

Zarządzanie sukcesją - procesy, narzędzia, strategie
Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim Specjalność - Jednostka organizacyjna UEP Poziom kształcenia studia drugiego stopnia Forma studiów stacjonarne Profil kształcenia ogólnoakademicki		Cykl dydaktyczny 2025/2026 Kod przedmiotu UEPZZKLS.24C.206009.25 Język wykładowy Polski Obligatoryjność Obowiązkowy Blok zajęciowy Blok C		
Osoba odpowiedzialna za treść sylabusa		Grzegorz Wojtkowiak		
Okres Semestr 3		Forma zaliczenia Zaliczenie Forma prowadzenia i godziny zajęć <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnictwo w wykładach: 15 • Uczestnictwo w ćwiczeniach: 30 		Liczba punktów ECTS 4

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student zna uwarunkowania sukcesji menadżerów i przedsiębiorców
C2	student wykazuje umiejętność planowania, przygotowania sukcesji
C3	student ma umiejętność doboru narzędzi i wdrożenia sukcesji

Cele kształcenia UEP

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

Wymagania wstępne

Podstawowa wiedza z zakresu problematyki ZZL, podstaw prawa gospodarczego, ładu korporacyjnego.

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student zna uwarunkowania sukcesji	K2_W02	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student zna wymogi prawne i formalne sukcesji	K2_W02	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami
Umiejętności			
U1	student ocenia potencjał sukcesji (zarówno personalny jak i biznesowy)	K2_U02, K2_U06	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy
U2	student planuje i dobiera narzędzia zmierzające do sukcesji	K2_U02, K2_U06	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami, Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy
Kompetencje społecznych			
K1	student rozumie wpływ interesariuszy na możliwość sukcesji	K2_K01	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy
K2	student rozumie wpływ zmian społecznych na proces sukcesji i aktywnie identyfikuje nowe wyzwania	K2_K06	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
-----	-------------------	---------------------------------	-----------------------------------

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Definicje, znaczenie i cele zarządzania sukcesją w organizacjach.	C1	W1
2.	Podstawy formalne (w tym prawne) funkcjonowania oraz role właścicieli, nadzoru i menadżerów w organizacji.	C1	W1, W2
3.	Formalne (prawne, statutowe, wynikające z umów) i biznesowe (sytuacja finansowa, inne cechy przedsiębiorstwa i rynku) uwarunkowania sukcesji.	C1	W1, W2, U1
4.	Organizacyjne (m.in. kultura organizacyjna, sposób zarządzania zasobami ludzkimi, sposób zarządzania wiedzą, zarządzanie talentami) uwarunkowania sukcesji.	C1	W1, U1, K1
5.	Personalne (m.in. kompetencje, cechy osobowe, wewnętrzna motywacja), społeczne i HR-owe uwarunkowania sukcesji .	C1	W1, U1, K1, K2
6.	Planowanie sukcesji i etapy przygotowania organizacji oraz kadry do sukcesji (m.in. identyfikacja talentów, wybór i przygotowanie sukcesorów, przekazanie władzy, ryzyka w sukcesji).	C2, C3	U1, K1
7.	Wybrane narzędzia przygotowania sukcesorów (w tym czynniki psychologiczne i społeczne w procesie sukcesji).	C2, C3	U1, U2

Literatura

Obowiązkowa

1. Domanowska, J. (2024). Pozarodzinna sukcesja zarządzania w przedsiębiorstwach rodzinnych. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. (rozdział 2 i 3)
2. Mariański, A. (2019). Planowanie sukcesyjne. Prawne i podatkowe aspekty zarządu sukcesyjnego przedsiębiorstwem osoby fizycznej. Warszawa: Wolters Kluwer Polska SA. Planowanie sukcesyjne. Prawne i podatkowe aspekty zarządu sukcesyjnego przedsiębiorstwem osoby fizycznej. (wybrane fragmenty dostosowane do zainteresowania Grupy)
3. Sidor-Rządowska, M. (2020). Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL. Wolters Kluwer. (rozdział 7,8, 11)

Zalecana

1. Reichel, J. (2018). Sukcesja stanowisk kierowniczych w organizacjach pozarządowych. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego. Sukcesja stanowisk kierowniczych w organizacjach pozarządowych.
2. Safin, K., Pluta, J. (2014). Strategie sukcesyjne polskich przedsiębiorstw rodzinnych. Difin.

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Metoda projektów , Burza mózgów, Wykład z prezentacją multimedialną, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Sprawdzian pisemny z otwartymi pytaniami	uzyskanie co najmniej 60% z maksymalnej liczby punktów przewidzianych w ramach zaliczenia pisemnego

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Ćwiczenia	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy	spełnienie wymogów dotyczących obecności oraz zaliczenie zadań przewidzianych programem ćwiczeń

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	15	
Uczestnictwo w ćwiczeniach	30	
Przygotowanie do egzaminu	20	
Przygotowanie do ćwiczeń	25	
Przygotowanie projektu	15	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	15	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 120	ECTS 4.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 60	ECTS 2.0
Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	Liczba godzin 45	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_K06	absolwent jest gotów do ciągłego rozwoju zawodowego, samodoskonalenia i dostosowywania się do dynamicznych zmian w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim.
K2_U02	absolwent potrafi opracowywać, wdrażać i monitorować strategie zrównoważonego rozwoju organizacji oraz systemy zarządzania wydajnością uwzględniając aspekty społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.
K2_U06	absolwent potrafi zarządzać relacjami pracowniczymi, rozwiązywać konflikty oraz projektować działania zgodne z przepisami prawa pracy i zasadami etyki biznesu.
K2_W02	absolwent zna i rozumie ekonomiczne, prawne oraz społeczne uwarunkowania decyzji biznesowych w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim i funkcjonowania rynku pracy.

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