

KARTA MODUŁU / KARTA PRZEDMIOTU

Kod modułu	Z-ZIP-322z
Nazwa modułu	Zarządzanie zasobami ludzkim
Nazwa modułu w języku angielskim	Human Capital Management
Obowiązuje od roku akademickiego	2012/2013

A. USYTUOWANIE MODUŁU W SYSTEMIE STUDIÓW

Kierunek studiów	Zarządzanie i inżynieria produkcji
Poziom kształcenia	I stopień
Profil studiów	Ogólnoakademicki
Forma i tryb prowadzenia studiów	Stacjonarne
Specjalność	Wszystkie
Jednostka prowadząca moduł	Katedra Strategii Gospodarczych
Koordynator modułu	Dr Danuta Witczak-Roszkowska
Zatwierdził:	

B. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU

Przynależność do grupy/bloku przedmiotów	Specjalnościowy
Status modułu	Obowiązkowy
Język prowadzenia zajęć	Polski
Usytuowanie modułu w planie studiów - semestr	Semestr szósty
Usytuowanie realizacji przedmiotu w roku akademickim	Semestr letni
Wymagania wstępne	Mikroekonomia, Podstawy Zarządzania
Egzamin	Tak
Liczba punktów ECTS	3

Forma prowadzenia zajęć	wykład	ćwiczenia	laboratorium	projekt	inne
w semestrze	15h	15 h			

C. EFEKTY KSZTAŁCENIA I METODY SPRAWDZANIA EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Cel modułu	Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z metodami, narzędziami oraz procedurami zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie rekrutacji i selekcji, motywowania do pracy, wynagradzania, konstruowania systemów ocen okresowych oraz zasad kreowania kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie.
-------------------	--

Symbol efektu	Efekty kształcenia	Forma prowadzenia zajęć (w/ć/l/p/inn e)	odniesienie do efektów kierunkowych	odniesienie do efektów obszarowych
W_01	Student ma podstawową wiedzę nt. systemu i uwarunkowań zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Zna kluczowe pojęcia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.	w	K_W13	S1A_W07 S1A_W11
W_02	Student zna kluczowe metody i instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie rekrutacji i selekcji, motywowania, wynagradzania i oceniania pracowników.	w/ć	K_W13	S1A_W09
W_03	Student ma wiedzę nt. nowych koncepcji i metod zarządzania zasobami ludzkimi wynikających z rozwoju społeczno-gospodarczego.	w	K_W18	S1A_W11
U_01	Student potrafi analizować przyczyny i skutki problemów zarządzania zasobami ludzkimi.	ć	K_U01	S1A_U01
U_02	Student potrafi wykorzystać metody i instrumenty w zakresie rozwiązywania problemów zarządzania zasobami ludzkimi.	ć	K_U19	S1A_U05
K_01	Student potrafi współpracować z grupą w zakresie rozwiązywania studium przypadków.	ć	K_K04	S1A_K01
K_02	Student ma świadomość ważności profesjonalnego działania i przestrzegania etyki zawodowej.	w/ć	K_K03	S1A_K04

Treści kształcenia:

1. Treści kształcenia w zakresie wykładu

Nr wykładu	Treści kształcenia	Odniesienie do efektów kształcenia dla modułu
1.	System i uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi Pojęcie zarządzania zasobami ludzkimi. System zarządzania zasobami ludzkimi. Zewnętrzne uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi: instytucjonalne, rynkowe, społeczno - prawne, demograficzne, ekologiczne. Wewnętrzne uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi: przedmiot działalności, strategia działania i rozwoju organizacji, kultura organizacyjna firmy.	W_01 U_01
2.	Dobór pracowników w przedsiębiorstwach Pojęcie procesu doboru pracowników. Źródła rekrutacji pracowników. Metody selekcji kandydatów do pracy. Wartość predykcyjna metod selekcji. Dobór pracowników poprzez firmy doradcze.	W_02 U_02 K_02
3.	Motywowanie w toku pracy Pojęcie motywacji do pracy. Teorie motywacji do pracy według V. Vrooma, A. Maslowa, C. Alderfera, D.C. McClellanda, F. Herzberga. Ewolucja poglądów na motywację. Zasady konstruowania systemu motywacyjnego.	W_02 U_01 U_02 K_02
4.	Wynagradzanie za pracę jako prokonkurencyjny instrument motywowania do pracy Pojęcie i rodzaje wynagrodzeń za pracę. Motywacyjna funkcje wynagrodzenia. Struktura wynagrodzeń za pracę a faza rozwoju przedsiębiorstwa. Sposoby wynagradzania za efekty indywidualne i zespołowe. Zakładowe formy	W_02 U_01 U_02

