

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu w języku polskim: STRATEGICZNE ZARZĄDZANIE PERSONELEM							Kod przedmiotu: KNS/ZR-IP/ZZL/36		
Nazwa przedmiotu w języku angielskim: STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT									
Kierunek studiów: ZARZĄDZANIE			Profil: praktyczny				Poziom studiów: I stopień		
Specjalność/specjalizacja: zarządzanie zasobami ludzkimi			Forma zaliczenia przedmiotu: egzamin				Semestr studiów: 6		
Nazwa grupy zajęć: zajęcia specjalnościowe			Język w jakim prowadzone są zajęcia: polski						
Tryb studiów	Forma zajęć							Ogólna liczba godzin	Liczba punktów ECTS:
	W	Ćw.	Konw.	Lab.	Proj.	Sem.	Zajęcia terenowe		
Tryb stacjonarny	15	15	-	-	-	-	-	30	
Tryb niestacjonarny	15	15	-	-	-	-	-	30	
Jednostka realizująca przedmiot, wydział: Kolegium Nauk Społecznych									
Odpowiedzialny za opracowanie karty przedmiotu (tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko, adres e-mail): dr hab. Michał Kucia, mkucia@wszp.edu.pl									
CEL PRZEDMIOTU									
C1.	Zapoznanie studentów z istotą i znaczeniem strategicznego zarządzania personelem oraz powiązaniem polityki personalnej ze strategią organizacji.								
C2.	Rozwijanie umiejętności analizowania, planowania i wdrażania działań HR na poziomie strategicznym, uwzględniających cele biznesowe i długoterminowy rozwój organizacji.								
C3.	Kształtowanie postawy świadomego, etycznego i odpowiedzialnego podejmowania decyzji personalnych w kontekście strategicznym.								
WYMAGANIA WSTĘPNE									
1.	Podstawy zarządzania								

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ		METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DO:	
			TREŚCI PROGRAMOWYCH	KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ
EU1	Student zna główne koncepcje strategicznego zarządzania personelem, narzędzia analizy strategicznej w obszarze HR, metody planowania zatrudnienia, rozwoju i retencji pracowników oraz współczesne trendy w HR.	egzamin pisemny w formie testu wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz, pytania otwarte	W1 – W5	ZI K_W 10
EU2	Student potrafi opracować podstawowe elementy strategii personalnej, diagnozować potrzeby kadrowe organizacji, analizować otoczenie i zasoby wewnętrzne, dobierać narzędzia HR wspierające realizację celów strategicznych oraz projektować procesy HR o charakterze długofalowym.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem kolokwium całościowe	ĆW1 – ĆW5	ZI K_U 05
EU3	Student jest gotów do podejmowania decyzji personalnych zgodnych ze strategią organizacji, uwzględniających odpowiedzialność społeczną, etykę oraz długoterminowy rozwój zasobów ludzkich.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem kolokwium całościowe	ĆW1 – ĆW5	ZI K_K 06

TREŚCI PROGRAMOWE

L.p.	WYKŁAD	Liczba godzin	
		S	N
W1	Wprowadzenie do strategicznego zarządzania personelem. Definicje, koncepcje, cele oraz znaczenie funkcji personalnej w strategii organizacji. Relacja między strategią biznesową a strategią HR. Modele zarządzania zasobami ludzkimi w ujęciu strategicznym i ich ewolucja na przestrzeni lat.	3	3
W2	Analiza strategiczna w obszarze HR. Przegląd narzędzi analitycznych: SWOT, PESTEL, analiza interesariuszy, diagnoza kapitału ludzkiego. Identyfikacja kluczowych kompetencji organizacyjnych oraz roli kapitału ludzkiego w budowaniu przewagi konkurencyjnej.	3	3
W3	Planowanie strategiczne zatrudnienia. Prognozowanie potrzeb kadrowych, planowanie sukcesji, zarządzanie talentami, polityki retencyjne. Długoterminowe planowanie zasobów ludzkich w kontekście zmian rynkowych, demograficznych i technologicznych.	3	3
W4	Strategiczne podejście do rozwoju, motywowania i wynagradzania pracowników. Koncepcja EVP (Employee Value Proposition), budowanie zaangażowania, projektowanie systemów ocen okresowych, rozwój ścieżek kariery. Znaczenie kultury organizacyjnej jako elementu strategii HR.	3	3
W5	Trendy w strategicznym zarządzaniu personelem: HR Data Analytics, digitalizacja procesów HR, zrównoważony rozwój, inkluzywność, różnorodność i wellbeing pracowników. Wyzwania przyszłości i zmieniająca się rola HR Business Partnera.	3	3
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA WYKŁADU: egzamin pisemny w formie testu wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz, pytania otwarte – ocena ilościowa

