#### karta przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Zarządzanie zasobami ludzkim |

1. Usytuowanie przedmiotu w systemie studiów

|  |  |
| --- | --- |
| 1.1. Kierunek studiów | Zarządzanie |
| 1.2. Forma i ścieżka studiów | Stacjonarne/Niestacjonarne/PUW |
| 1.3. Poziom kształcenia | Studia I stopnia |
| 1.4. Profil studiów | Praktyczny |

|  |  |
| --- | --- |
| 1.5. Wydział | Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych |
| 1.6. Specjalność | Przedmiot dla wszystkich specjalności |
| 1.7. Koordynator przedmiotu | Prof. nadzw. dr hab. inż. Anna Zarębska |

2. Ogólna charakterystyka przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| 2.1. Przynależność do grupy przedmiotu | Kierunkowy/praktyczny |
| 2.2. Liczba ECTS | 6 (3+3) |
| 2.3. Język wykładów | polski |
| 2.4. Semestry, na których realizowany jest przedmiot | 1 |
| 2.5.Kryterium doboru uczestników zajęć | Wszyscy studenci danej specjalności |

1. Efekty kształcenia i sposób prowadzenia zajęć
   1. Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| Lp. | Cele przedmiotu |
|
| C1 | Pogłębienie przez studentów wiedzy dotyczącej zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji |
| C2 | Zdobycie umiejętności wykorzystywania wiedzy teoretycznej do analizowania, interpretowania i rozwiązywania problemów w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach różnych typów i wielkości, także projektowania określonych podsystemów zarządzania zasobami ludzkimi |
| C3 | Uwrażliwienie studentów na rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim w sposób profesjonalny i etyczny, pracując w zespole i podejmując w nim różne role |

3.2. Przedmiotowe efekty kształcenia, z podziałem na wiedzę, umiejętności i kompetencje, wraz z odniesieniem do kierunkowych efektów kształcenia

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Opis przedmiotowych efektów kształcenia | Odniesienie do kierunkowych efektów  kształcenia | Sposób realizacji | | | |
| ST | | NST | |
| ZAJĘCIA NA UCZELNI | DODATKOWE ZAJĘCIA NA PLATFORMIE | ZAJĘCIA NA UCZELNI | DODATKOWE ZAJĘCIA NA PLATFORMIE |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **wiedzy** potrafi | | | | | | |
| W1 | opisać funkcje i procesy w zarządzaniu kapitałem ludzkim, dostrzega rolę i znaczenie menedżerów w zarządzaniu ZKL w organizacji | Z1\_W06  Z1\_W02 | X |  | X | X |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **umiejętności** potrafi | | | | | | |
| U1 | posługiwać się profesjonalną wiedzą oraz regułami zawodowymi i etycznymi w projektowaniu i wdrażaniu systemu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji | Z1\_U01  Z1\_U03  Z1\_U10 | X |  | X |  |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **kompetencji społecznych** potrafi | | | | |  |  |  |  |  |
| K1 | pracować w grupie, przyjmując w niej różne role oraz podjąć działania związane z poszukiwaniem pracy | Z1\_K03  Z1\_K06 | X |  | X |  |

3.3. Formy zajęć dydaktycznych i ich wymiar godzinowy - Studia stacjonarne (ST), Studia niestacjonarne (NST),

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ścieżka | Wykład | Ćwiczenia | Projekt | Warsztat | Laboratorium | Seminarium | Lektorat | Dodatkowe zajęcia prowadzone z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w formie  ……… | Inne | **Punkty ECTS** |
| **ST** | 20 |  | 20 |  |  |  |  |  |  | 6 (3+3) |
| **NST (PUW)** | 10 |  | 10 |  |  |  |  |  |  | 6 (3+3) |

3.4. Treści kształcenia (oddzielnie dla każdej formy zajęć: (W, ĆW, PROJ, WAR, LAB, LEK, INNE). Należy zaznaczyć „X”, w jaki sposób dane treści będą realizowane (zajęcia na uczelni/poprzez platformę e-learningową)

