



Zarządzanie cyklem zatrudnienia Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

<p>Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim</p> <p>Specjalność -</p> <p>Jednostka organizacyjna UEP</p> <p>Poziom kształcenia studia drugiego stopnia</p> <p>Forma studiów stacjonarne</p> <p>Profil kształcenia ogólnoakademicki</p>	<p>Cykl dydaktyczny 2025/2026</p> <p>Kod przedmiotu UEPZZKLS.22B.205993.25</p> <p>Język wykładowy Polski</p> <p>Obligatoryjność Obowiązkowy</p> <p>Blok zajęciowy Blok B</p>	
<p>Osoba odpowiedzialna za treść sylabusu</p>	<p>Alicja Koperska</p>	
<p>Okres Semestr 2</p>	<p>Forma zaliczenia Egzamin</p> <p>Forma prowadzenia i godziny zajęć • Uczestnictwo w wykładach: 30</p>	<p>Liczba punktów ECTS 3</p>

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student uzyska wiedzę na temat narzędzi automatyzacji procesów rekrutacyjnych, w tym chatbotów, algorytmów rekomendacyjnych oraz systemów AI wspierających selekcję kandydatów
C2	student rozwinie umiejętności budowania globalnych strategii talent acquisition z uwzględnieniem różnic kulturowych oraz specyfiki rynków niszowych
C3	student wykształci umiejętności tworzenia strategii employer brandingowych z wykorzystaniem mediów społecznościowych oraz kampanii dostosowanych do różnych grup demograficznych
C4	student uzyska wiedzę z zakresu projektowania spersonalizowanego candidate experience z wykorzystaniem nowoczesnych technologii w procesach onboardingu i offboardingu
C5	student rozwinie umiejętności analizowania danych HR w celu optymalizacji procesów rekrutacyjnych i podejmowania strategicznych decyzji 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_2.1	student wykorzystuje umiejętność budowania zespołu do realizacji zadań grupowych
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

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student opisuje zastosowanie sztucznej inteligencji w rekrutacji, w tym automatyzację procesów oraz algorytmy rekomendacji	K2_W07	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student rozróżnia międzynarodowe strategie talent acquisition z uwzględnieniem różnic kulturowych	K2_W05	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W3	student identyfikuje różne technologie możliwe do zastosowania w onboardingu pracowników	K2_W03	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
Umiejętności			
U1	student projektuje kampanie employer brandingowe w digitalu, dostosowane do konkretnych grup demograficznych	K2_U07	Projekt grupowy
U2	student projektuje procesy onboardingowe z wykorzystaniem technologii VR, AR oraz platform e-learningowych	K2_U04	Projekt grupowy

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
U3	student interpretuje dane analityczne HR, takie jak predictive analytics, w celu poprawy retencji i skuteczności rekrutacji	K2_U03	Projekt grupowy
Kompetencje społecznych			
K1	student dostrzega wartość współpracy zespołowej i analizuje case studies dotyczące transformacji procesów HR	K2_K02	Projekt grupowy
K2	student ocenia skuteczność zaproponowanych rozwiązań rekrutacyjnych na podstawie analizy ich wpływu na organizację i jej pracowników	K2_K04	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
K3	student docenia rolę kompetencji interpersonalnych i społecznych w doborze pracowników, w tym odpowiedzialności za etykę rekrutacji	K2_K01	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Wykorzystanie sztucznej inteligencji w rekrutacji i selekcji - podstawy - Automatyzacja procesów rekrutacyjnych: chatboty w preselekcji kandydatów. - Algorytmy rekomendacji kandydatów (AI-driven matching). - Etapy weryfikacji etyczności AI w HR.	C1	W1
2.	Personalizacja doświadczeń kandydata i pracownika - Tworzenie spersonalizowanych ofert pracy i programów onboardingowych. - Wykorzystanie AI do analizy potrzeb i preferencji kandydatów. - Budowanie zespołów różnorodnych pod względem płci, wieku, kultury i doświadczeń.	C2	W2, K3
3.	Technologie onboardingowe - zastosowanie VR, AR, platform e-learningowych.	C3, C4	W3, U1, U2
4.	Employer Branding - kampanie digitalowe i ich ocena skuteczności.	C1	U1, K1
5.	Offboarding i boomerang employees - znaczenie zakończenia współpracy, strategie ponownego zatrudniania.	C4	W3, U2
6.	Analiza danych HR - predictive analytics, wskaźniki retencji.	C5	U3, K2
7.	Etyka w cyfrowej rekrutacji - ochrona danych, zgodność z RODO.	C1, C5	W1, K3
8.	Przykłady adaptacji procesów HR w czasach kryzysów - analiza przypadków firm adaptujących się do globalnych wyzwań.	C2, C5	W2, K1, K2

Literatura

Obowiązkowa

1. Pinco, Ory, i in. (2024). Onboarding Handbook: An Indispensable Tool for Onboarding Processes. Journal of Management
2. Prokopowicz, P. (2023). Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach : 33 zasady skutecznego naboru pracowników. Wolters Kluwer Polska
3. Zając C. (2016). Rekrutacja i selekcja menedżerów i specjalistów w grupach kapitałowych w świetle badań empirycznych. Nauki o Zarządzaniu

Zalecana

1. Durczak K., Koperska A., Piasecki P. [i in.], (2017). ZZL w ostrych barwach: bibliometryczna analiza podejść i metod badawczych. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi
2. Kaplan, R. i Norton, D. (2020). Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Wydawnictwo Helion
3. Springer, M. (2020). The Future of HR in the Digital Age. Routledge.

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

Analiza tekstów , Metoda projektów , Wykład z prezentacją multimedialną, Dyskusja

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy	Projekt grupowy - 50% oceny końcowej: ocena obejmuje pracę zespołową i prezentację wyników projektu grupowego. Egzamin pisemny - 50% oceny końcowej: ocena indywidualna z pisemnego sprawdzianu wiedzy. Do zaliczenia przedmiotu wymagane jest: - Uzyskanie minimum 50% punktów z każdej formy oceny (projekt i egzamin). - Obecność na zajęciach zgodnie z regulaminem studiów.

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	30	
Przygotowanie projektu	15	
Przygotowanie do egzaminu	15	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	18	
Uczestnictwo w egzaminie	2	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 80	ECTS 3.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 50	ECTS 2.0
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_K02	absolwent jest gotów do pełnienia roli lidera, który efektywnie motywuje pracowników, buduje ich zaangażowanie oraz promuje etyczne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim.
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_U03	absolwent potrafi korzystać z nowoczesnych narzędzi analitycznych, technologii HR oraz teoretycznych koncepcji zarządzania w celu rozwiązywania praktycznych problemów w zarządzaniu kapitałem ludzkim.
K2_U04	absolwent potrafi projektować i wdrażać programy szkoleniowe, onboardingowe, systemy wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych uwzględniając zasady zrównoważonego rozwoju, sprawiedliwości i konkurencyjności.
K2_U07	absolwent potrafi tworzyć i wdrażać strategie mające na celu przyciąganie, utrzymanie talentów oraz wzmocnienie pozytywnego wizerunku organizacji na rynku pracy.
K2_W03	absolwent zna i rozumie zasady zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, metody ich wdrażania oraz ich wpływ na rozwój organizacji.
K2_W05	absolwent zna i rozumie procesy zarządzania talentami, techniki budowania inkluzywnych zespołów oraz zasady różnorodności w organizacjach.
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: Joanna Ochocińska