

KARTA MODUŁU / KARTA PRZEDMIOTU

Kod modułu	Z-ID-606a
Nazwa modułu	Zarządzanie zasobami ludzkimi
Nazwa modułu w języku angielskim	Human Capital Management
Obowiązuje od roku akademickiego	2015 / 2016

A. USYTUOWANIE MODUŁU W SYSTEMIE STUDIÓW

Kierunek studiów	Inżynieria danych
Poziom kształcenia	I stopień
Profil studiów	Praktyczny
Forma i tryb prowadzenia studiów	Studia stacjonarne
Specjalność	Wszystkie specjalności
Jednostka prowadząca moduł	Katedra Ekonomii i Finansów
Koordynator modułu	Dr Mateusz Wiśniewski
Zatwierdził	

B. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU

Przynależność do grupy/bloku przedmiotów	Ogólny
Status modułu	Wybieralny
Język prowadzenia zajęć	Polski
Usytuowanie modułu w planie studiów – semestr	Semestr VI
Usytuowanie realizacji przedmiotu w roku akademickim	Semestr letni
Wymagania wstępne	Podstawy zarządzania dla inżynierów
Egzamin (TAK/NIE)	NIE
Liczba punktów ECTS	2

Forma prowadzenia zajęć	wykład w	ćwiczenia ć	laboratorium l	projekt p	Inne i
Liczba godzin w semestrze	15			15	

C. EFEKTY KSZTAŁCENIA I METODY SPRAWDZANIA EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Cel modułu	<p>Celem przedmiotu jest przekazanie studentom niezbędnej wiedzy o istotnych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi z uwypukleniem tych zagadnień, które we współczesnej praktyce biznesowej mają największe znaczenie.</p> <p>Poprzez zespołową realizację projektów, prezentacje wyników i ich grupowe omówienie dodatkowym celem przedmiotu jest nabycie umiejętności w zakresie wykorzystania najważniejszych narzędzi HCM.</p>
-------------------	--

Symbol efektu	Efekty kształcenia	Forma prowadzenia zajęć	Odniesienie do efektów kierunkowych	Odniesienie do efektów obszarowych
W_01	Student zna podstawowe terminy i zagadnienia zarządzania zasobami ludzkimi oraz źródła i metody pozyskiwania wiedzy na ich temat.	w	K_W05 K_W15	T1P_W02 T1P_W03 T1P_W06 T1P_W02 T1P_W08 T1P_W09 T1P_W11
W_02	Ma wiedzę w zakresie funkcjonalności systemów informatycznych i ich wpływu na działalność i rozwój organizacji w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.	w	K_W16	1P_W02 T1P_W08 T1P_W09 X1P_X06
U_01	Student umie uczyć się samodzielnie. Analizować pozyskane informacje, dokonywać ich interpretacji, formułować i uzasadniać wnioski i opinie.	w, p	K_U01	T1P_U01 T1P_U03 T1P_U06 X1P_U07
U_02	Student potrafi klarownie przedstawiać zagadnienia zarządzania zasobami ludzkimi dobierając właściwe narzędzia prezentacji.	p	K_U02	T1P_U02 T1P_U03 T1P_U04 T1P_U05 X1P_U05 X1P_U08 X1P_U09
U_03	Ma umiejętności niezbędne do pracy w interdyscyplinarnych zespołach zadaniowych powoływanych w przedsiębiorstwie do planowania i wdrażania systemów zarządzania zasobami ludzkimi. Potrafi w tym zakresie skutecznie komunikować się zarówno ze specjalistami z obszarów działalności pomocniczej jak i podstawowej przedsiębiorstwa.	p	K_U15	T1P_U13 T1P_U14 T1P_U19 X1P_U05
K_01	Student ma świadomość ważności profesjonalnego i etycznego działania w obszarze zasobów ludzkich oraz rozumie potrzebę ciągłego podnoszenia kompetencji zawodowych osobistych i społecznych.	w, p	K_K01 K_K03	T1P_K01 X1P_K01 X1P_K05 T1P_K04 T1P_K05 X1P_K04
K_02	Zna obszar działalności inżynierskiej w obszarze systemów HCM i odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Potrafi komunikować się w zespole interdyscyplinarnym w zakresie dotyczącym wyboru, rozwoju i opieki nad narzędziami zarządzania zasobami ludzkimi.	w, p	K_K02 K_K05	T1P_K02 T1P_K03 X1P_K02

