

**Dr Małgorzata Chrupała-Pniak**  
Zastępca kierownika działu HR  
Uniwersytet Śląski w Katowicach  
*Imię i nazwisko, stopień/tytuł naukowy Recenzenta*

## Recenzja programu studiów

**Nazwa kierunku studiów:** zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji

**Poziom studiów:** pierwszego stopnia

**Profil studiów:** ogólnoakademicki

**Forma studiów:** stacjonarne i niestacjonarne

Kryteria oceny	wymagania spełnione (tak/nie)
<b>Konstrukcja programu studiów: koncepcja, cele kształcenia i efekty uczenia się</b>	
koncepcja i cele kształcenia są zgodne ze strategią uczelni	Tak
koncepcja i cele kształcenia mieszczą się w dyscyplinie lub dyscyplinach, do których kierunek jest przyporządkowany	Tak
koncepcja i cele kształcenia są powiązane z działalnością naukową prowadzoną w uczelni w tej dyscyplinie lub dyscyplinach	Tak
koncepcja i cele kształcenia są zorientowane na potrzeby otoczenia społeczno-gospodarczego, w tym w szczególności zawodowego rynku pracy.	Tak
efekty uczenia się są zgodne z koncepcją i celami kształcenia oraz dyscypliną lub dyscyplinami, do których jest przyporządkowany kierunek, opisują, w sposób trafny, specyficzny, realistyczny i pozwalający na stworzenie systemu weryfikacji, wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne osiągnięte przez studentów, a także odpowiadają właściwemu poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz profilowi ogólnoakademickiemu.	Tak
Program studiów uwzględnia założenia Nowej Koncepcji Studiów w UŚ	Tak

<b>Program studiów: treści programowe, harmonogram realizacji programu studiów oraz formy i organizacja zajęć, metody kształcenia, praktyki zawodowe, organizacja procesu nauczania i uczenia się</b>	
treści programowe są zgodne z efektami uczenia się oraz uwzględniają w szczególności aktualny stan wiedzy i metodyki badań w dyscyplinie lub dyscyplinach, do których jest przyporządkowany kierunek, jak również wyniki działalności naukowej uczelni w tej dyscyplinie lub dyscyplinach	Tak
harmonogram realizacji programu studiów oraz formy i organizacja zajęć, a także liczba semestrów, liczba godzin zajęć prowadzonych z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i szacowany nakład pracy studentów mierzony liczbą punktów ECTS, umożliwiającą studentom osiągnięcie wszystkich efektów uczenia się	Tak
metody kształcenia są zorientowane na studentów, motywują ich do aktywnego udziału w procesie nauczania i uczenia się oraz umożliwiają studentom osiągnięcie efektów uczenia się, w tym w szczególności umożliwiają przygotowanie do prowadzenia działalności naukowej lub udział w tej działalności	Tak
wymiar i forma odbywania zajęć kształtujących kompetencje językowe w zakresie znajomości języka obcego oraz przyporządkowanej tym zajęciom łącznej liczby punktów ECTS sprzyja umiędzynarodowieniu kształcenia na kierunku, zgodnie z przyjętą koncepcją kształcenia, zapewnia studentom osiągnięcie efektów uczenia się w zakresie znajomości języka obcego	Tak
wymiar i formy odbywania praktyk zawodowych oraz liczba punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach praktyk zapewniają studentom osiągnięcie efektów uczenia się w zakresie przygotowania do pełnienia roli zawodowej	Tak
spełniony został warunek zapewnienia wyboru przez studentów zajęć, którym przypisano punkty ECTS w wymiarze nie mniejszym niż 30% liczby punktów ECTS koniecznej do ukończenia studiów na danym poziomie	Tak

**Ocena spełnienia kryteriów oceny na recenzowanym kierunku studiów oraz związku studiów ze strategią uczelni wraz z opinią: *POZYTYWNA***

#### **Uzasadnienie:**

Generalnie oceniany projekt kierunku studiów „*Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*” na poziomie licencjatu o profilu ogólnoakademickim może stanowić ciekawą ofertę kształcenia uniwersyteckiego skierowaną do osób zainteresowanych współczesną funkcją personalną w organizacji oraz jej procesami i stosowanymi narzędziami, w szczególności studentów oraz absolwentów pokrewnych kierunków w dziedzinie nauk społecznych (np. socjologii, psychologii, prawa, zarządzania) czy nauk ekonomicznych i humanistycznych. Projektowane

trzy ścieżki kształcenia zgodnie z założeniami Nowej Koncepcji Studiów w UŚ stwarzają możliwość indywidualizacji kształcenia w zależności od potrzeb i zainteresowań, a także wizji kariery zawodowej studentów co jest moim zdaniem mocną stroną projektowanego kierunku. Szczegółowa analiza proponowanych treści kształcenia w zakresie modułów dotyczących obszaru HR i planowanych metod nauczania budzi pewne wątpliwości, które proponuję poprawić.

