



Zarządzanie potencjałem i karierą pracowników Karta opisu przedmiotu (sylabus)

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Zrównoważone zarządzanie kapitałem ludzkim	Cykl dydaktyczny 2025/2026	
Specjalność -	Kod przedmiotu UEPZZKLS.22B.205995.25	
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	Magdalena Andrałojć	
Okres Semestr 2	Forma zaliczenia Egzamin	Liczba punktów ECTS 3
	Forma prowadzenia i godziny zajęć • Uczestnictwo w wykładach: 30	

Cele uczenia się dla przedmiotu

C1	student zna podstawowe zagadnienia dotyczące zarządzania potencjałem i karierą pracowników
C2	student potrafi wykorzystać metody i narzędzia wspierające rozwój pracowników i zarządzanie karierą
C3	student potrafi opracować plany wdrożenia strategii zarządzania talentami w organizacji

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_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

Wymagania wstępne

Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy			
W1	student identyfikuje podstawowe koncepcje zarządzania potencjałem i karierą pracowników oraz wyjaśnia ich zastosowanie w praktyce organizacyjnej	K2_W01, K2_W04, K2_W05	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W2	student opisuje znaczenie strategicznego zarządzania karierą w kontekście organizacji oraz jej pracowników	K2_W01, K2_W04, K2_W05	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
W3	student charakteryzuje potrzeby rozwojowe pracowników na podstawie danych z oceny efektywności i kompetencji	K2_W04, K2_W05, K2_W08, K2_W09, K2_W12	Projekt grupowy
Umiejętności			
U1	student stosuje narzędzia diagnozy kompetencji i potencjału pracowników	K2_U04, K2_U07, K2_U09	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy
U2	student projektuje ścieżki rozwoju zawodowego pracowników	K2_U04, K2_U07, K2_U09, K2_U10	Projekt grupowy
U3	student ocenia programy rozwoju talentów w organizacji i proponuje ich usprawnienia	K2_U04, K2_U07, K2_U08, K2_U09, K2_U10	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami
Kompetencji społecznych			
K1	student wykazuje świadomość odpowiedzialności społecznej w kontekście zarządzania potencjałem pracowników i wspiera inkluzywne środowisko pracy	K2_K02	Projekt grupowy

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
K2	student jest otwarty na różnorodne perspektywy i podejmuje działania wspierające rozwój zawodowy pracowników	K2_K02, K2_K06	Projekt grupowy

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Cele kształcenia dla przedmiotu	Efekty uczenia się dla przedmiotu
1.	Wprowadzenie do zarządzania potencjałem i karierą pracowników.	C1	W1, W2, K1
2.	Analiza potrzeb rozwojowych pracowników.	C2, C3	W3, U1, K2
3.	Metody i narzędzia oceny kompetencji: ocena 360 stopni, assessment center, wywiady kompetencyjne, testy.	C2, C3	W3, U1, K2
4.	Indywidualne plany rozwoju zawodowego (IDP) w procesie zarządzania potencjałem pracowników.	C2, C3	W3, U2, K2
5.	Coaching w procesie rozwoju kariery.	C2	W3, U2, K1, K2
6.	Ewaluacja programów rozwojowych.	C3	W2, U3, K1
7.	Budowanie kultury organizacyjnej wspierającej rozwój pracowników.	C3	W2, U2, K1, K2
8.	Znaczenie work-life balance i wellbeing w rozwoju pracowników.	C2	W1, K1, K2
9.	Kompetencje przyszłości.	C1	W1, W2, U1, K2

Literatura

Obowiązkowa

1. Cannon, J. A., McGee, R., 2015, Zarządzanie talentami i planowanie ścieżek karier, Wydawnictwo Wolters Kluwer.
2. Sidor-Rządowska, M., 2018, Coaching kariery. Doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy, Wydawnictwo Wolters Kluwer.
3. Stuss M. M., 2021, Zarządzanie talentami, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Zalecana

1. Grant A., 2024, Ukryty potencjał. Ty też go masz i co z nim zrobisz? Wydawnictwo MT Business.
2. Jurczak, J., Jaks, M., 2024, Miękkie zarządzanie w organizacji. Rozwój kariery i zachowania społeczne ludzi w organizacji, Wydawca: Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej.
3. Piątkowska A., 2024, Zarządzanie karierą w świecie VUCA. Jak skutecznie pokierować własną karierą w niepewnym środowisku, Wydawnictwo Onepress.

Informacje rozszerzone

Metody nauczania:

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

Metody nauczania	Sposób zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Wykład	Egzamin pisemny testowy, Egzamin pisemny z otwartymi pytaniami, Projekt grupowy	Na końcową ocenę składa się wynik z egzaminu pisemnego 50% i projektu grupowego 50%. Zaliczenie od 60%.

Rozliczenie punktów ECTS

Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności	
Uczestnictwo w wykładach	30	
Uczestnictwo w egzaminie	2	
Przygotowanie do egzaminu	18	
Przygotowanie projektu	20	
Konsultacje z prowadzącym/i zajęcia	18	
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 88	ECTS 3.0
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	Liczba godzin 50	ECTS 2.0
Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	Liczba godzin 20	ECTS 0.5

* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
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_K06	absolwent jest gotów do ciągłego rozwoju zawodowego, samodoskonalenia i dostosowywania się do dynamicznych zmian w obszarze zarządzania 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 wzmacnianie pozytywnego wizerunku organizacji na rynku pracy.
K2_U08	absolwent potrafi integrować wiedzę z różnych dziedzin w celu rozwiązywania problemów oraz przewidywania skutków decyzji menedżerskich dla zrównoważonego rozwoju organizacji.
K2_U09	absolwent potrafi samodzielnie planować i realizować proces uczenia się, wspierać rozwój zawodowy innych oraz projektować ścieżki rozwoju w organizacji.
K2_U10	absolwent potrafi projektować procesy oceny pracowniczej, ustalać cele indywidualne i zespołowe, monitorować ich realizację oraz wdrażać działania wspierające zaangażowanie pracowników.
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_W04	absolwent zna i rozumie zaawansowane metody motywowania pracowników, budowania ich zaangażowania oraz zarządzania równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.
K2_W05	absolwent zna i rozumie procesy zarządzania talentami, techniki budowania inkluzywnych zespołów oraz zasady różnorodności w organizacjach.
K2_W08	absolwent zna i rozumie nowoczesne metody oceny kompetencji, potencjału pracowników oraz techniki oceny efektywności szkoleń i rozwoju.
K2_W09	absolwent zna i rozumie zasady zarządzania zmianą w organizacjach, zarządzania projektami HR oraz ich wpływ na efektywność organizacyjną.
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: Magdalena Andrałojć