

KARTA PRZEDMIOTU DLA NABORU 2021/2022**INFORMACJE OGÓLNE****1. Nazwa przedmiotu** Zarządzanie zasobami ludzkimi**2. Nazwa kierunku** Bezpieczeństwo Narodowe**3. Poziom studiów** studia pierwszego stopnia**4. Liczba punktów ECTS** 2**5. Liczba godzin w semestrze**

semestr	w	ćw	lab/lek	prj/zp	pws	prk
II	15	30				

6. Język wykładowy polski**7. Wykładowca**

Wykład- dr E. Dresler

Ćwiczenia- mgr A. Trocewicz

INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE**8. Wymagania wstępne**

1. Wiedza z zakresu podstaw zarządzania.

2. Wiedza z zakresu prawa pracy.

9. Cele przedmiotu

C1 Zdobyć podstawowej wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

C2 Poznanie i nabycie umiejętności z zakresu stosowania podstawowych narzędzi wykorzystywanych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

C3 Zrozumienie roli zarządzania zasobami ludzkimi w osiągnięciu przewagi konkurencyjnej organizacji.

C4 Nabycie umiejętności diagnozowania problemów oraz przedstawiania propozycji ich rozwiązań w obszarze personalnym.

10. Efekty uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych

Student, który zaliczył przedmiot:

odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się

WIEDZA

EU01 zna terminologię z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

K_W11

EU02 zna i opisuje podstawowe obszary zarządzania zasobami ludzkimi.

K_W21

UMIEJĘTNOŚCI

EU03 potrafi zdiagnozować i zaproponować rozwiązania prostych problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

K_U03

EU04 potrafi zastosować podstawowe narzędzia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.

K_U09

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

EU05 jest gotów doskonalić swoją wiedzę i umiejętności	K_K05
11. Treści programowe	
Forma zajęć – wykłady	
1. Podstawowe pojęcia z Zarządzania zasobami ludzkimi (istota i znaczenie ZZL, przedmiot i podmioty ZZL, uwarunkowania ZZL, ewolucja zarządzania zasobami ludzkimi, problemy terminologiczne, narzędzia ZZL) 2. Rynek pracy i jego wpływ na ZZL. Podstawowe statystyki związane z rynkiem pracy. Specyfika różnych pokoleń pracowników. Trendy na rynku pracy 3. Kapitał ludzki i intelektualny w organizacji (istota i znaczenie kapitału ludzkiego w organizacji, istota i znaczenie kapitału intelektualnego w organizacji, metody pomiaru kapitału ludzkiego, metody pomiaru kapitału intelektualnego) 4. Strategiczny wymiar zarządzania zasobami ludzkimi (specyfika strategii personalnych, metody analizy strategicznej w obszarze zasobów ludzkich, rodzaje strategii personalnych) 5. Pozyskiwanie pracowników (istota i znaczenie doboru kadr, rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna, techniki selekcji, wprowadzenie do pracy) 6. Doskonalenie i rozwój personelu (planowanie indywidualnego rozwoju pracowników, formy i metody indywidualnego doskonalenia kadr) 7. Wartościowanie stanowisk pracy (istota wartościowania stanowiska pracy, metody wartościowania stanowisk pracy) 8. Kształtowanie wynagrodzeń (pojęcie, zasady i funkcje wynagrodzeń, tworzenie systemów wynagrodzeń, formy wynagrodzeń)	
Forma zajęć – ćwiczenia	
1. Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi. Współczesne zarządzanie zasobami ludzkimi. 2. Planowanie i alokacja zasobów ludzkich. Nazywanie stanowisk, umiejscowienie w strukturze organizacyjnej, specyfika wymagań dla konkretnych stanowisk. Tworzenia arkusza opisu stanowiska pracy na przykładzie stanowisk w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Profil kompetencji pracownika. 3. Rekrutacja wewnętrzna a zewnętrzna w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Tworzenie ogłoszenia o pracę. Interpretacja treści ogłoszenia o pracę. Etapy selekcji. 4. Zasady budowy CV i listu motywacyjnego. Tworzenie dokumentów aplikacyjnych pod konkretną ofertę pracy. 5. Typ osobowości a rodzaj wykonywanej pracy. 6. Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej. 7. Motywowanie pracowników w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych - jak zbudować skuteczny system. 8. Wartościowanie stanowisk pracy w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Wartościowanie wybranego stanowiska pracy na przykładzie metody UMEWAP 2000. 9. Ocenianie pracowników w przedsiębiorstwach produkcyjnych, usługowych, instytucjach finansowych oraz jednostkach administracji publicznej. Tworzenie arkusza ocen. 10. Szkolenie i doskonalenie kadry w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Budowa przykładowej ścieżki szkoleniowej dla wybranego stanowiska pracy. 11. Kształtowanie kariery pracownika w przedsiębiorstwach prywatnych i publicznych instytucjach administracji publicznej lub samorządowej, bankach lub innych instytucjach finansowych. Budowa ścieżek kariery dla pracowników. 12. Podsumowanie zajęć.	
13. Sposoby oceny (częstkowe, końcowe)	
1. Ocena wystąpień i prezentacji w trakcie zajęć.	
2. Aktywność podczas zajęć.	
3. Ocena pracy projektowej.	
4. Kolokwium na zajęciach ćwiczeniowych.	