Poniżej zamieszczam komentarz i propozycje rozwiązań:

1. str. 1 Część A – w drugim akapicie proponuję dodać, że „Kształcenie na kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji przewiduje również wyposażenie studentów w wiedzę i umiejętności z e-ZZL w szczególności umiejętności obsługi narzędzi informatycznych [...] – narzędzia ICT wykorzystywane w procesach HR a elektroniczne zarządzanie zasobami ludzkimi to jednak dwie różne kwestie.
2. Str. 1 przedostatnie zdanie – proponuję zmienić na „Ścieżka sprofilowana jest na marketingowe aspekty zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji z naciskiem na budowanie marki pracodawcy (ang. employer branding) ze [...]” – sądzę, że nie będzie dotyczyć aspektów marketingu i sprzedaży produktów lub usług.
3. Str. 2 drugie zdanie – proponuję zmienić na „Human resources w organizacji to ścieżka adresowana do osób, które swoją karierę zawodową wiążą z pracą w ramach szeroko rozumianej funkcji personalnej zarówno w organizacji, jak i agencji personalnych oraz centrów usług wspólnych” – obsługa pracownicza wydaje się pojęciem zbyt wąskim.
4. Str. 3 trzecie zdanie – proponuje dodać do listy zadań „budowanie efektywnych zespołów, projektowanie pracy/ stanowisk pracy, zarządzania rozwojem pracowników, kreowanie kultury organizacyjnej i zapewnienie dobrostanu pracowników, profilaktyka wypalenia zawodowego, rozwiązywania konfliktów w organizacji” – dotychczasowy opis wydaje się niepełny.
5. Str. 4 zdanie rozpoczynające się od „Absolwenci studiów ...” proponuję odwołać się do dokumentu Zalecenia Rady Europy z 2018 roku w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie i nie stosować potocznie używanego podziału na kompetencje twarde i miękkie – „ Absolwenci studiów wyższych legitymujący się dyplomem ukończenia kierunku zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji będą wyposażeni w kluczowe kompetencje w procesie uczenia się przez całe życie, w szczególności kompetencje osobiste i społeczne, cyfrowe, przedsiębiorczości i kreatywności oraz społecznego zaangażowania... a także specyficznych kompetencji tj. orientacja biznesowa, ...”. Proponuję również nie używać w treści opisu kierunku podziału na tzw. twarde i miękkie HR.
6. Str. 5 procentowy udział punktów ECTS - w opisie kierunku znajduje się zapis mówiący o dwóch głównych dyscyplinach, na których wiedzy naukowej bazuje projektowany kierunek. Zgodnie z aktualną klasyfikacją dyscyplin naukowych to socjologia – jako dyscyplina wiodąca (57%) oraz nauki o zarządzaniu i jakości (43%). Tymczasem w opisie modułów udział modułów i odpowiadających im efektów kształcenia z dyscypliny socjologia nie jest dominujący (chyba, że na taki rozkład wpływają moduły kierunkowe i obszarowe). Poza tym wymienione są również moduły z innych dziedzin i dyscyplin, m.in. nauk prawnych, nauk ścisłych i technicznych, psychologii, ekonomii

i finansów. Proponuję zatem uwzględnić udział procentowy nauk prawnych, ekonomii czy psychologii i wyróżnić te dyscypliny od socjologii i nauk o zarządzaniu i jakości.

7. Trzy uwagi ogólne:

- a. W projektowanym kierunku studiów nie znalazłam w żadnym z modułów metody kształcenia opartej na rozwiązywaniu problemów (ang. problem based learning). Metoda ta stosowana w wielu uczelniach opiera się na ustrukturyzowanej pracy studentów, ale nie samodzielnej tylko zespołowej, koordynowanej przez nauczyciela, ale nie w ramach jednostki zajęciowej, ale w grupach zbliżonych do grup projektowych. Wydaje się, że warto włączyć ją do wachlarza proponowanych metod uczenia się, gdyż może ona stanowić dobry start do pracy w zespołach pracowniczych lub zespołach badawczych.
- b. Część modułów zostało opisanych w sposób bardzo ogólny i zarazem trudny do zidentyfikowania celu zajęć, np. np. Konwersatorium specjalnościowe VI kod: W3-ZZ-S1-KS-VI *„Celem modułu jest ukazanie różnych ujęć procesu zarządzania zespołem z uwzględnieniem aspektów HR-owych, marketingowych lub przedsiębiorczych. Omówione i dyskutowane zostaną elementy tworzenia zespołu, przewodzenia i kierowania zespołem. Zaakcentowana zostanie również konieczność postrzegania zespołu w kontekście różnorodności jego członków, co w istotny sposób wpływa na skuteczność podejmowanych działań w zakresie zarządzania tym zespołem.”* co może powodować ryzyko powielania części wiedzy czy umiejętności np. w ramach innego modułu Procesy grupowe, kod: W3-ZZ-S1-PG. Wydaje się, że dobrze byłoby wyraźnie określić relacje treści i efektów kształcenia obu modułów, aby zapobiec ww. ryzyku.
- c. W projektowanym kierunku zabrakło modułów ukierunkowanych na kreowanie i promowanie dobrostanu pracowników. Znajdują się za to moduły wciąż akcentujące podejście sprawnościowe i efektywnościowe do zarządzania ludźmi w organizacji (np. Warsztat specjalnościowy VB, kod: W3-ZZ-S1-WS-VB) mimo doniesień z badań naukowych z ostatnich lat, które potwierdziły, że tradycyjne podejście efektywnościowe jest przyczyną wielu problemów zarówno organizacyjnych, jak i indywidualnych pracowniczych, w tym pogarszającego się stanu psychofizycznego pracowników. Proponuję dla zrównoważenia obu podejść włączyć moduły z zakresu profilaktyki dobrostanu pracowników, rozwiązywania konfliktów w organizacji czy proaktywnego kształtowania pracy.

8. Ogólna rekomendacja projektowanego kierunku – ocena pozytywna.

Katowice, 15 czerwca 2023

*Malgorzata Ciampale-Arloch*