

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **HR w praktyce**

Nazwa w języku angielskim: **HR in practice**

Karta przedmiotu ważna od roku akademickiego: **2026/2027**

Kierunek studiów: **Zarządzanie**

Poziom studiów: **Studia I stopnia**

Forma studiów: **Niestacjonarne**

Profil: **Praktyczny**

Specjalność: **Zarządzanie personelem i marketing**

Język wykładowy: **polski**

Jednostka prowadząca: **Wydział Nauk Społecznych i Technicznych**

Opiekun przedmiotu: **dr Jolanta Dmowska, prof. UJW**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Projekt	Laboratorium
Liczba godzin zajęć dydaktycznych organizowanych przez Uczelnię				18	
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta				75	
Forma zaliczenia				zaliczenie na ocenę	
Liczba punktów ECTS				3	

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

Brak

CELE PRZEDMIOTU

C1.	Zapoznanie studentów z praktycznymi aspektami zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji.
C2.	Kształtowanie kompetencji analitycznych i projektowych w zakresie diagnozy problemów personalnych organizacji oraz umiejętności pracy zespołowej przy opracowywaniu kompleksowego projektu HR dla wybranej organizacji.
C3	Uświadomienie znaczenia etyki, odpowiedzialności i zgodności działań HR z regulacjami prawa pracy.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ – PEU

Z zakresu wiedzy:	
PEU_W01	Student zna podstawowe pojęcia, funkcje i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi oraz rozumie ich znaczenie w funkcjonowaniu organizacji.
PEU_W02	Student zna etapy procesów HR (rekrutacja, adaptacja, ocena, rozwój, motywowanie) oraz rozumie ich wzajemne powiązania i znaczenie dla realizacji celów organizacji.
Z zakresu umiejętności:	
PEU_U01	Student potrafi zaprojektować wybrane narzędzia HR (np. ogłoszenie rekrutacyjne, arkusz oceny pracowniczej, opis stanowiska pracy, element systemu motywacyjnego).
PEU_U02	Student potrafi opracować spójny projekt działań HR dla wybranej organizacji, uwzględniając jej specyfikę i potrzeby. Potrafi komunikować się w tej kwestii z innymi oraz przyjmować różne role w zespole projektowym.
Z zakresu kompetencji społecznych:	
PEU_K01	Student jest gotów do odpowiedzialnego i etycznego podejmowania decyzji w obszarze HR oraz efektywnej współpracy w zespole projektowym oraz odpowiedzialnej promocji kultury zawodowej

TREŚCI PROGRAMOWE		
Forma zajęć – PROJEKT		Liczba godzin
P1	Wprowadzenie do projektu. Omówienie zakresu i zasad realizacji projektu HR.	1
P2	Analiza potrzeb personalnych organizacji – diagnoza problemu projektowego.	2
P3	Projektowanie opisu stanowiska pracy i profilu kompetencyjnego.	2
P4	Projekt procesu rekrutacji i selekcji pracowników (narzędzia, kryteria, etapy).	2
P5	Projekt systemu ocen pracowniczych.	2
P6	Projekt elementów systemu motywacyjnego (finansowego i pozafinansowego).	2
P7	Projekt działań rozwojowych i szkoleniowych.	2
P8	Aspekty prawne i etyczne działań HR.	2
P9	Prezentacja projektów zespołowych, ewaluacja i omówienie.	3
Razem		18

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE	
1.	Metoda projektu (Project-Based Learning) – opracowanie kompleksowego projektu HR dla wybranej organizacji.
2.	Analiza studiów przypadków (case study), w tym wzory ogłoszeń, arkusze ocen, regulaminy
3.	Praca zespołowa z podziałem ról projektowych.
4.	Praca własna, indywidualna i zespołowa – przygotowanie do zajęć

**METODY I FORMY OCENY
OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ**

Formy oceny (F lub P)*	Numer efektu uczenia się (przedmiotowego)	Metody oceny osiągnięcia efektu uczenia się
F	PEU_W01; PEU_W02 PEU_U01; PEU_U02; PEU_K01	Praca indywidualna oraz zespołowa w trakcie zajęć, ocena etapów przygotowania pracy projektowej
P (z uwzględnieniem F)	PEU_W01; PEU_W02 PEU_U01; PEU_U02; PEU_K01	Całościowa ocena pracy projektowej (spójność, poprawność merytoryczna, adekwatność narzędzi) oraz umiejętności jego prezentacji

*F – ocena formująca (w trakcie semestru), P – ocena podsumowująca (na koniec semestru)

