

KARTA MODUŁU / KARTA PRZEDMIOTU

Kod modułu	Z-LOG-0332
Nazwa modułu	Zarządzanie zasobami ludzkimi
Nazwa modułu w języku angielskim	Human resources management
Obowiązuje od roku akademickiego	2012/2013

A. USYTUOWANIE MODUŁU W SYSTEMIE STUDIÓW

Kierunek studiów	Logistyka
Poziom kształcenia	I stopień
Profil studiów	Ogólnoakademicki
Forma i tryb prowadzenia studiów	Stacjonarne
Specjalność	Wszystkie
Jednostka prowadząca moduł	Katedra Zarządzania i Marketingu
Koordinator modułu	dr Danuta Witczak-Roszkowska
Zatwierdził:	

B. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU

Przynależność do grupy/bloku przedmiotów	Przedmiot wspólny dla kierunku
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	Mikroekonomia, Podstawy Zarządzania
Egzamin	Nie
Liczba punktów ECTS	2

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

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_W10	T1A_W02 T1A_W09
W_02	Student zna kluczowe metody i instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie rekrutacji i selekcji, motywowania, wynagradzania i oceniania pracowników.	w/ć	K_W11	T1A_W09 T1A_W11 S1A_W11
W_03	Student ma wiedzę nt. nowych koncepcji i metod zarządzania zasobami ludzkimi wynikających z rozwoju społeczno-gospodarczego.	w	K_W10	T1A_W02 T1A_W09
U_01	Student potrafi analizować przyczyny i skutki problemów zarządzania zasobami ludzkimi.	ć	K_U01	T1A_U01
U_02	Student potrafi wykorzystać metody i instrumenty w zakresie rozwiązywania problemów zarządzania zasobami ludzkimi.	ć	K_U02	T1A_U01 S1A_U01
K_01	Student potrafi współpracować z grupą w zakresie rozwiązywania studium przypadków.	ć	K_K03	T1A_K03 T1A_K04 S1A_K02
K_02	Student ma świadomość ważności profesjonalnego działania i przestrzegania etyki zawodowej.	w/ć	K_K04	T1A_K05 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 wynagradzania za efekty.	W_02 U_01 U_02
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 procedura pomocy osobom zwalnianym.	W_02 U_01 U_02 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	Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
W_02	Studium przypadku, dyskusja na forum grupy.
W_03	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	15 h
2	Udział w ćwiczeniach	15 h
3	Udział w laboratoriach	
4	Udział w konsultacjach (2-3 razy w semestrze)	2 h
5	Udział w zajęciach projektowych	
6	Konsultacje projektowe	
7	Udział w egzaminie	
8	Udział w kolokwium	
9	Liczba godzin realizowanych przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego	32 h <i>(suma)</i>
10	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczyciela akademickiego <i>(1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta)</i>	1,3 ECTS
11	Samodzielne studiowanie tematyki wykładów	5 h
12	Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń	15 h
13	Samodzielne przygotowanie się do kolokwium	

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	
19		
20	Liczba godzin samodzielnej pracy studenta	20 h (suma)
21	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach samodzielnej pracy <i>(1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta)</i>	0,7 ECTS
22	Sumaryczne obciążenie pracą studenta	52 h
23	Punkty ECTS za moduł <i>1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta</i>	2 ECTS
24	Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym <i>Suma godzin związanych z zajęciami praktycznymi</i>	15+15=30
25	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym <i>1 punkt ECTS=25-30 godzin obciążenia studenta</i>	1,1 ECTS

E. LITERATURA

Wykaz literatury	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czajka Z., Gospodarowanie kapitałem ludzkim, Wyd. Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2011. 2. Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy, 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, Gospodarowanie kapitałem ludzkim, 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. Golnau, 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	