

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)
Konstrukcja programu studiów: koncepcja, cele kształcenia i efekty uczenia się	
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 osiąganę przez studentów, a także odpowiadają właściwemu poziomowi Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz profilowi ogólnoakademickiemu.	tak
Program studiów uwzględnia założenia Nowej Koncepcji Studiów w UŚ	tak

Program studiów: treści programowe, harmonogram realizacji programu studiów oraz formy i organizacja zajęć, metody kształcenia, praktyki zawodowe, organizacja procesu nauczania i uczenia się	
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, umożliwiają 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:

Recenzowany program studiów I stopnia o profilu akademickim „Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji” oferuje wachlarz możliwości odnalezienia się na rynku pracy, a jednocześnie, za sprawą zróżnicowanego zestawu modułów, oferując wszechstronny rozwój studentom, pod względem nie tylko nabywania wiedzy, ale zdobywania użytecznych kompetencji społecznych, umiejętności krytycznego myślenia i analizy zachodzących przemian. Po zaznajomieniu się z planem studiów i jego charakterystyką, efektami uczenia, oraz zestawem opisów modułów, mogę wyrazić opinię, że absolwenci studiów „Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji” będą przygotowani do wyzwań rynku pracy, będą wyposażeni nie tylko w niezbędną wiedzę, ale też kompetencje do aktualizowania swych umiejętności. Dostrzegam nawet (choć nie to zapewne stanowiło intencję tworzących program kształcenia), że wspomniani absolwenci odnajdą się z powodzeniem na rynku pracy w daleko szerszych ramach niż te wskazane w koncepcji kierunku. Autorzy programu wskazują na szerokie możliwości zatrudnienia. Wymienię choć następujące: menedżer organizacji społecznych, project manager, HR manager, doradca biznesowy, specjalista ds. rozwoju pracowników, specjalista ds. zarządzania ryzykiem, czy też różne działy HR instytucji i organizacji.

Uważam, że kształcenie na recenzowanym tu kierunku pozwala na osiągnięcie celu w postaci przygotowania do pracy zawodowej, doskonałego odnalezienia się absolwentów na rynku, ale też wykształcenie świadomego obywatela, rozumiejącego i wypełniającego zobowiązania społeczne.

Tworzenie programu studiów to złożenie wiedzy oraz wizji autorów z oczekiwaniami rynku pracy. Tworzenie koncepcji kształcenia musi też uwzględniać możliwości dydaktyczne uczelni, dostępnej kadry, czy ograniczeń dotyczących ilości godzin. Autorzy programu stworzyli wartościowy, wychodzący naprzeciw współczesnym wymaganiom zarządzania zasobami ludzkimi program. Oferują możliwość poznania wielu zagadnień z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, ale też wiążących się z nimi z obszaru psychologii, prawa, ekonomii, socjologii i innych. Oferuje wiedzę kierunkową uzupełnioną o cały szereg umiejętności praktycznych. W programie studiów odnajdujemy zajęcia o charakterze teoretycznym, konwersatoryjnym, jak i praktyczno-warsztatowym. Program umożliwia wybranie przez studentów jednej z trzech ścieżek specjalnościowych: marketing w organizacji, human resources w organizacji, przedsiębiorczość i zarządzanie. Program wpisuje się w założenia Nowej Koncepcji Studiów w UŚ, oferując studentom szereg modułów obszarowych wspierających kształcenie kierunkowe.

Odnosząc proponowane treści programu do wyzwań rynkowych, pojawiają się refleksje, które nie tyle kwestionują program, co raczej stanowią zbiór myśli, jakie powinny wybrzmieć w recenzji, jako propozycje do rozważenia. Pierwsza myśl odnosi się do wymienienia w nazwie kierunku uzupełnienia w formie „w organizacji”. Zarządzanie zasobami ludzkimi to w przestrzeni edukacyjnej kraju dość popularny kierunek i występuje zazwyczaj bez tego rodzaju uzupełnienia/dookreślenia. Zastanawiam się, czy tego rodzaju zapis może sugerować kandydatom na studia, że nie jest to ten popularny kierunek, jaki rynek edukacyjny zna, ale coś z nim korespondującego. Wartością programu jest stworzenie wewnątrz niego wymienionych wyżej ścieżek specjalnościowych. Jednocześnie trzeba pamiętać, że absolwent kierunku będzie się identyfikował na rynku tak, jakby posiadał wiedzę i kompetencje z każdej ze ścieżek (chyba że adnotacja o ścieżce będzie zawarta w treści dyplomu). Ważnym źródłem informacji o kierunku jest zestawienie mówiące o programie (moduły, przedmioty itp.), jakie publikuje się w ogólnodostępnych materiałach. Program kierunku jest bardzo bogaty i wyczerpujący wiele kwestii, jednakże część zadnień (jak sądzę ważnych ze względu na recepcję kierunku i jego promocję), ukrytych jest za hasłami typu „warsztat specjalnościowy”. Być może dobrze byłoby wydobyć te treści, bo stanowią o atrakcyjności kierunku.