L.p.	ĆWICZENIA	Liczba godzin	
		S	N
ĆW1	Analiza studiów przypadków dotyczących wdrażania strategii HR w różnych typach organizacji. Diagnozowanie problemów kadrowych i określanie ich wpływu na poziom strategiczny. Ćwiczenia w identyfikowaniu kluczowych celów personalnych wynikających ze strategii firmy.	3	3
ĆW2	Warsztat z analizy strategicznej: tworzenie SWOT i PESTEL dla działu HR, mapowanie interesariuszy, analiza wewnętrznych zasobów kadrowych. Ocena mocnych i słabych stron funkcji personalnej oraz identyfikacja obszarów wymagających zmian.	3	3
ĆW3	Projektowanie założeń strategii personalnej: planowanie sukcesji, polityki rekrutacyjne, rozwój talentów, systemy motywacyjne. Tworzenie koncepcji działań HR wspierających długoterminowe cele organizacji oraz ich uzasadnienie.	3	3
ĆW4	Praca nad procesami strategicznymi: budowanie EVP, planowanie ścieżek kariery, projektowanie systemów ocen pracowników. Analiza ich wpływu na zaangażowanie i retencję pracowników. Symulacje decyzji menedżerskich.	3	3
ĆW 5	Symulacje i case studies z obszaru strategicznych wyzwań HR: digitalizacja procesów, zarządzanie zmianą, działania employer brandingowe, polityki różnorodności i inkluzyjności. Opracowywanie rekomendacji dla organizacji i prezentacja wyników.	3	3
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA ĆWICZEŃ: kolokwium całosciowe – ocena ilościowa, obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem – ocena jakościowa

METODY I FORMY DYDAKTYCZNE

1. Wykład z wykorzystaniem technik multimedialnych.
2. Rozwiązywanie zadań.
3. Analiza przypadków.
4. Praca w grupach

NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1. Prezentacja multimedialna.
2. Platforma e-learningowa
3. Biblioteki cyfrowe i zasoby online.

OPROGRAMOWANIE

1. Pakiet MS Office
2. Internet

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		tryb stacjonarny	tryb niestacjonarny
1.	godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim	30	30
2.	samodzielne przygotowanie się do zajęć	20	20
3.	przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	12	12
4.	konsultacje	2	2
5.	zapoznanie się z literaturą	10	10
6.	zaliczenie/egzamin	1	1
SUMA GODZIN		75	75
LICZBA PUNKTÓW ECTS		3	3

LITERATURA PODSTAWOWA

1. Gregorczyk S., Urbanek G.: *Zarządzanie strategiczne w dobie cyfrowej gospodarki sieciowej*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, 2020
2. I. Warwas, A. Rogozińska-Pawelczyk: *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2016
3. M. Suchar, *Zarządzanie personelem w praktyce : poradnik dla menedżerów z zestawem narzędzi*, ODDK, 2007

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA I ŹRÓDŁA PRAWA	
1.	Armstrong M.: <i>Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi</i> , Wolters Kluwer, 2010
2.	Tomczak M., Krawczyk-Bryłka B.: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wybrane aspekty</i> , Difin, 2017
INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE	
1.	PLATFORMA MOODLE zawiera: ▪ materiały dydaktyczne do przedmiotu ▪ przedmiotowe efekty uczenia się ▪ zalecaną literaturę ▪ warunki i kryteria zaliczenia przedmiotu
2.	BIBLIOTEKA WSZOP zapewnia literaturę podstawową do przedmiotu oraz wybrane pozycje literatury uzupełniającej, w tym dostęp do zbiorów cyfrowych i Platformy IBUK Libra
3.	ELEKTRONICZNY NIEZBĘDNIK STUDENTA zawiera: ▪ kierunkowe efekty uczenia się ▪ karty przedmiotów ▪ terminy konsultacji nauczycieli akademickich
4.	WIRTUALNY DZIEKANAT zawiera: ▪ harmonogram zajęć na bieżący semestr ▪ harmonogram sesji egzaminacyjnej ▪ ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego
5.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny jakościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ w pełni – ocena bardzo dobry ▪ z niewielkimi niedociągnięciami – ocena dobry plus ▪ z brakami, które można uzupełnić – ocena dobry ▪ z istotnymi brakami, które można uzupełnić – ocena dostateczny plus ▪ z istotnymi brakami na minimalnym poziomie – ocena dostateczny lub ▪ nie zostały osiągnięte – ocena niedostateczny.
6.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny ilościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ 91-100% sumy – ocena bardzo dobry ▪ 81-90% – ocena dobry plus ▪ 71-80% – ocena dobry ▪ 61-70% – ocena dostateczny plus ▪ 51-60% – ocena dostateczny lub ▪ 50% i mniej – ocena niedostateczny.
7.	Terminy egzaminów uzgadnia starosta roku z prowadzącym zajęcia
8.	Karta przedmiotu obowiązuje od roku akademickiego 2025/26