**KARTA PRZEDMIOTU**

Cykl kształcenia od roku akademickiego: 2022-2023

1. **Dane podstawowe**

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Nazwa przedmiotu w języku angielskim | Human resources management |
| Kierunek studiów  | Zarządzanie |
| Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie) | Studia I stopnia |
| Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne) | Stacjonarne |
| Dyscyplina | Nauki o zarządzaniu i jakości |
| Język wykładowy | polski |

|  |  |
| --- | --- |
| Koordynator przedmiotu | Dr inż. Monika Wawer |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Forma zajęć*(katalog zamknięty ze słownika)* | Liczba godzin | semestr | Punkty ECTS |
| wykład | 30 |  | 5 |
| konwersatorium |  | 3 |
| ćwiczenia | 30 |  |
| laboratorium |  |  |
| warsztaty |  |  |
| seminarium |  |  |
| proseminarium |  |  |
| lektorat |  |  |
| praktyki |  |  |
| zajęcia terenowe |  |  |
| pracownia dyplomowa |  |  |
| translatorium |  |  |
| wizyta studyjna |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Wymagania wstępne | W1 – Wiedza z zakresu podstaw zarządzania W2 – Wiedza z zakresu przedmiotu nauka o organizacji |

1. **Cele kształcenia dla przedmiotu**

|  |
| --- |
| C1 – Pozyskanie przez studentów wiedzy dotyczącej zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji |
| C2 – Zdobycie umiejętności wykorzystywania wiedzy teoretycznej do analizowania i interpretowania problemów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach różnych typów  |
| C3 – Uwrażliwienie studentów na rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w sposób profesjonalny i etyczny |

1. **Efekty kształcenia dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol | Opis efektu przedmiotowego | Odniesienie do efektu kierunkowego |
| WIEDZA |
| W\_01 | Ma podstawową wiedzę o pracownikach jako podmiotach funkcjonujących w organizacjach | K\_W05 |
| W\_02 | Zna wybrane metody i narzędzia wykorzystywane w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi | K\_W02 |
| W\_03 | Ma podstawową wiedzę o organizacji oraz o zasadach zarządzania taką jednostką  | K\_W03 |
| UMIEJĘTNOŚCI |
| U\_01 | Potrafi prawidłowo interpretować zjawiska społeczne zachodzące w organizacjach | K\_U01 |
| U\_02 | Potrafi wykorzystywać wiedzę teoretyczną do analizowania i interpretowania problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi | K\_U02 |
| U\_03 | Potrafi analizować rozwiązania dotyczące wybranych problemów z zarządzania i proponuje w tym zakresie odpowiednie rozstrzygnięcia | K\_U03 |
| U\_04 | Potrafi współdziałać i pracować w zespole przyjmując w nim różne role | K\_U08 |
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE |
| K\_01 | Potrafi dokonać samooceny własnych kompetencji i wskazać metody ich doskonalenia | K\_K01 |
| K\_02 | Ma przekonanie o wadze rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w sposób profesjonalny i etyczny | K\_K06 |

1. **Opis przedmiotu/ treści programowe**

|  |
| --- |
| Wykłady1. Wprowadzenie do problematyki zarządzania zasobami ludzkimi – 2 godz.
2. Ewolucja podejścia i funkcje ZZL oraz ich znaczenie w organizacjach biznesowych i non-profit – 2 godz.
3. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi – 2 godz.
4. Analiza pracy i planowanie zatrudnienia – 2 godz.
5. Proces rekrutacji pracowników, uwzględniając specyfikę różnych branż i stanowisk pracy w organizacji – 2 godz.
6. Tradycyjne metody selekcji kandydatów – 2 godz.
7. Nowoczesne metody selekcji kandydatów – 2 godz.
8. Proces adaptacji pracowników – 2 godz.
9. Motywacja i motywowanie pracowników – 2 godz.
10. Systemy motywacyjne i wynagradzanie – 2 godz.
11. Wartościowanie stanowisk pracy – 2 godz.
12. Rozwój pracowników i zarządzanie karierą – 2 godz.
13. Systemy oceny pracy – 2 godz.
14. Odejścia pracowników z organizacji – 2 godz.
15. Nowe trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi – 2 godz.

