



Trendy i wyzwania w zarządzaniu kapitałem ludzkim Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	Cykl dydaktyczny 2025/2026	
Specjalność -	Kod przedmiotu UEPZZKLS.21B.205988.25	
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	Beata Skowron-Mielnik	
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 znaczenie kapitału ludzkiego i zarządzania nim dla organizacji i społeczeństwa
C2	student zna aktualne światowe trendy w zarządzaniu kapitałem ludzkim
C3	student wykazuje umiejętności definiowania wyzwań w zarządzaniu kapitałem ludzkim i ich konsekwencji dla danej organizacji

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
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 organizacją, zasobami ludzkimi i funkcjonowania rynku pracy - w przypadku braku takich tematów na wcześniejszych etapach edukacji (I stopień) zalecane uzupełnienie wiedzy na podstawie literatury uzupełniającej.

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student definiuje kapitał ludzki	K2_W02, K2_W11	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student wymienia zjawiska zaliczane do aktualnych trendów w zarządzaniu kapitałem ludzkim	K2_W01, K2_W02, K2_W11	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W3	student identyfikuje wyzwania związane z kapitałem ludzkim dla zarządzania organizacją	K2_W02, K2_W03, K2_W11	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy
Umiejętności			
U1	student analizuje sytuację w regionie (część świata, kraj, najbliższe otoczenie geograficzne) z punktu widzenia budowania i wykorzystania kapitału ludzkiego (demografia, edukacja, rynek pracy)	K2_U01, K2_U03	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy
U2	student poddaje krytyce obserwowane podejścia do wyzwań w zarządzaniu kapitałem ludzkim	K2_U01, K2_U03	Projekt grupowy
U3	student proponuje rozwiązanie problemów wynikających z aktualnych trendów i wyzwań w zarządzaniu kapitałem ludzkim dla danej organizacji	K2_U03, K2_U08	Projekt grupowy
Kompetencji społecznych			
K1	student docenia znaczenie kapitału ludzkiego i zarządzania nim dla rozwoju organizacji	K2_K01, K2_K02, K2_K03	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy
K2	student jest otwarty krytyczną dyskusją o wyzwaniach i własnych pomysłach na ich podejmowanie w odniesieniu do kapitału ludzkiego	K2_K04, K2_K05, K2_K06	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Kapitał, zasób, czy po prostu ludzie? Różnice i ich konsekwencje w podejściu do zarządzania współ/pracownikami.	C1	W1, U2, K1
2.	Przegląd trendów globalnych i lokalnych w zarządzaniu kapitałem ludzkim.	C2	W2, U1, K2
3.	Trend i wyzwania nr 1: Poprawa ogólnego doświadczenia pracowników - znaczenie szczęścia, kultury miejsca pracy, promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zapewnianie możliwości rozwoju kariery, inwestowania w dobre samopoczucie i satysfakcję pracowników, dbałość o dobrostan, różnorodność i integrację pracowników.	C2, C3	W2, W3, U2, U3, K2
4.	Trend i wyzwania nr 2: Rozwój talentów - pozyskanie i zatrzymanie talentów poprzez oferowanie konkurencyjnego wynagrodzenia, ale także wspierającego środowiska pracy, które sprzyja wzrostowi i rozwojowi, inicjatywy na rzecz ciągłego uczenia się, opracowywanie skutecznych programów szkoleniowych, które zaspokajają różnorodne style uczenia się.	C2, C3	W2, W3, U2, U3, K2
5.	Trend i wyzwania nr 3: Rozwój analityki HR (People Analytics) - podejmowanie decyzji opartych na danych w zakresie planowania siły roboczej, zarządzania wydajnością i pozyskiwania talentów w celu optymalizowania procesów, przewidywania przyszłych trendów i dostosowywania strategii.	C2, C3	W2, W3, U2, U3, K2
6.	Trend i wyzwania nr 4: Adaptacja do postępu technologicznego - automatyzacja procesów HR, wykorzystanie AI i integracja zaawansowanych technologii HR, takich jak narzędzia rekrutacyjne oparte na sztucznej inteligencji, wirtualna rzeczywistość (VR) do szkoleń i platformy zaangażowania pracowników.	C2, C3	W2, W3, U2, U3, K2
7.	Trend i wyzwania nr 5: Hybrydowe i elastyczne zatrudnienie i miejsce pracy - budowanie elastycznych ekosystemów pracy oraz elastycznych zasobów pracy.	C2, C3	W2, W3, U2, U3, K2
8.	Trend i wyzwania nr 6: Zwinne praktyki HR - równoważenie polityki personalnej z celami organizacyjnymi oraz zwinne metodyki w praktykach HR jako warunek szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby biznesowe i wymagania rynku pracy; elastyczność w zarządzaniu wydajnością pracy i strukturami zespołów.	C2, C3	W2, W3, U2, U3, K2
9.	Trend i wyzwania nr 7: Rozwój przywództwa - inwestowanie w programy rozwoju przywództwa oraz wzmacnianie etyki i odpowiedzialności społecznej.	C2, C3	W2, W3, U2, U3, K2
10.	Dysfunkcje w zarządzaniu kapitałem ludzkim w polskich organizacjach - identyfikacja i analiza warunków zmian.	C1, C3	W3, U3, K1, K2