W zarządzaniu zasobami ludzkimi bardzo ważne jest tworzenie systemów motywacyjnych (nie tylko w kwestii wynagrodzeń), a te w programie studiów znajdują się jako towarzyszące takim modułom jak „Socjologia pracy”, „Socjologia organizacji i zarządzania” i „Wprowadzenie do psychologii”. Być może zasadne byłoby uwypuklenie możliwości nabycia tego rodzaju kompetencji tworząc odrębny moduł. Zwłaszcza że kwestie motywacji wybrzmiewają wyraźnie w treściach opisu kierunku.

Brakuje wyraźnego modułu dotyczącego „Zarządzania ryzykiem” (choć podaje się specjalistę ds. zarządzania ryzykiem, jako potencjalne stanowisko pracy absolwenta). Podobnie dotyczącego zarządzania zmianą (pewne tego elementy znajdują się m.in. w module „Trening kierowniczy”, a w innych można domniemywać, że uwidaczniają się jako oczywisty składnik treści na poziomie sylabusa). Do pewnego stopnia brakuje modułów mówiących wprost o audycie wewnętrznym i personalny. Zapewne te kwestie znajdują się np. w treściach programowych modułu „Wartościowanie, kontroling, ocena pracy i systemy wynagrodzeń”, czy też innych pokrewnych modułach. Wskazuję na to, gdyż w wielu organizacjach na poziomie zarządzania pojęcie „audyt” jest stosowane dość powszechnie, natomiast w treściach programu i modułach nie pojawia się ani razu.

Podobnie niedosyt może budzić brak wyraźnego wyartykułowania w programie etyki w zarządzaniu zasobami ludzkimi – jednocześnie tematyka ta niejako „ukrywa się” pod nazwą modułu „Wykład specjalnościowy V”).

Nie da się umieścić w programie studiów wszelkich możliwych i wartościowych dla kierunku treści, pewien niedosyt wzbudza brak modułów skoncentrowanych na kreowaniu pozytywnych relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Można też zastanawiać się nad brakiem uwypuklenia zagadnień dotyczących pracy pod presją, zagadnień dotyczących stresu, radzenia sobie ze stresem, czy wypalenia zawodowego – dostrzegam do pewnego stopnia te treści w module z uczelnianej oferty „Zdrowie i Rozwój Osobisty” (w innych modułach te kwestie nie są wyraźnie zaznaczone, choć być może wybrzmiewają wyraźnie w sylabusach, do których przygotowując recenzję nie miałem dostępu). Kontynuując myśli o potencjalnych brakach, na jakie mogą zwrócić zarówno kandydaci, studenci a ostatecznie absolwenci, to brak elementów dotyczących zarządzania zmianą, czy zarządzania kryzysowego. Być może są te kwestie w różnych modułach, jednakże we współczesnym zarządzaniu to jedna z kluczowych kwestii. Pojęcie kryzysu pojawia się tylko raz w module „Rynek pracy”: „Podczas dyskusji omówiony zostanie wpływ sytuacji kryzysowych na popyt i podaż zasobów pracy.”

Uwagi co do potencjalnych braków w programie zapewne mogą okazać się mało zasadne, ze względu na możliwości uszczegóławiania treści na poziomie sylabusa. Sformułowane myśli stanowią rodzaj propozycji na rzecz pozytywnego obrazu oferty programowej na tle konkurencji i atrakcyjnego przekazu w kierunku kandydatów na studia. Być może wyrażone uwagi mogą być również rodzajem propozycji wobec założeń studiów II stopnia, których powstanie warto rozważyć, jako naturalną kontynuację pogłębiającą treści studiów I stopnia.

Rekomenduje włączenie programu studiów pierwszego stopnia „Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji” do oferty Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

dr hab. Bogusław Dziadzia, prof. UŚ
14 czerwca 2023

poświadczenie złożenia podpisów i pieczęci elektronicznych

Certyfikat dla dokumentu o Autenti ID: e89ed5f8-5991-4b76-9538-a04254b218ad
utworzonego: 2023-06-15 10:23 (GMT+02:00)