

KARTA PRZEDMIOTU DLA NABORU 2021/2022						
INFORMACJE OGÓLNE						
1. Nazwa przedmiotu ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI						
2. Nazwa kierunku Ekonomia						
3. Poziom studiów Pierwszego stopnia						
4. Liczba punktów ECTS 4						
5. Liczba godzin w semestrze						
semestr	w	ćw	lab/lek	prj/zp	pws	prk
V - ZIMOWY	30	30				
6. Język wykładowy polski						
7. Wykładowca dr Anna Jakubowicz – wykład, mgr Anna Trocewicz - ćwiczenia						
INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE						
8. Wymagania wstępne						
1. Wiedza z zakresu podstaw zarządzania.						
2. Wiedza z zakresu prawa pracy.						
9. Cele przedmiotu						
C1 Zdobyć podstawowej wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.						
C2 Poznanie i nabycie umiejętności z zakresu stosowania podstawowych narzędzi wykorzystywanych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.						
C3 Zrozumienie roli zarządzania zasobami ludzkimi w osiągnięciu przewagi konkurencyjnej organizacji.						
C4 Nabycie umiejętności diagnozowania problemów oraz przedstawiania propozycji ich rozwiązań w obszarze personalnym.						
10. Efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych						
Student, który zaliczył przedmiot:					odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się	
WIEDZA						
EU01	Posługiwać się terminologią z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi ze zrozumieniem.				K_W02	
EU02	Zdiagnozować podstawowe problemy w obszarze funkcji personalnej.				K_W04	
UMIEJĘTNOŚCI						
EU03	Zaproponować rozwiązania prostych problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.				K_U03	
EU04	Zastosować podstawowe narzędzia z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi.				K_U16	
KOMPETENCJE SPOŁECZNE						

EU05	Jest gotów konstruować proste narzędzia do diagnozowania sytuacji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi	K_K04
11. Treści programowe		
Forma zajęć – wykłady		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Podstawowe pojęcia z Zarządzania zasobami ludzkimi (istota i znaczenie ZZL, przedmiot i podmioty ZZL, uwarunkowania ZZL, ewolucja zarządzania zasobami ludzkimi, problemy terminologiczne, narzędzia ZZL) 2. Rynek pracy i jego wpływ na ZZL. Podstawowe statystyki związane z rynkiem pracy. Specyfika różnych pokoleń pracowników. Trendy na rynku pracy 3. Kapitał ludzki i intelektualny w organizacji (istota i znaczenie kapitału ludzkiego w organizacji, istota i znaczenie kapitału intelektualnego w organizacji, metody pomiaru kapitału ludzkiego, metody pomiaru kapitału intelektualnego) 4. Strategiczny wymiar zarządzania zasobami ludzkimi (specyfika strategii personalnych, metody analizy strategicznej w obszarze zasobów ludzkich, rodzaje strategii personalnych, strategiczna karta wyników w zarządzaniu zasobami ludzkimi) 5. Planowanie kadr (cele i proces planowania zasobów ludzkich, określanie potrzeb personalnych, planowanie obsad personalnych, planowanie redukcji zatrudnienia) 6. Pozyskiwanie pracowników (istota i znaczenie doboru kadr, rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna, techniki selekcji, wprowadzenie do pracy) 7. Kształtowanie stanu i struktury zatrudnienia (tradycyjne i elastyczne formy zatrudnienia, kontrakt psychologiczny, outplacement) 8. Doskonalenie i rozwój personelu (planowanie indywidualnego rozwoju pracowników, formy i metody indywidualnego doskonalenia kadr, zarządzanie talentami, doradztwo personalne, audyt personalny) 9. Kierowanie ludźmi w organizacji (proces kierowania, skuteczność kierowania, metody motywowania podwładnych) 10. Ocenianie w procesie pracy (istota i cele oceniania pracownika, techniki i procedury oceniania, błędy w procesie oceny, budowa SOOP) 11. Wartościowanie stanowisk pracy (istota wartościowania stanowiska pracy, metody wartościowania stanowisk pracy) 12. Kształtowanie wynagrodzeń (pojęcie, zasady i funkcje wynagrodzeń, tworzenie systemów wynagrodzeń, formy wynagrodzeń) 13. Odejścia pracowników z pracy (przyczyny i skutki ruchów kadrowych, outsourcing jako narzędzie redukcji zatrudnienia, outplacement – zwolnienia monitorowane) 14. Systemy informacji personalnej (informacje kadrowe – sposoby grupowania i przechowywania, zasady dostępu, zasady konstrukcji systemu informacji personalnej, tworzenie baz danych personalnych) 15. Kulturowy i międzynarodowy i etyczny aspekt zarządzania zasobami ludzkimi (znaczenie kultury organizacyjnej w ZZL, umiędzynarodowienie ZZL, etyczne zagadnienia ZZL) 		
Forma zajęć – ćwiczenia		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi. Współczesne zarządzanie zasobami ludzkimi. 2. Planowanie i alokacja zasobów ludzkich. Nazywanie stanowisk, umiejscowienie w strukturze organizacyjnej, specyfika wymagań dla konkretnych stanowisk. Tworzenia arkusza opisu stanowiska pracy na przykładzie stanowisk w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Profil kompetencji pracownika. 3. Rekrutacja wewnętrzna a zewnętrzna w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Tworzenie ogłoszenia o pracę. Interpretacja treści ogłoszenia o pracę. Etapy selekcji. 4. Zasady budowy CV i listu motywacyjnego. Tworzenie dokumentów aplikacyjnych pod konkretną ofertę pracy. 5. Typ osobowości a rodzaj wykonywanej pracy. 6. Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej. 7. Motywowanie pracowników w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych - jak zbudować skuteczny system. 		