**RODZAJ ZAJĘĆ: Wykład**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Treść zajęć** | **Sposób realizacji** | | | |
| **ST** | | **NST** | |
| ZAJĘCIA NA UCZELNI | DODATKOWE ZAJĘCIA NA PLATFORMIE | ZAJĘCIA NA UCZELNI | DODATKOWE ZAJĘCIA NA PLATFORMIE |
| 1 | Wprowadzenie do zarządzania kapitałem ludzkim | 1 |  | 0,5 |  |
| 2 | Modele polityki kadrowej i strategie kadrowe w praktyce | 2 |  | 1 |  |
| 3 | Planowanie działań w obszarze kadrowym | 2 |  | 1 |  |
| 4 | Rekrutacja i selekcja | 2 |  | 1 |  |
| 5 | Adaptacja i wprowadzenie do pracy | 2 |  | 1 |  |
| 6 | Szkolenia i rozwój pracownika, planowanie rozwoju, ocena kompetencji | 2 |  | 1 |  |
| 7 | System ocenienia efektów pracy | 2 |  | 1 |  |
| 8 | Motywowanie pracowników | 2 |  | 1 |  |
| 9 | Zmiany w organizacji a rola działu kadrowego | 1 |  | 0,5 |  |
| 10 | Zwolnienia pracownicze | 1 |  | 0,5 |  |
| 11 | Problemy zarządzania kapitałem ludzkim z perspektywy pracownika oraz właściciela | 1 |  | 0,5 |  |
| 12 | Zaliczenie przedmiotu | 2 |  | 1 |  |
|  | RAZEM | 20 |  | 10 |  |

PROJEKT

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Treść zajęć** | **Sposób realizacji** | |  | |
| **ST** | | **NST** | |
| ZAJĘCIA NA UCZELNI | DODATKOWE ZAJĘCIA NA PLATFORMIE | ZAJĘCIA NA UCZELNI | DODATKOWE ZAJĘCIA NA PLATFORMIE |
| 1. | Rola i funkcje działu Zarzadzania kapitałem  ludzkim w organizacji biznesowej, | 2 |  | 1 |  |
| 2. | Analiza pracy oraz tworzenie opisów stanowisk pracy i profili kompetencyjnych, | 2 |  | 1 |  |
| 3. | Proces rekrutacji – aspekty praktyczne, | 2 |  | 1 |  |
| 4. | Proces selekcji – aspekty praktyczne, | 2 |  | 1 |  |
| 5. | Proces adaptacji – aspekty praktyczne, | 2 |  | 1 |  |
| 6. | Ocena kompetencji i wyników pracy – aspekty  praktyczne, | 2 |  | 1 |  |
| 7. | Rozwój kompetencji pracowników – aspekty  praktyczne, | 2 |  | 1 |  |
| 8. | Motywowanie i systemy motywacyjne  w organizacji, | 4 |  | 2 |  |
|  | Zaliczenie zajęć | 2 |  | 1 |  |
|  | RAZEM | 20 |  | 10 |  |

3.5. Metody weryfikacji efektów kształcenia (zaznaczyć „X” w odniesieniu do poszczególnych efektów)

WYKŁAD:

Formy prowadzenia zajęć: debata, prezentacja multimedialna, rozwiązywanie zadań problemowych.

Metoda weryfikacji efektów kształcenia: problemowa praca pisemna weryfikująca wiedzę studentów (na ostatnich zajęciach), dyskusja ze studentami oceniające krytyczne myślenie i wyciąganie wniosków (podczas całego toku nauczania).

