

KARTA PRZEDMIOTU NA ROK AKADEMICKI 2021/2022

INFORMACJE OGÓLNE

1. Nazwa przedmiotu kształcenia	ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI					
2. Nazwa jednostki	Wydział Nauk Ekonomicznych Zakład Ekonomii					
3. Grupa treści kształcenia	nauki kierunkowe					
4. Typ przedmiotu	obowiązkowy					
5. Poziom studiów	studia pierwszego stopnia					
6. Liczba punktów ECTS	4					
7. Poziom przedmiotu	Średnio-zaawansowany					
8. Rok studiów, semestr	III rok, semestr V – zimowy					
9. Liczba godzin w semestrze	Wyk.	Ćw.	L*	Prj.	Pbn.	Zp.
	30	30				
10. Język wykładowy:	polski					
11. Wykładowca (wykładowcy)	dr Ewelina Dresler – wykład mgr Anna Trocewicz - ćwiczenia					

INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE

1. Wymagania wstępne	
1) Wiedza z zakresu podstaw zarządzania	
2) Wiedza z zakresu prawa pracy	
2. 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	
3. 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 ze zrozumieniem.	K_W02
EU02 Zna wybrane metody diagnozowania podstawowych problemów w obszarze funkcji personalnej.	K_W04
UMIEJĘTNOŚCI	
EU03 Potrafi zaproponować rozwiązania prostych problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.	K_U03
EU04 Potrafi zastosować podstawowe narzędzia z zakresu Zarządzania Zasobami Ludzkimi.	K_U16
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	
EU05 Jest gotów konstruować proste narzędzia do diagnozowania sytuacji	K_K04

w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi	
4. 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, strategiczna karta wyników w zarządzaniu zasobami ludzkimi) 5. Planowanie kadr (cele i proces planowania zasobów ludzkich, określanie potrzeb personalnych, planowanie obsad personalnych, planowanie redukcji zatrudnienia) 6. Pozyskiwanie pracowników (istota i znaczenie doboru kadr, rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna, techniki selekcji, wprowadzenie do pracy) 7. Kształtowanie stanu i struktury zatrudnienia (tradycyjne i elastyczne formy zatrudnienia, kontrakt psychologiczny, outplacement) 8. Doskonalenie i rozwój personelu (planowanie indywidualnego rozwoju pracowników, formy i metody indywidualnego doskonalenia kadr, zarządzanie talentami, doradztwo personalne, audyt personalny) 9. Kierowanie ludźmi w organizacji (proces kierowania, skuteczność kierowania, metody motywowania podwładnych) 10. Ocenianie w procesie pracy (istota i cele oceniania pracownika, techniki i procedury oceniania, błędy w procesie oceny, budowa SOOP) 11. Wartościowanie stanowisk pracy (istota wartościowania stanowiska pracy, metody wartościowania stanowisk pracy) 12. Kształtowanie wynagrodzeń (pojęcie, zasady i funkcje wynagrodzeń, tworzenie systemów wynagrodzeń, formy wynagrodzeń) 13. Odejścia pracowników z pracy (przyczyny i skutki ruchów kadrowych, outsourcing jako narzędzie redukcji zatrudnienia, outplacement – zwolnienia monitorowane) 14. Systemy informacji personalnej (informacje kadrowe – sposoby grupowania i przechowywania, zasady dostępu, zasady konstrukcji systemu informacji personalnej, tworzenie baz danych personalnych) Kulturowy i międzynarodowy i etyczny aspekt zarządzania zasobami ludzkimi (znaczenie kultury organizacyjnej w ZZL, umiędzynarodowienie ZZL, etyczne zagadnienia ZZL)	
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.	
5. Narzędzia/metody dydaktyczne	
1. Wykład z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej	
2. Grupowa prezentacja studencka	
3. Studium przypadku	
4. Wystąpienia studentów	
5. Dyskusja	
6. Sposoby oceny (F – formująca; P – podsumowująca)	
F1. Ocena wystąpień i prezentacji w trakcie zajęć	
F2. Aktywność	
F3. Ocena wykonania zadania projektowego na zdefiniowany temat- studium przypadku	
P1. Kolokwium na zajęciach ćwiczeniowych	
P2. Praca projektowa – studium przypadku	
P3. Zaliczenie pisemne z wiedzy z zakresu ZZL	
7. Obciążenia pracą studenta	
forma aktywności	średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności
Godziny kontaktowe z nauczycielem**	75
Przygotowanie się do zajęć	4
Czytanie wskazanej literatury	5
Przygotowanie się do pisemnego kolokwium	5
Przygotowanie pracy projektowej	5
Przygotowanie się do zaliczenia pisemnego	6
SUMA	100
SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS DLA PRZEDMIOTU	4
8. Literatura podstawowa i uzupełniająca	
Literatura podstawowa:	
1) Antczak Z.: Kapitał intelektualny i kapitał ludzki w ewoluującej przestrzeni organizacyjnej : (w optyce badawczej knowledge management), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Warszawa 2013	
2) Armstrong M.: Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011	
3) Baron A., Armstrong M.: Zarządzanie kapitałem ludzkim : uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012	
4) Juchnowicz M. (red.): Zarządzanie kapitałem ludzkim : procesy - narzędzia – aplikacje, PWE, Warszawa 2014	
5) Król H., Ludwiczynski A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWN, Warszawa 2007	
6) Moczyłowska J., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Difin, Warszawa 2010	
Literatura uzupełniająca:	
1) Juchnowicz M. (red.), Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi, Poltext, Warszawa 2003	
2) Listwan T.(red.): Zarządzanie kadrami, C.H. Beck, Warszawa 2004	
3) Pocztowski A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie-procesy-metody, PWE, Warszawa 2008	
4) Suchar M. : Zarządzanie personelem w praktyce: poradnik dla menedżerów z zestawem narzędzi, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2007	
5) Thomas M.: Mistrzowskie zarządzanie ludźmi: tworzenie skutecznego zespołu poprzez	

9. Formy oceny – szczegóły

Zaliczenie wykładu jest dwuskładnikowe:

- 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 zaliczenia, pracy nad przykładowymi przypadkami dotyczącymi tematu zajęć (praca indywidualna oraz w grupach), przygotowanej prezentacji grupowej oraz aktywności studenta. Ocenę pozytywną można otrzymać wyłącznie pod warunkiem udzielenia 51% poprawnych odpowiedzi oraz aktywnym uczestnictwem w zajęciach.

10. Inne przydatne informacje o przedmiocie

1. Bezpośrednich informacji o problematyce zajęć i treściach programowych udziela Prowadzący w trakcie zajęć i podczas konsultacji
2. Zajęcia odbywać się będą w PSW w Białej Podlaskiej
3. Zajęcia odbywać się będą zgodnie z aktualnym planem zajęć
4. Konsultacje odbywać się będą zgodnie z obowiązującym terminarzem

* L – laboratorium (w przypadku zajęć z języka obcego oznacza lektorat)

** – Zajęcia prowadzone z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego lub innej osoby prowadzącej zajęcia **oraz konsultacje**