



3. KARTA PRZEDMIOTU

| | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| Kod przedmiotu | Z-ID-U-606a |
| Nazwa przedmiotu | Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Nazwa przedmiotu w języku angielskim | Human Resource Management |
| Obowiązuje od roku akademickiego | 2019/2020 |

USYTUOWANIE MODUŁU W SYSTEMIE STUDIÓW

| | |
|----------------------------------|----------------------------------------|
| Kierunek studiów | INŻYNIERIA DANYCH |
| Poziom kształcenia | I stopień |
| Profil studiów | Praktyczny |
| Forma i tryb prowadzenia studiów | Studia stacjonarne |
| Zakres | Wszystkie specjalności |
| Jednostka prowadząca przedmiot | Katedra Zarządzania i Marketingu |
| Koordynator przedmiotu | Dr Danuta Witczak-Roszkowska |
| Zatwierdził | Dr hab. inż. Artur Bartosik, prof. PŚk |

OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA PRZEDMIOTU

| | |
|-----------------------------------------------|----------------------|
| Przynależność do grupy/bloku przedmiotów | Przedmiot podstawowy |
| Status przedmiotu | Wybieralny |
| Język prowadzenia zajęć | Polski |
| Usytuowanie modułu w planie studiów - semestr | Semestr VI |
| Wymagania wstępne | Brak |
| Egzamin (TAK/NIE) | NIE |
| Liczba punktów ECTS | 2 |

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

EFEKTY UCZENIA SIĘ

| Kategoria | Symbol efektu | Efekty kształcenia | Odniesienie do efektów kierunkowych |
|-----------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Wiedza | W01 | Student ma podstawową wiedzę nt. systemu i uwarunkowań zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Zna kluczowe pojęcia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. | ID1_W06 |
| | W02 | Student zna kluczowe metody i instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie rekrutacji i selekcji, motywowania, wynagradzania i oceniania pracowników. | ID1_W06 |
| Umiejętności | U01 | Student potrafi analizować przyczyny i skutki problemów zarządzania zasobami ludzkimi. | ID1_U15 |
| | U02 | Student potrafi wykorzystać metody i instrumenty w zakresie rozwiązywania problemów zarządzania zasobami ludzkimi. | ID1_U15 |
| Kompetencje społeczne | K01 | Student potrafi współpracować z grupą w zakresie rozwiązywania studium przypadków. | ID1_K05 |
| | K02 | Student ma świadomość ważności profesjonalnego działania i przestrzegania etyki zawodowej. | ID1_K03 |

TREŚCI PROGRAMOWE

| Forma zajęć | Treści programowe |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| wykład | 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. |
| | 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. |
| | 3. Motywowanie w toku pracy. Pojęcie motywacji do pracy. Teorie motywacji do pracy według V. Vrooma, A. Masłowa, C. Alderfera, D.C. McClellanda, F. Herzberga. Ewolucja poglądów na motywację. Zasady konstruowania systemu motywacyjnego. |
| | 4. Wynagradzanie za pracę jako prokonkurencyjny instrument motywowania do pracy. Pojęcie i rodzaje wynagrodzeń za pracę. Motywacyjna funkcja wynagrodzenia. Struktura wynagrodzeń za pracę a faza rozwoju przedsiębiorstwa. Sposoby wynagradzania za efekty indywidualne i zespołowe. Zakładowe formy 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. |
| | 6. Okresowe oceny pracownicze. Istota i cel okresowych ocen pracowniczych. Elementy systemu ocen okresowych. Etapy projektowania systemu okresowych ocen pracowniczych. Kryteria i metody okresowych ocen. Zasady oceniania pracowników. Błędy popełniane w zakresie oceniania pracowników. Zasady przeprowadzania rozmowy oceniającej. |

| | |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| projekt | <p>Przygotowanie w zespołach, a następnie prezentacja na zajęciach projektu dotyczącego rozwiązania jednego z poniższych problemów zarządzania zasobami ludzkimi (na podstawie studium przypadku):</p> <ul style="list-style-type: none"> • symulacja procesu rekrutacji i selekcji pracowników, • rozwiązywanie problemu niskiej motywacji pracowników, • przygotowanie i przeprowadzenie oceniania okresowego pracowników, • zdiagnozowanie potrzeb szkoleniowych, • analiza czynników wpływających na przebieg kariery zawodowej, • diagnoza przyczyn i skutków mobbingu. |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

| Symbol efektu | Metody sprawdzania efektów kształcenia <i>(zaznaczyć X)</i> | | | | | |
|---------------|-------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|---------|--------------|------|
| | Egzamin ustny | Egzamin pisemny | Kolokwium | Projekt | Sprawozdanie | Inne |
| W01 | | | X | X | | |
| W02 | | | X | X | | |
| W03 | | | X | X | | |
| U01 | | | X | X | | |
| U02 | | | X | X | | |
| K01 | | | | X | | |
| K02 | | | | X | | |

FORMA I WARUNKI ZALICZENIA

| Forma zajęć | Forma zaliczenia | Warunki zaliczenia |
|-------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| wykład | zaliczenie z oceną | Uzyskanie co najmniej 50% punktów z kolokwium zaliczeniowego. |
| projekt | zaliczenie z oceną | Przygotowanie i zaprezentowanie rozwiązania wybranego problemu z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. |

NAKŁAD PRACY STUDENTA

| Bilans punktów ECTS | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|----|---|-----------|
| Lp. | Rodzaj aktywności | Obciążenie studenta | | | | | Jednostka |
| 1. | Udział w zajęciach zgodnie z planem studiów | W | C | L | P | S | h |
| | | 15 | | | 15 | | |
| 2. | Inne (konsultacje, egzamin) | 2 | | | 2 | | h |
| 3. | Razem przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego | 34 | | | | | h |
| 4. | Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego | 1,4 | | | | | ECTS |
| 5. | Liczba godzin samodzielnej pracy studenta | 16 | | | | | h |
| 6. | Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach samodzielnej pracy | 0,6 | | | | | ECTS |
| 7. | Nakład pracy związany z zajęciami o charakterze praktycznym | 25 | | | | | h |
| 8. | Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym | 1 | | | | | ECTS |
| 9. | Sumaryczne obciążenie pracą studenta | 50 | | | | | h |
| 10. | Punkty ECTS za moduł <i>1 punkt ECTS=25 godzin obciążenia studenta</i> | 2 | | | | | ECTS |

LITERATURA

1. Golnau W. (red), *Zarządzanie zasobami ludzkimi* CeDeWu, Warszawa 2008.
2. Lewicka D., *Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach*, PWN, Warszawa 2010.
3. Lipka A., Król M. (red), *Gospodarowanie wielopokoleniowym kapitałem ludzkim. Wybrane zagadnienia*, CeDeWu, Warszawa 2017.
4. Król H., Ludwiczynski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa 2006.
5. Król M., *Uwarunkowania gospodarowania kapitałem ludzkim. Charakterystyka wybranych pojęć*, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2009.