Treści kształcenia

1. Treści kształcenia w zakresie wykładu

Nr wykładu	Treści kształcenia	Odniesienie do efektów kształcenia dla modułu
1	Wprowadzenie do przedmiotu Obszar, definicje i terminologia. Historia ewolucji funkcji personalnej – od pracy do kapitału ludzkiego. Znaczenie HCM w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Sposoby organizacji działu HR. Role i kompetencje specjalistów HR.	W_01 K_01 K_02
2	Narzędzia strukturalne HCM Strategia przedsiębiorstwa a strategia HCM, struktura organizacyjna, opisy stanowisk, profile kompetencyjne, ścieżki kariery, wartościowanie stanowisk, system wynagradzania, system motywowania, system zarządzania kompetencjami. Bliższe spojrzenie na opis stanowiska i wartościowanie stanowisk – standardy i metody.	W_01 K_02
3	Teorie motywacji Przegląd koncepcji psychologicznych i socjologicznych dotyczących motywowania człowieka.	W_01 K_01
4	Systemy motywacji w biznesie Składniki i rodzaje systemów motywacji. Przykładowe systemy wynagrodzeń i motywacji (wynagrodzenie pro-sprzedazowe, pro-marżowe, pro-jakościowe, motywacja przez rozwój, przez partycypację, ..., systemy kafeteryjne, ...).	W_01 K_01 K_02
5	Pułapki i mity w motywacji Wybrane przykłady: wynagradzanie a motywowanie, systemy indywidualne a systemy zespołowe, systemy oparte na wynikach a systemy oparte na standardach.	U_01 K_01
6	Mierniki motywacji i efektywności Przegląd stosowanych mierników motywacji i efektywności.	W_01 W_02 K_02
7	Strategiczna Karta Wyników Rola w zarządzaniu, założenia i elementy składowe SKW.	U_01 K_02
8	Oceny okresowe pracowników Przegląd rodzajów ocen pracowników. Bliższe spojrzenie na związek MBO i systemu ocen okresowych.	K_01
9	Zarządzanie kompetencjami Trójkąt kompetencji. Narzędzia pomiaru kompetencji. Zarządzanie kompetencjami.	K_01 K_02
10	Szkolenia zawodowe Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych. Zarządzanie szkoleniami. Ewaluacja szkoleń.	U_01 K_01
11	Wybrane metody rozwoju zawodowego Bliższe spojrzenie na instruktaż, coaching, mentoring.	U_01 K_01
12	Rekrutacja Znaczenie i przebieg rekrutacji. Narzędzia rekrutacji. Błędy w rekrutacji.	K_01
13	Znaczenie przełożonego w budowaniu kapitału ludzkiego. Komunikacja nieantagonizująca. Inteligencja emocjonalna.	K_01
14	Zastosowanie narzędzi IT w HR Przegląd obszarów zastosowania technologii informatycznych w HCM („twardy” i „miękki” HR) – korzyści i ograniczenia.	W_02 K_02
15	Podsumowanie Dyskusja najważniejszych koncepcji i narzędzi w HCM.	W_01 U_01 K_01 K_02

2. Treści kształcenia w zakresie ćwiczeń
3. Treści kształcenia w zakresie zadań laboratoryjnych
4. Charakterystyka zadań projektowych

Treści kształcenia	Odniesienie do efektów kształcenia dla modułu
<p>Sposób przeprowadzenia zajęć projektowych</p> <p>Studenci otrzymają 2-3 projekty do przygotowania w zespołach 2-3 osobowych. Zadaniem grup projektowych będzie zebranie, opracowanie i przekazanie pozostałym uczestnikom zajęć niezbędnej wiedzy w zakresie posługiwania się danym narzędziem na bazie praktycznego przykładu. W ten sposób osoby przygotowujące projekty mają osiąść kompetencje w zakresie budowy, wykorzystania i prezentacji wybranych narzędzi HCM.</p> <p>Lista tematów projektów</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opis stanowiska – Kierownik Magazynu • Opis profilu kompetencyjnego – Specjalista Obsługi Klienta • Arkusz oceny okresowej – stanowisko kierownicze • Przebieg oceny okresowej – scenariusz, dobre i złe praktyki • Wartościowanie stanowisk metodą porównawczą – mała firma • System wynagrodzeń dla handlowca – pro-sprzedażowy • System wynagrodzeń dla handlowca – pro-marżowy • Arkusz rekrutacyjny na stanowisko handlowca • Przebieg rozmowy rekrutacyjnej – scenariusz, dobre i złe praktyki • Arkusz oceny efektów szkolenia • Strategiczna Karta Wyników – dla małej firmy e-commerce • Pochwała i nagana – scenariusze, dobre i złe praktyki • Delegowanie uprawnień – scenariusze, dobre i złe praktyki 	<p>U_01 U_02 U_03 K_01 K_02</p>