8. Wartościowanie stanowisk pracy w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Wartościowanie wybranego stanowiska pracy na przykładzie metody UMEWAP 2000. 9. Ocenianie pracowników w przedsiębiorstwach produkcyjnych, usługowych, instytucjach finansowych oraz jednostkach administracji publicznej. Tworzenie arkusza ocen. 10. Szkolenie i doskonalenie kadry w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Budowa przykładowej ścieżki szkoleniowej dla wybranego stanowiska pracy. 11. Kształtowanie kariery pracownika w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Budowa ścieżek kariery dla pracowników. 12. Podsumowanie zajęć.	
13. Sposoby oceny (częstkowe, końcowe)	
1. Ocena wystąpień i prezentacji w trakcie zajęć.	
2. Ocena przeprowadzonej symulacji rozmowy kwalifikacyjnej.	
3. Aktywność podczas zajęć.	
4. Ocena pracy projektowej.	
5. Kolokwium na zajęciach ćwiczeniowych.	
6. Zaliczenie pisemne z wiedzy z zakresu ZZL.	
14. Obciążenie pracą studenta	
Forma aktywności	liczba godzin
1. Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela oraz konsultacje	72
2. Nakład pracy studenta	28
suma	100
liczba punktów ECTS	4
15. Literatura	
Literatura podstawowa:	
1. Antczak Z., Kapitał intelektualny i kapitał ludzki w ewoluującej przestrzeni organizacyjnej: (w optyce badawczej knowledge management), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Warszawa, 2013.	
2. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer Polska, Warszawa, 2011.	
3. Baron A., Armstrong M., Zarządzanie kapitałem ludzkim: uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom, Wolters Kluwer Polska, Warszawa, 2012.	
4. Juchnowicz M. (red.), Zarządzanie kapitałem ludzkim : procesy - narzędzia – aplikacje, PWE, Warszawa, 2014.	
5. Król H., Ludwiczynski A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi: tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa, 2007.	
6. Moczyłowska J., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji: podręcznik akademicki, Difin, Warszawa, 2010.	
Literatura uzupełniająca:	
1. Juchnowicz M. (red.), Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi, Poltext, Warszawa, 2003.	
2. Listwan T.(red.), Zarządzanie kadrami, C.H. Beck, Warszawa, 2004.	
3. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie-procesy-metody, PWE, Warszawa, 2008.	
4. Suchar M., Zarządzanie personelem w praktyce: poradnik dla menedżerów z zestawem narzędzi, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk, 2007.	
5. Thomas M., Mistrzowskie zarządzanie ludźmi: tworzenie skutecznego zespołu poprzez motywowanie, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa, 2010.	
16. Formy oceny – szczegóły	
Zaliczenie wykładu jest dwuskładnikowe:	
- test z pytaniami zamkniętymi sprawdzającymi wiedzę oraz	
-praca projektowa – studium przypadku opisujące i analizujące różne obszary funkcji personalnej w badanej	

<p>organizacji</p> <p>Ocena końcowa z ćwiczeń wystawiana jest na podstawie przygotowanej prezentacji grupowej, zespołowej pracy projektowej, kolokwium oraz symulacji rozmowy kwalifikacyjnej. Elementem dającym możliwość podwyższenia oceny jest aktywność podczas zajęć. Ocenę pozytywną z kolokwium można otrzymać wyłącznie pod warunkiem udzielenia 51% poprawnych odpowiedzi.</p>
17. Inne przydatne informacje o przedmiocie
1. Bezpośrednich informacji o problematyce zajęć i treściach programowych udziela Prowadzący w trakcie zajęć i podczas konsultacji
2. Zajęcia odbywać się będą w AB
3. Zajęcia odbywać się będą zgodnie z aktualnym planem zajęć
4. Konsultacje odbywać się będą zgodnie z obowiązującym terminarzem