	wynagradzania za efekty.	
5.	Szkolenie i rozwój indywidualny pracowników Istota i proces szkolenia. Metody i formy szkoleń zawodowych. Ocena efektywności szkoleń. Istota rozwoju indywidualnego pracowników. Awansowanie pracowników. Planowanie ścieżek kariery zawodowej pracowników.	W_02 U_02
6.	Okresowe oceny pracownicze cz.1. Istota i cel okresowych ocen pracowniczych. Elementy systemu ocen okresowych. Etapy projektowania systemu okresowych ocen pracowniczych.	W_02 U_02 K_02
7.	Okresowe oceny pracownicze cz.2. Kryteria i metody okresowych ocen. Zasady oceniania pracowników. Błędy popełniane w zakresie oceniania pracowników. Zasady przeprowadzania rozmowy oceniającej.	W_02 U_02 K_02
8.	Zarządzanie zasobami ludzkimi – wyzwania przyszłości Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach permanentnych zmian otoczenia. Modele zatrudnienia w organizacjach – kierunki zmian. Kreowanie organizacji uczącej się. Wzrastające znaczenie kapitał intelektualnego w organizacjach. Obszary aktywności na rzecz rozwoju i wykorzystania wiedzy. Wykorzystanie technik informacyjnych w realizowaniu funkcji zarządzania zasobami pracy.	W_03 U_01

2. Treści kształcenia w zakresie ćwiczeń

Nr zajęć ćwicz.	Treści kształcenia	Odniesienie do efektów kształcenia dla modułu
1.	Rekrutacja i selekcja pracowników w organizacjach Symulacja procesu rekrutacji i selekcji pracowników w firmie Entel. Projektowanie procedury rekrutacji i selekcji na stanowiska specjalistów: ds. marketingu i ds. zarządzania zasobami ludzkimi w firmie Entel. Przygotowanie procedury wdrożenia nowych pracowników do pracy w firmie Entel.	W_02 U_01 U_02 K_01
2.	Motywowanie do pracy Rozwiązywanie problemu niskiej motywacji pracowników w firmie Drewplast S.A.– studium przypadku. Dyskusja na temat instrumentów kształtujących motywację do pracy, zaprezentowanych w filmie szkoleniowym „Jak motywować ludzi do pracy ?”	W_02 U_01 U_02 K_01
3.	Ocenianie pracowników Uzupełnianie kwestionariusza ocen okresowych dla A. Wawelskiej na podstawie studium przypadku. Dokonywanie wyboru kryteriów oraz metod oceniania pracowników. Symulacja rozmowy oceniającej przełożonego z pracownikiem. Dyskusja na temat najczęściej popełnianych błędów w trakcie rozmowy oceniającej.	W_02 U_01 U_02 K_01
4.	Szkolenie pracowników Ocena potrzeb szkoleniowych w restrukturyzowanym przedsiębiorstwie. Wybór adekwatnych do tematyki szkoleń metod nauczania.	W_02 U_01 U_02 K_01
5.	Ścieżki karier zawodowych Koncepcje karier zawodowych. Planowanie ścieżek karier zawodowych. Analiza czynników wpływających na przebieg kariery zawodowej K. Wardeckiej.	W_02 U_01 U_02 K_01 K_02
6.	Mobbing – nękanie psychiczne w miejscu pracy Diagnoza przyczyn i skutków mobbingu w redakcji Czasopisma –„Zew”. Metody przeciwdziałania mobbingowi.	W_02 U_01 U_02 K_01 K_02
7.	Zwolnienia pracownicze Formy zwolnień. Zwolnienia indywidualne i grupowe. Analiza negatywnych skutków zwolnień dla pracowników w firmie Net. Outplacement jako	W_02 U_01 U_02

