

Wyzwania organizacyjne w działach HR  
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.28C.206025.25 <b>Język wykładowy</b> Polski <b>Obligatoryjność</b> Do wyboru <b>Blok zajęciowy</b> Blok C	
<b>Osoba odpowiedzialna za treść sylabusa</b>	Patryk Feliczek		
<b>Okres</b> Semestr 4	<b>Forma zaliczenia</b> Zaliczenie  <b>Forma prowadzenia i godziny zajęć</b> • Uczestnictwo w wykładach: 30	<b>Liczba punktów ECTS</b> 4	

## Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student rozumie jak funkcjonują nowoczesne Działy HR oraz zna wyzwania, które pojawiają się w szybko zmieniającym się środowisku biznesowym
C2	student zna praktyczne rozwiązania stosowane w transformacjach Działów HR, w tym kształtowanie i podział zadań pomiędzy lokalnymi, regionalnymi i globalnymi jednostkami
C3	student wykorzystuje narzędzia IT w procesach personalnych

## 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

## Wymagania wstępne

Podstawowa znajomość procesów występujących w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach.

## Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
<b>Wiedzy</b>			
W1	student zna i rozumie główne zadania i funkcje realizowane przez nowoczesny Dział HR oraz oczekiwania wewnętrznych interesariuszy w zakresie realizowanych procesów personalnych	K2_W01, K2_W02	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
W2	student zna różne role/funkcje pracowników Działu HR oraz potrafi wskazać realizowane przez nich zadania oraz ich odpowiedzialności	K2_W01, K2_W02, K2_W12	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
W3	student rozumie różne struktury funkcjonowania HR, zarówno globalne jak i regionalne i lokalne	K2_W01, K2_W02, K2_W09, K2_W12	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
W4	student zna wymiary zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do Działu HR	K2_W03, K2_W11, K2_W12	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
W5	student zna rozwiązania ukierunkowane na digitalizację procesów HR	K2_W02, K2_W03, K2_W09	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach
<b>Umiejętności</b>			
U1	student potrafi zaprojektować optymalną strukturę Działu HR oraz zdefiniować zadania i odpowiedzialności (przy wykorzystaniu matrycy RACI)	K2_U01, K2_U02, K2_U03	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy
U2	student posiada umiejętność rozumienia oczekiwań biznesu w zakresie procesów personalnych	K2_U01, K2_U08	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy
U3	student potrafi dopasować narzędzia IT do realizacji poszczególnych procesów personalnych	K2_U03	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy
U4	student potrafi analizować dane HR oraz formułować wnioski celem wsparcia decyzji biznesowych	K2_U01, K2_U02, K2_U03	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Projekt grupowy

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
<b>Kompetencje społecznych</b>			
K1	student potrafi pracować zespołowo nad tworzeniem struktury Działu HR oraz komunikować się / argumentować w celu wypracowania zadań i odpowiedzialności (przy wykorzystaniu matrycy RACI)	K2_K02	Przygotowanie prezentacji, Projekt grupowy
K2	student jest otwarty na nieszablonowe rozwiązania zwiększające efektywność pracy Działu HR (podejmowanie decyzji o lokowaniu aktywności globalnie, regionalnie, lokalnie)	K2_K01, K2_K03, K2_K04	Przygotowanie prezentacji, Projekt grupowy
K3	student wykazuje umiejętność krytycznego myślenia w odniesieniu do wdrażania rozwiązań IT (digitalizacji) w realizacji procesów personalnych	K2_K04, K2_K06	Przygotowanie prezentacji, Projekt grupowy

### Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Znaczenie nowoczesnego Działu HR w organizacji.	C1	W1, U1, K1
2.	Ewolucja roli Działu HR z administracyjnej do strategicznej.	C1, C2	W1, W2, W3, U1, U2, K1, K2
3.	Funkcje realizowane przez Dział HR w stosunku do wewnętrznych interesariuszy i Pracowników Działu HR – katalogi realizowanych zadań (tzw. service catalogue), matryca odpowiedzialności RACI.	C2	W1, W2, W3, U2, K1, K2
4.	Międzynarodowe zespoły HR (funkcje globalne, funkcje regionalne oraz funkcje lokalne).	C1, C2	W2, W3, U2, K1, K2
5.	Elementy zrównoważonego zarządzania Działem HR.	C1, C2	W4, U1, U2, U4, K2
6.	HR Operations Center – koncepcja, korzyści i wyzwania personalnych centrów usług wspólnych.	C2	W3, U1, U2
7.	Technologia w procesach HR, digitalizacja procesów HR - koncepcja, narzędzia.	C3	W5, U3, K3
8.	Analiza danych HR w celu wspierania decyzji biznesowych.	C2	W4, U2, U3, K3

## Literatura

### Obowiązkowa

1. Mieczysław M., Agnieszka J., Waldemar J. (2024). Cyfryzacja zarządzania zasobami ludzkimi. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne (rodział 4-7).
2. Popieluch K. (red.). (2018). HR Business Partner. Wydawnictwo Naukowe PWN (strony 29-56, 148-160,- 190-215, 375-387, 421-435).
3. Pszczółkowski P., Michalczyk R. (2020). Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR. Wolters Kluwer (strony 13-16, 88-101, 110-125)
4. Sidor-Rządowska M., Sienkiewicz Ł. (2023). Cyfrowy HR. Dział personalny w obliczu cyfrowej transformacji firmy. Wolters Kluwer (rozdział 2-5, 8).

### Zalecana

1. Adams L. (2017). HR Disrupted: It's time for something different. Practical Inspiration Publishing (rozdziały 1-2, 3, 15-16).
2. Morawiec-Bartosik A. (2022). Liczby w HR. Matematyczne ramy najbardziej ludzkiej części biznesu. Onepress (część 2).

## Informacje rozszerzone

### Metody nauczania:

Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja, Analiza przypadków

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Udział w dyskusji / Uczestnictwo w zajęciach, Przygotowanie prezentacji, Projekt grupowy	Warunkiem zaliczenia będzie przygotowanie i prezentacja projektu. w zakresie tematyki przedmiotu. oraz uzyskanie min. 51% punktów przewidzianych za realizację tego zadania.

## Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	30	
Przygotowanie projektu	40	
Przygotowanie prezentacji multimedialnej	10	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	20	
Zbieranie informacji do zadanej pracy	15	
<b>Łączny nakład pracy studenta</b>	<b>Liczba godzin</b> 115	<b>ECTS</b> 4.0
<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> 40	<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_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_U02	absolwent potrafi opracowywać, wdrażać i monitorować strategie 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_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_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: Patryk Feliczek