PROJEKT:

Formy prowadzenia zajęć: debata, przygotowania i obrony projektów

Metoda weryfikacji efektów kształcenia: prezentacja przygotowanej w grupach strategii dla wybranej organizacji, uwzględniającej zastosowanie szeregu metod analitycznych, dyskusja grupowa oceniająca krytyczne myślenie studentów

3.6. Kryteria oceny osiągniętych efektów kształcenia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Efekt kształcenia | Na ocenę 3 lub „zal.”  student potrafi | Na ocenę 4 student potrafi | Na ocenę 5 student potrafi |
| W1 | pobieżnie opisać niektóre funkcje i procesy w zarządzaniu kapitałem ludzkim, w niewielkim stopniu dostrzega rolę i znaczenie menedżerów w zarządzaniu ZKL w organizacji | opisać większość funkcji i procesów w zarządzaniu kapitałem ludzkim, dostrzega rolę i znaczenie menedżerów w zarządzaniu ZKL w organizacji | doskonale opisać wszystkie funkcje i procesy w zarządzaniu kapitałem ludzkim, dostrzega i eksponuje rolę i znaczenie menedżerów w zarządzaniu ZKL w organizacji |
| U1 | w niewielkim zakresie posługiwać się profesjonalną wiedzą oraz regułami zawodowymi i etycznymi w projektowaniu i wdrażaniu systemu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, opracować podstawowy projekt procesu zatrudniania pracowników | dobrze posługiwać się profesjonalną wiedzą oraz regułami zawodowymi i etycznymi w projektowaniu i wdrażaniu systemu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, opracować szczegółowy projekt procesu zatrudniania pracowników | doskonale posługiwać się bardzo szeroką i profesjonalną wiedzą oraz regułami zawodowymi i etycznymi w projektowaniu i wdrażaniu systemu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, opracować kompleksowy projekt procesu zatrudniania pracowników, wykorzystując wiele poznanych metod |
| K1 | pracować w grupie, przyjmując w niej jedynie wybrane role oraz podjąć standardowe działania związane z poszukiwaniem pracy | pracować w grupie, przyjmując w niej kilka wybranych ról oraz podjąć różne i wielowariantowe działania związane z poszukiwaniem pracy | pracować w grupie, przyjmując w niej różne role oraz podjąć wielowariantowe i niestandardowe działania związane z poszukiwaniem pracy |

3.7. Zalecana literatura

**Podstawowa :**

1. Armstrong M., Taylor S., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER, Warszawa 2016.
2. Król H., Ludwiczyński A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016.
3. Oleksyn T. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER Warszawa 2014.
4. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – Procesy – Metody, PWE, Warszawa 2016.

**Uzupełniająca**

1. Czasopismo: Harvard Business Review Polska
2. Czasopismo: Personel i Zarządzanie
3. Czasopismo: Zarządzanie zasobami ludzkimi

4. Nakład pracy studenta - bilans punktów ECTS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rodzaje aktywności studenta** | **Obciążenie studenta** | |
| **studia ST** | **studia NST** |
| **Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu studenta z nauczycielem akademickim w siedzibie uczelni** | **50** | **30** |
| Zajęcia przewidziane planem studiów | 40 | 20 |
| Konsultacje dydaktyczne (min. 10% godz. przewidzianych na każdą formę zajęć) | 10 | 10 |
| **Praca własna studenta** | **100** | **120** |
| Przygotowanie bieżące do zajęć, wykonywanie prac domowych | 30 | 30 |
| Przygotowanie prac projektowych/prezentacji/itp. | 20 | 20 |
| Przygotowanie do zaliczenia zajęć | 30 | 40 |
| Przygotowanie do zaliczenia całego przedmiotu | 20 | 30 |
| **SUMARYCZNE OBCIĄŻENIE GODZINOWE STUDENTA** | **150** | **150** |
| **Liczba punktów ECTS** | **6 (3+3)** | **6 (3+3)** |

|  |  |
| --- | --- |
| Data ostatniej zmiany | 12.10.2021 r. |
| Zmiany wprowadził | Anna Zarębska |
| Zmiany zatwierdził | Anna Bielak |