Literatura

Obowiązkowa

1. Cewińska, J., Krejner-Nowecka, A. i Winch, S. (red.). (2020). Zarządzanie kapitałem ludzkim – wyzwania. SGH. https://agathos.sgh.waw.pl/spisy/pelny_tekst/d104595.pdf - rozdział 1 i 4
2. Global Human Capital Trends 2024 (2024). What will it take for organizations - and humans - to thrive in a boundaryless world? Deloitte. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
3. Juchnowicz, M. i Kinowska H. (2023). Zarządzanie kapitałem ludzkim w warunkach niepewności. Wyzwania i implikacje. PWE - rozdział 1.2. i rozdział 4
4. Wiatr, A., Skowron-Mielnik, B. (2023). Hybrid team management: The long and winding road, Organizational Dynamics Volume 52, Issue 1, January–March 2023, 100936. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100936>
5. Wojtczuk-Turek, A. (red.). (2022). Zarządzanie kapitałem ludzkim w warunkach zrównoważonego rozwoju. Wydawnictwo Naukowe PWN - rozdział 2 i 5-8

Zalecana

1. Kocór, M., Górniak, J., Prokopowicz, P. i Szczucka, A. (2019). Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach. PARP. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarządzanie-kapitałem-ludzkim_WWW.pdf
2. Oczkowska, R. (red.). (2019). Zarządzanie zasobami ludzkimi. PWN.
3. Skowron-Mielnik, B., Nowak, D., Janasz, K. (2024). Importance of the Covid-19 pandemic experience in shaping social impact of organizations. W: Bachnik, K., Kaźmierczak, M., Rojek-Nowosielska, M., Stefańska, M., & Szumniak-Samolej, J. (Eds.). (2024). Social Impact, Organizations and Society: The Contemporary Role of Corporate Social Responsibility (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003480952>
4. Wojtczuk-Turek, A. (2020). Przekształcanie pracy. PWN.
5. Wujarso, R., Saprudin, S. i Dameria, R. (2021). Human Capital Management as a Resource in Achieving Competitive Advantage. Humanities and Social Sciences 4(2):3052-3058. DOI: 10.33258/birci.v4i2.2023

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Analiza tekstów , Metoda projektów , Wykład konwersatoryjny, Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Analiza przypadków, Metody e-learningowe

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy	Przygotowanie projektu grupowego (zespoły z liderem) i zdanie egzaminu (forma pisemna stacjonarna, indywidualna). Oceny z obu form składają się na ocenę końcową. Ze względu na zastosowanie metody PBL i metody projektowej korzystny i doceniany jest udział w wykładach. Szczegóły zaliczenia przedmiotu ustalane są z grupą na pierwszych zajęciach.

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności
Uczestnictwo w wykładach	30
Przygotowanie do egzaminu	15
Przygotowanie projektu	10
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	10

Uczestnictwo w egzaminie	2	
Zbieranie informacji do zadanej pracy	10	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 77	ECTS 3.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 42	ECTS 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_K05	absolwent jest gotów do angażowania się w przedsięwzięcia o charakterze społecznym, gospodarczym i kulturowym, służące interesowi publicznemu i społeczności.
K2_K06	absolwent jest gotów do ciągłego rozwoju zawodowego, samodoskonalenia i dostosowywania się do dynamicznych zmian w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.
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_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_W03	absolwent zna i rozumie zasady zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, metody ich wdrażania oraz ich wpływ na rozwój organizacji.
K2_W11	absolwent zna i rozumie koncepcje społecznej odpowiedzialności biznesu oraz celów zrównoważonego rozwoju i ich praktyczne zastosowanie w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Ten utwór jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa (CC BY 4.0). Autor: Beata Skowron-Mielnik