	procedura pomocy osobom zwalnianym.	K_01 K_02
--	-------------------------------------	--------------

Metody sprawdzania efektów kształcenia

Symbol efektu	Metody sprawdzania efektów kształcenia <i>(sposób sprawdzenia, w tym dla umiejętności – odwołanie do konkretnych zadań projektowych, laboratoryjnych, itp.)</i>
W_01	Egzamin, Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
W_02	Egzamin, Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
W_03	Egzamin, Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
U_01	Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
U_02	Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
U_03	Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
K_01	Obserwacja studentów w trakcie zespołowych prac na studium przypadku.
K_02	Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.

D. NAKŁAD PRACY STUDENTA

Bilans punktów ECTS		
	Rodzaj aktywności	obciążenie studenta
1	Udział w wykładach	15h
2	Udział w ćwiczeniach	15 h
3	Udział w laboratoriach	
4	Udział w konsultacjach (2-3 razy w semestrze)	8h
5	Udział w zajęciach projektowych	
6	Konsultacje projektowe	
7	Udział w egzaminie	3h
8	Udział w kolokwium	
9	Liczba godzin realizowanych przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego	41 h
10	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczyciela akademickiego <i>(1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta)</i>	1,5
11	Samodzielne studiowanie tematyki wykładów	16h
12	Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń	15h
13	Samodzielne przygotowanie się do kolokwiów	
14	Samodzielne przygotowanie się do laboratoriów	
15	Wykonanie referatu	
15	Przygotowanie do kolokwium końcowego z laboratorium	
17	Wykonanie projektu lub dokumentacji	
18	Przygotowanie do egzaminu	10 h
19		
20	Liczba godzin samodzielnej pracy studenta	41 h
21	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach samodzielnej pracy <i>(1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta)</i>	1.5
22	Sumaryczne obciążenie pracą studenta	82 h
23	Punkty ECTS za moduł <i>1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta</i>	3
24	Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym	15+8+15=38

	<i>Suma godzin związanych z zajęciami praktycznymi</i>	
25	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym <i>1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta</i>	1,4

E. LITERATURA

Wykaz literatury	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czajka Z., <i>Gospodarowanie kapitałem ludzkim</i>, Wyd. Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2011. 2. <i>Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy</i>, red. M. Juchnowicz, Difin, Warszawa 2007. 3. Lewicka D., <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach</i>, PWN, Warszawa 2010. 4. <i>Nowe tendencje i wyzwania w zarządzaniu personelem</i>, pod red. L. Zbiegień-Maciąg, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006. 5. <i>Kapitał ludzki a konkurencyjność przedsiębiorstw</i>, pod red. M. Rybak, Poltext, Warszawa 2003. 6. Kunasz M., E. Mazur-Wierzbicka, W. Jarecki, P. Zwiech, <i>Gospodarowanie kapitałem ludzkim</i>, Economicus, Warszawa 2010. 7. Schroeder J., <i>Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań 2010. 8. <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, pod red. W. Golnaua, CeDeWu, Warszawa 2008. 9. <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji</i>, pod red. H. Króla, A. Ludwicyńskiego, PWN, Warszawa 2006. 10. <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi a zdolności adaptacyjne przedsiębiorstw. Trudne obszary część I i II</i>, pod red. K. Makowskiego, SGH, Warszawa 2008.
Witryna WWW modułu/przedmiotu	