



3. KARTA PRZEDMIOTU

Kod przedmiotu	Z-IDN-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 niestacjonarne
Zakres	Wszystkie specjalności
Jednostka prowadząca przedmiot	Katedra Zarządzania i Marketingu
Koordinator 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	9			9	

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 motywacje. 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
		W	C	L	P	S	
1.	Udział w zajęciach zgodnie z planem studiów	9			9		h
2.	Inne (konsultacje, egzamin)	2			2		h
3.	Razem przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego	22					h
4.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje przy bezpośrednim udziale nauczyciela akademickiego	0,9					ECTS
5.	Liczba godzin samodzielnej pracy studenta	28					h
6.	Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach samodzielnej pracy	1,1					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., Ludwicyński 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.