

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **Zarządzanie zasobami ludzkimi**

Nazwa w języku angielskim: **HR management**

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

Kierunek studiów: **Pedagogika**

Poziom studiów: **Studia I stopnia**

Forma studiów: **Niestacjonarne**

Profil: **Praktyczny**

Specjalność: **HR Business Partner**

Język wykładowy: **Polski**

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

Opiekun przedmiotu: **dr hab. Rafał Czachor, prof. UJW**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Projekt	Laboratorium
Liczba godzin zajęć dydaktycznych organizowanych przez Uczelnię	14	16			
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta	75	50			
Forma zaliczenia	Egzamin	Zaliczenie z oceną			
Liczba punktów ECTS	3	2			

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

Brak.

CELE PRZEDMIOTU

C1	Przekazanie wiedzy na temat podstawowych procesów personalnych w przedsiębiorstwa.
C2	Praktyka umiejętności prowadzenia rozmów z kandydatem do pracy i pracownikiem.
C3	Przekazanie wiedzy na temat motywacyjnych systemów wynagradzania.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ – PEU	
Z zakresu wiedzy:	
PEU_W01	Zna podstawowe zasady i sposoby prowadzenia marketingu personalnego, rekrutacji, adaptacji, rozwoju personalnego i wynagradzania.
Z zakresu umiejętności:	
PEU_U01	Potrafi opisać procesy personalne w organizacji i czynnie w nich uczestniczyć.
Z zakresu kompetencji społecznych:	
PEU_K01	Gotów jest do odpowiedzialnego pełnienia roli zawodowej, przestrzegania etyki zawodowej i wymagania tego od innych.

TREŚCI PROGRAMOWE		
Forma zajęć – wykład		Liczba godzin
W1	Wprowadzenie. Omówienie zasad zaliczenia przedmiotu. Marketing personalny. Czym jest marketing personalny? Kiedy zaczyna się marketing personalny? Działania w ramach marketingu personalnego.	2
W2	Rekrutacja i selekcja – metody, techniki, narzędzia. analiza potrzeb i określenie wymagań rekrutacyjnych. Pozyskiwanie kandydatów. Selekcja. Umiejętność zadawania pytań. Kłamstwo w rekrutacji i błędy oceny. Zakończenie rekrutacji (feedback). Efektywność działań rekrutacyjnych.	3
W3	Adaptacja. Definiowanie procesu adaptacji. Wprowadzenie pracownika. System szkoleń wstępnych. Rola opiekuna. Monitoring skuteczności procesu adaptacji.	1
W4	Rozwój personalny, w tym system ocen pracowniczych. Zarządzanie kompetencjami – wprowadzenie. Czym jest kompetencja? Na czym polega efektywne zarządzanie kompetencjami? Definiowanie i ocena kompetencji. Rozwój i transfer kompetencji. Monitoring rozwoju kompetencji. Podsumowanie.	4
W5	Systemy wynagradzania i benefity.	4
Razem		14

TREŚCI PROGRAMOWE		
Forma zajęć – ćwiczenia		Liczba godzin
C1	Czym są kompetencje? Stworzenie profilu HR BP.	3
C2	Stworzenie formularza oceny dla stanowiska HR BP.	4
C3	Nowe kompetencje. Zaprojektowanie programu szkoleniowego dla HR BP.	4

C4	Symulacja wartościowania stanowiska pracy (np. HR P). Budowanie celów SMART. Powiązanie celów z systemem premiowania. Benefity pozafinansowe – na bazie aktualnych trendów. Podsumowanie, zaliczenie przedmiotu.	5
Razem		16

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE	
1.	Prezentacja treści z wykorzystaniem multimedialnych.
2.	Dyskusja, filmy, grafiki.
3.	Praca własna, opracowanie tematów.
4.	Kazusy.
5.	Konsultacje.

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
Fw	PEU_W01, PEU_K01	Dyskusja kierowana przez wykładowcę, merytoryczna aktywność studentów.
Pw	PEU_W01, PEU_K01	Egzamin w formie ustnej lub pisemnej.
Fć	PEU_W01, PEU_U01, PEU_K01	Dyskusja.
Pć	PEU_W01, PEU_U01, PEU_K01	Zaliczenie w formie ustnej lub pisemnej. Ocena projektu.

*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	Zna podstawowe zasady i sposoby prowadzenia marketingu personalnego, rekrutacji, adaptacji, rozwoju personalnego i wynagradzania.	Dodatkowo zna mechanizmy kierujące relacjami społecznymi.	Dodatkowo zna przykłady dobrych praktyk z działalności przedsiębiorstw i instytucji.

PEU_U01	Potrafi opisać procesy personalne w organizacji i czynnie w nich uczestniczyć.	Dodatkowo potrafi stosować posiadaną wiedzę w praktyce, dobierając odpowiednie metody pracy.	Dodatkowo poszukuje kreatywnych rozwiązań w zarządzaniu zasobami ludzkimi.
PEU_K01	Gotów jest do odpowiedzialnego pełnienia roli zawodowej, przestrzegania etyki zawodowej i wymagania tego od innych.	Dodatkowo potrafi organizować własną pracę.	Dodatkowo dostrzega rolę lidera.

LITERATURA PODSTAWOWA

Król H., Ludwiczynski A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2019.

Oleksyn T. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER Warszawa 2016.

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

Ciekanowski Z, Nowicka J., Wyrębek H. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w sytuacjach kryzysowych, CeDeWu, Warszawa 2017.

ŹRÓDŁA ELEKTRONICZNE

MACIERZ POWIĄZANIA

EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA PRZEDMIOTU ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Z EFEKTAMI UCZENIA SIĘ NA KIERUNKU PEDAGOGIKA

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_W05, K_W08	C1-C3	W1-5	1,2,3,4,5
PEU_U01	K_U02, K_U08	C1-C3	Ć1-4	1,2,3,4,5
PEU_K01	K_K04	C1-C3	W1-5, C1-4	1,2,3,4,5