5. Zaliczenie pisemne z wiedzy z zakresu ZZL.	
14. Obciążenie pracą studenta	
Forma aktywności	liczba godzin
1. Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela oraz konsultacje	47
2. Nakład pracy studenta	3
suma	50
liczba punktów ECTS	2
15. Literatura	
Literatura podstawowa:	
1. Antczak Z.: <i>Kapitał intelektualny i kapitał ludzki w ewoluującej przestrzeni organizacyjnej : (w optyce badawczej knowledge management)</i> , Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Warszawa 2013	
2. Armstrong M.: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i> , Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011	
3. Baron A., Armstrong M.: <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim : uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom</i> , Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012	
4. Juchnowicz M. (red.): <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim : procesy - narzędzia – aplikacje</i> , PWE, Warszawa 2014	
5. Król H., Ludwiciński A.: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i> , PWN, Warszawa 2007	
6. Moczyłowska J., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji</i> , Difin, Warszawa 2010	
Literatura uzupełniająca:	
1. Juchnowicz M. (red.), <i>Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi</i> , Poltext, Warszawa 2003	
2. Listwan T.(red.): <i>Zarządzanie kadrami</i> , C.H. Beck, Warszawa 2004	
3. Pocztowski A.: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie-procesy-metody</i> , PWE, Warszawa 2008	
4. Suchar M. : <i>Zarządzanie personelem w praktyce: poradnik dla menedżerów z zestawem narzędzi</i> , Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2007	
5. Thomas M.: <i>Mistrzowskie zarządzanie ludźmi: tworzenie skutecznego zespołu poprzez motywowanie</i> , Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2010	
16. Formy oceny – szczegóły	
Zaliczenie wykładu jest dwuskładowe:	
- test z pytaniami zamkniętymi sprawdzającymi wiedzę oraz	
-praca projektowa – studium przypadku opisujące i analizujące różne obszary funkcji personalnej w badanej organizacji	
Ocena końcowa z ćwiczeń wystawiana jest na podstawie przygotowanej prezentacji grupowej, zespołowej pracy projektowej oraz kolokwium. Elementem dającym możliwość podwyższenia oceny jest aktywność podczas zajęć. Ocenę pozytywną z kolokwium można otrzymać wyłącznie pod warunkiem udzielenia 51% poprawnych odpowiedzi	
17. Inne przydatne informacje o przedmiocie	
1. Informacja, gdzie można zapoznać się z materiałami do zajęć, itp.	
2. Informacje na temat miejsca odbywania zajęć	
3. Informacja na temat terminu zajęć (dzień tygodnia/godzina)	
4. Informacja na temat konsultacji (godziny + miejsce)	