dziwulski, J. (2017). Wybrane metody pomiaru kapitału intelektualnego w organizacji. Monografie - Politechnika Lubelska. (s.11-20)
- Makieła, Z. i Stuss, M.M. (2019). Wycena kapitału ludzkiego jako narzędzie wspomagające współczesne działania HR. Przedsiębiorczość i Zarządzanie 2019, Tom XX, Zeszyt 1, Część II, (s.101-110)
- Szczepankowski, P.J. (2012). Wycena i zarządzanie wartością przedsiębiorstwa. Warszawa. Wydawnictwo Naukowe PWN
- Ujwary-Gil, A. (2018). Kapitał intelektualny a wartość rynkowa przedsiębiorstwa. Wydawnictwo C. H. Beck.

Zalecana

- Czerniachowicz, B. (2016). Zasoby niematerialne i kapitał intelektualny a wartość przedsiębiorstwa. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia, nr 4/2016 (82), cz. 2. (s.373-382)
- Jaki, A. (2012). Mechanizmy procesu zarządzania wartością przedsiębiorstwa. Wydawnictwo Uniwersytetu ekonomicznego w Krakowie.
- Szymański, P. (2015). Standardy wyceny jako instrument kształtowania jakości procesu wyceny przedsiębiorstwa. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
- Merriman, K. K. (2017). Valuation of human capital: Quantifying the importance of an assembled workforce. Springer.

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Metoda sytuacyjna, Wykład konwersatoryjny, Dyskusja, Gra dydaktyczna, Analiza przypadków, Rozwiązywanie zadań

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach	Obecność zgodnie z regulaminem studiów, zaliczenie egzaminu na min 60%

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	30	
Przygotowanie do egzaminu	30	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	15	
Przeprowadzenie badań empirycznych lub literaturowych	15	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 90	ECTS 3.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 45	ECTS 1.5
Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	Liczba godzin 15	ECTS 0.5

* 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_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_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.

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