5. Charakterystyka zadań w ramach innych typów zajęć dydaktycznych

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	Praca zespołowa, prezentacja i dyskusja wyników zadań projektowych na forum grupy.
W_02	Praca zespołowa, prezentacja i dyskusja wyników zadań projektowych na forum grupy.
U_01	Praca zespołowa, prezentacja i dyskusja wyników zadań projektowych na forum grupy.
U_02	Praca zespołowa, prezentacja i dyskusja wyników zadań projektowych na forum grupy.
U_03	Praca zespołowa, prezentacja i dyskusja wyników zadań projektowych na forum grupy.
K_01	Praca zespołowa, prezentacja i dyskusja wyników zadań projektowych na forum grupy.
K_02	Praca zespołowa, prezentacja i dyskusja wyników zadań projektowych na forum grupy.

D. NAKŁAD PRACY STUDENTA

Bilans punktów ECTS			
Lp.	Rodzaj aktywności	Obciążenie studenta	Jednostka
1.	Udział w wykładach	15	h
2.	Udział w ćwiczeniach		
3.	Udział w laboratoriach		
4.	Udział w zajęciach projektowych	15	h
5.	Udział w konsultacjach (2-3 razy w semestrze)		
6.	Konsultacje projektowe	2	h
7.	Udział w egzaminie		
8.			
9.	Liczba godzin realizowanych przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego	32	h
10.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczyciela akademickiego <i>(1 punkt ECTS=27 godzin obciążenia studenta)</i>	1,2	ECTS
11.	Samodzielne studiowanie tematyki wykładów	10	h
12.	Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń		
13.	Samodzielne przygotowanie się do kolokwium		
14.	Samodzielne przygotowanie się do laboratoriów		
15.	Wykonanie sprawozdań		
16.	Przygotowanie do kolokwium końcowego z laboratorium		
17.	Wykonanie projektu lub dokumentacji	12	h
18.	Przygotowanie do egzaminu		
19.			
20.	Liczba godzin samodzielnej pracy studenta	22	h
21.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach samodzielnej pracy <i>(1 punkt ECTS=27 godzin obciążenia studenta)</i>	0,8	ECTS
22.	Sumaryczne obciążenie pracą studenta	54	h
23.	Punkty ECTS za moduł <i>1 punkt ECTS=27 godzin obciążenia studenta</i>	2	ECTS
24.	Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym <i>Suma godzin związanych z zajęciami praktycznymi</i>	39	h
25.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym <i>1 punkt ECTS=27 godzin obciążenia studenta</i>	1,4	ECTS

E. LITERATURA

Wykaz literatury	<ol style="list-style-type: none">1. Becker B.E., Huselid M.A., Ulrich D., <i>Karta wyników zarządzania zasobami ludzkimi</i>, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.2. <i>Jak motywować „trudnych” pracowników</i>. Harvard Business Review Polska, lipiec/sierpień 2006. Motywacja wydanie specjalne.3. <i>Jak osiągnąć maksymalny zwrot z inwestycji w pracowników</i>. Harvard Business Review Polska, maj 2008.4. Kaplan R. S., Norton D. P., <i>Strategiczna karta wyników. Jak przełożyć strategię na działanie</i>, PWN, Warszawa 2001.5. Król H., Ludwicyński A., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. Podręcznik i Materiały do ćwiczeń</i>, PWN, Warszawa 2006.6. <i>Motywacja pracowników: nowy skuteczny model</i>. Harvard Business Review Polska, lipiec/sierpień 2008.7. Phillips J. J., Stone R. D., Phillips P. P., <i>Ocena efektywności w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Praktyczny podręcznik pomiaru rentowności inwestycji</i>, Humanfactor, Kraków 2003.8. <i>Raz jeszcze o motywowaniu pracowników</i>. Harvard Business Review Polska, lipiec/sierpień 2006. Motywacja wydanie specjalne.9. <i>System motywacji zorientowany na obronę marży</i>. Harvard Business Review Polska, maj 2006.10. Ulrich D., Brockbank W., <i>Tworzenie wartości przez dział HR</i>, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków 2008.11. Woźniak J., <i>Współczesne systemy motywacyjne</i>, PWN, Warszawa 2012.12. <i>Zarządzanie przez (czyje) cele?</i> Harvard Business Review Polska, lipiec/sierpień 2006. Motywacja wydanie specjalne.
Witryna WWW modułu/przedmiotu	