

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **Rola HR w organizacji**

Nazwa w języku angielskim: **Role of HR in the organization**

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	12	12			
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta	25	50			
Forma zaliczenia	Zaliczenie z oceną	Zaliczenie z oceną			
Liczba punktów ECTS	1	2			

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

Brak.

CELE PRZEDMIOTU

C1	Nabywanie teoretycznych i praktycznych umiejętności kierowania i zarządzania w ramach grup pracowniczych.
C2	Znajomość elementów diagnozy pracowniczej, budowania indywidualnych systemów motywacji oraz komunikacji pracowniczej, jak również skutecznego kierowania w ramach zespołów pracowniczych.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA – PEU

Z zakresu wiedzy:

PEU_W01

Wie jaką rolę spełnia HR w organizacji i zna obszary działań w ramach HR.

Z zakresu umiejętności:

PEU_U01	Potrafi realizować działania z obszaru HR, kształtujące kulturę organizacji.
Z zakresu kompetencji społecznych:	
PEU_K01	Jest gotów do krytycznej oceny posiadanej wiedzy z zakresu HR.

TREŚCI PROGRAMOWE		
Forma zajęć – wykład		Liczba godzin
W1	Wprowadzenie do przedmiotu.	0,5
W1	Wizja i strategia działalności firmy. Budowanie strategii firmy: Strategia przedsiębiorstwa bazą dla strategii HR. Wizja i cele strategiczne HR. Procesy zapewniające realizację celów strategicznych.	1,5
W2	Jak kształtować kulturę w organizacji? a. Wartości i zasady postępowania w przedsiębiorstwie. Compliance. b. Programy wspierające kształtowanie kultury (dla kadry kierowniczej i Pracowników). c. Ankiety pracownicze. d. Dialog z Pracownikami (spotkania z załogą np. Info Day, dzień otwartych drzwi w zarządzie). e. Wzmacnianie identyfikacji z firmą (eventy firmowe np. 20-lecie, Family Day, dni otwarte dla Pracowników i ich rodzin).	3
W3	Różnorodność. Działania w kontekście różnorodności: a. Odwołanie do strategii przedsiębiorstwa, strategii HR, wartości firmowych i wymogów Karty Różnorodności, wymogów prawnych (dyskryminacja, mobbing). b. Wizja, Purpose i cele strategiczne. c. Obszary działania i aktywności (roczny plan działań np., budżet itd.).	3
W4	Struktura organizacyjna a zadania HR. Omówienie modeli struktur organizacji. W jakich organizacjach sprawdzają się. Jak struktury zmieniają się / ewoluują na podstawie zachodzących trendów? Jaka jest wizja przyszłej organizacji. Rola HR BP w nowoczesnej organizacji.	3
W5	Podsumowanie, zaliczenie przedmiotu.	1
Razem		12
Forma zajęć – ćwiczenia		Liczba godzin
Ć1	Wprowadzenie. Przedstawienie case study na bazie Brose Sitech + ćwiczenie w grupach (powstaje nowy oddział Brose Sitech). Na podstawie nowo założonej firmy produkcyjnej będziemy pracować w kolejnych tematach.	3
Ć2	Praca na bazie case study na bazie BS + ćwiczenie w grupach.	3
Ć3	Wprowadzenie do tematyki różnorodności – może brain storming w grupach „Co dla mnie znaczy różnorodność?” – każdy ma inne spostrzeżenie tego zagadnienia.	2

	Case study z BS. Kontynuacja pracy w grupach. Budowa własnej strategii i pomysłów, jak można zadbać o różnorodność w organizacji (różnorodność, równe traktowanie, włączanie społeczne).	
Ć4	Case study z BS (aktualna/nowa struktura organizacji i HR, mapa procesów firmy). Zadanie dla grup: wspólne omówienie powiązań, określenie ryzyka i korzyści płynących z aktualnej struktury. Na podstawie przedstawionej struktury organizacji należy określić sposób postępowania, decyzyjność, ryzyka przy wskazanych sytuacjach: • Zatrudnienie dużej grupy osób • Zwolnienie pracownika • Podwyżka wynagrodzeń dla wszystkich pracowników	2
Ć5	Omówienie ról HR BP: a. Operacyjna b. Doradcza c. Decyzyjna d. Kontrolująca Lista zadań, które realizuje HR BP i pogrupowanie ich zgodnie z realizowanymi rolami. Wskazanie ryzyka, trudności, możliwości, wyzwań, które wiążą się z realizacją poszczególnych ról na podstawie case study. Zaliczeni na podstawie case study.	2
Razem		12

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1.	Wykład – metoda tradycyjna z wykorzystaniem multimediów.
2.	Ćwiczenia - dyskusja nad podstawowymi zagadnieniami, studium przypadków.
3.	Dyskusja, praca w grupach.
4.	Praca własna.

METODY I FORMY OCENY OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA

Formy oceny (F lub P)*	Numer efektu uczenia (przedmiotowego)	Metody oceny osiągnięcia efektu uczenia
F w	PEU_W01, PEU_K01	Aktywność podczas dyskusji.
P w	PEU_W01, PEU_K01	Zaliczenie w formie ustnej lub pisemnej.
F ć	PEU_U01, PEU_K01	Aktywność podczas dyskusji, praca w grupach.

P ó	PEU_U01, PEU_K01	Case study.
-----	------------------	-------------

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

KRYTERIA OCENY

OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA

Nr PEU	Ocena dostateczna	Ocena dobra	Ocena bardzo dobra
PEU_W01	Wie jaką rolę spełnia HR w organizacji i zna obszary działań w ramach HR.	Dodatkowo zna specyfikę HR w nowoczesnej organizacji.	Dodatkowo wymienia przykłady zastosowania wiedzy oraz zna dobre praktyki zakresu HR.
PEU_U01	Potrafi realizować działania z obszaru HR, kształtujące kulturę organizacji.	Posiada umiejętności komunikacyjne z zespołem.	Dodatkowo potrafi rozwiązywać nietypowe problemy HR.
PEU_K01	Jest gotów do krytycznej oceny posiadanej wiedzy z zakresu HR.	Dodatkowo gotów jest ocenić jej aktualność.	Dodatkowo gotów jest stosować ją w praktyce.

LITERATURA PODSTAWOWA

Armstrong M., Taylor S., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo: Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

Król H., Ludwiczynski A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2024.

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

Czopek M. (red.), Zarządzanie kadrami i środowiskiem pracy, FNCE, UJW, Poznań 2024

Czopek M. (red.), Zarządzanie – komunikacja - nowoczesność, FNCE, UJW, Poznań 2023

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

MACIERZ POWIĄZANIA

EFEKTÓW KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU ROLA HR W ORGANIZACJI

Z EFEKTAMI UCZENIA NA KIERUNKU PEDAGOGIKA

Przedmiotowy efekt uczenia	Odniesienie przedmiotowego efektu do efektów uczenia zdefiniowanych dla kierunku studiów i specjalności	Cele przedmiotu	Treści programowe	Numer narzędzia dydaktycznego
PEU_W01	K_W04, K_W05, K_W08	C1	W1-W5	1, 3, 4
PEU_U01	K_U08, K_U09	C1, C2	Ć1-5	2, 3
PEU_K01	K_K01	C1, C2	W1-K5, Ć1-K5	2, 3