Ćwiczenia1. Przedstawienie warunków zaliczenia, omówienie sylabusa i zagadnień wstępnych – 2 godz.
2. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi – 2 godz.
3. Proces rekrutacji kandydatów – 4 godz.
4. Tradycyjne metody selekcji – 4 godz.
5. Nowoczesne metody selekcji – 4 godz.
6. Motywowanie pracowników – 4 godz.
7. Wartościowanie pracy – 4 godz.
8. Rozwój pracowników – 2 godz.
9. Ocena efektywności pracy – 2 godz.
10. Podsumowanie zajęć i zaliczenie przedmiotu – 2 godz.
 |

1. **Metody realizacji weryfikacji efektów uczenia się**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody dydaktyczne*(lista wyboru)* | Metody weryfikacji*(lista wyboru)* | Sposoby dokumentacji*(lista wyboru)* |
| WIEDZA |
| W\_01W\_02W\_03 | Wykład konwersatoryjny, dyskusja | Egzamin | Protokół egzaminacyjny |
| UMIEJĘTNOŚCI |
| U\_01 | Studium przypadku | Obserwacja | Protokół |
| U\_02 | Studium przypadku | Wykonanie projektu | Ocena projektu |
| U\_03 | Studium przypadku | Wykonanie projektu | Ocena projektu |
| U\_04 | Praca zespołowa | Wykonanie projektu | Ocena projektu |
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE |
| K\_01 | Praca w grupie | Obserwacja | Protokół |
| K\_02 | Dyskusja | Obserwacja | Protokół |

1. **Kryteria oceny, wagi…**

Ocena niedostateczna

(W) – Student nie zna wymaganych zagadnień z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
(U) – Student nie potrafi wykorzystywać wiedzy teoretycznej do analizy i interpretacji problemów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
(K) – Student nie potrafi dokonać samooceny własnych kompetencji oraz nie uświadamia sobie konieczności rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w sposób profesjonalny i etyczny

Ocena dostateczna
(W) – Student posiada podstawową wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
(U) – Student potrafi poprawnie wykorzystywać podstawową wiedzę teoretyczną do analizy i interpretacji problemów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
(K) – Student ma trudności z dokonaniem samooceny własnych kompetencji oraz w niewielkim stopniu uświadamia sobie konieczność rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w sposób profesjonalny i etyczny

Ocena dobra
(W) – Student dobrze opanował wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
(U) – Student potrafi właściwie wykorzystywać szczegółową wiedzę teoretyczną do analizy i interpretacji problemów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
(K) – Student potrafi właściwie dokonać samooceny własnych kompetencji oraz jest świadomy konieczności rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w sposób profesjonalny i etyczny

Ocena bardzo dobra
(W) – Student biegle opanował wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
(U) – Student potrafi doskonale i twórczo wykorzystywać szczegółową wiedzę teoretyczną do analizy i interpretacji problemów w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi
(K) – Student potrafi bardzo rzetelnie dokonać samooceny własnych kompetencji i wskazać metody ich doskonalenia oraz jest szczególnie uwrażliwiony na konieczność rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w sposób profesjonalny i etyczny

Zaliczenie wykładów ma formę egzaminu pisemnego.

Zaliczenie ćwiczeń wymaga od studenta:

* opracowania projektu rekrutacji i selekcji kandydatów (40%),
* przygotowania studium przypadku (40%),
* aktywności studenta na zajęciach (20%).
1. **Obciążenie pracą studenta**

|  |  |
| --- | --- |
| Forma aktywności studenta | Liczba godzin |
| Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem  | **60** |
| Liczba godzin indywidualnej pracy studenta | **90** |

1. **Literatura**

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa |
| 1. Armstrong M., Taylor S., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER, Warszawa 2020.
2. Armstrong M., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER, Warszawa 2013.
3. Armstrong M., Zarządzanie ludźmi. Praktyczny przewodnik dla menedżerów liniowych, Rebis 2014.
4. Król H., Ludwiczyński A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021.
5. Oleksyn T. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER Warszawa 2016.
6. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – Procesy – Metody, PWE, Warszawa 2016.
 |
| Literatura uzupełniająca |
| 1. Ciekanowski Z, Nowicka J., Wyrębek H. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w sytuacjach kryzysowych, CeDeWu, Warszawa 2017.
2. Listwan T., Sułkowski Ł. (red.), Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi, Difin, Warszawa 2016.
3. Wawer M. (red.), Realizacja strategii zarządzania zasobami ludzkimi w obszarze pozyskiwania pracowników, Wydawnictwo WSPA, Lublin 2011.
4. Wawer M. (red.), Rozwój potencjału społecznego w organizacji, Wydawnictwo WSPA, Lublin 2012.
 |