KRYTERIA OCENY

OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Nr PEU	Ocena dostateczna	Ocena dobra	Ocena bardzo dobra
PEU_W01	Student zna podstawowe pojęcia i wybrane narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, jednak jego wiedza ma charakter odtwórczy i nie zawsze znajduje poprawne odzwierciedlenie w projekcie.	Student zna i rozumie podstawowe funkcje oraz narzędzia HR, a wiedza ta znajduje poprawne zastosowanie w opracowanych elementach projektu.	Student bardzo dobrze zna i rozumie funkcje oraz narzędzia HR, potrafi trafnie dobrać je do specyfiki organizacji oraz wykazuje pogłębione rozumienie ich znaczenia dla efektywności organizacyjnej.
PEU_W02	Student zna etapy procesów HR, jednak w projekcie przedstawia je w sposób niespójny lub uproszczony.	Student poprawnie identyfikuje i opisuje etapy procesów HR oraz uwzględnia ich logiczne powiązania w projekcie.	Student w sposób kompleksowy i spójny przedstawia procesy HR, wykazując ich wzajemne zależności oraz znaczenie dla realizacji celów organizacji; projekt ma charakter systemowy i przemysłowy.
PEU_U01	Student potrafi opracować podstawowe narzędzia HR, jednak zawierają one braki merytoryczne lub formalne i wymagają istotnych korekt.	Student poprawnie projektuje wybrane narzędzia HR (np. opis stanowiska, arkusz oceny, element systemu motywacyjnego), zachowując adekwatność do specyfiki organizacji.	Student samodzielnie i profesjonalnie projektuje narzędzia HR, wykazując ich spójność, funkcjonalność oraz zgodność z dobrymi praktykami i realiami organizacyjnymi.
PEU_U02	Student uczestniczy w opracowaniu projektu HR, jednak jego wkład ma charakter ograniczony, a projekt jest częściowo niespójny lub nie w pełni uzasadniony.	Student aktywnie uczestniczy w opracowaniu kompleksowego projektu HR; projekt jest spójny, logicznie uzasadniony i odpowiada zdiagnozowanym potrzebom organizacji.	Student wykazuje wysoki poziom zaangażowania i inicjatywy projektowej; projekt ma charakter kompleksowy, strategicznie uzasadniony, oparty na trafnej diagnozie oraz zawiera realne i wykonalne rozwiązania personalne.
PEU_K01	Student w ograniczonym zakresie angażuje się w pracę zespołową i sporadycznie uwzględnia aspekty etyczne oraz odpowiedzialność decyzji HR.	Student efektywnie współpracuje w zespole projektowym, wykazuje odpowiedzialność za powierzone zadania oraz uwzględnia aspekty etyczne i prawne w proponowanych rozwiązaniach	Student aktywnie i odpowiedzialnie współtworzy projekt, inicjuje rozwiązania, konstruktywnie współpracuje w zespole oraz w sposób świadomy uwzględnia długofalowe, etyczne i prawne konsekwencje decyzji HR.

LITERATURA PODSTAWOWA

A.Pocztowski (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje, praktyki, wyzwania, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2018

T. Listwan, Ł. Sułkowski (red.), Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi, Difin, Warszawa 2016.

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

A.Pocztowski, A. Rakowska, A. Sitko-Lutek (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Ewolucja i współczesność, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

M. Armstrong, S.Taylor, Armstrong's handbook of human resource management practice, Kogan Page 2014.

ŹRÓDŁA ELEKTRONICZNE

MACIERZ POWIĄZANIA

EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA PRZEDMIOTU HR W PRAKTYCE

Z EFEKTAMI UCZENIA SIĘ NA KIERUNKU ZARZĄDZANIE

Przedmiotowy efekt uczenia się	Odniesienie przedmiotowego efektu do efektów uczenia się zdefiniowanych dla kierunku studiów i specjalności	Cele przedmiotu	Treści programowe	Numer narzędzia dydaktycznego
PEU_W01	K_W01, K_W06	C1, C2, C3	K1-K8	1, 2, 3, 4
PEU_W02	K_W01, K_W06	C1, C2, C3	K1-K8	1, 2, 3, 4
PEU_U01	K_U01, K_U02	C1, C2, C3	K1-K8	1,2,3,4
PEU_U02	K_U03, K_U05	C1, C2, C3	K1-K8	1,2,3,4
PEU_K01	K_K02, K_K04, K_K05	C1, C2, C3	K1-K8	1,2,3,4