

### 1.1.1 Zarządzanie zasobami ludzkimi

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE			
<b>ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI</b>			<b>Kod przedmiotu: P11</b>
<b>Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:</b>		<b>Wydział Zamiejscowy w Ostrowie Wielkopolskim Społecznej Akademii Nauk w Łodzi</b>	
<b>Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:</b>		Zarządzanie, studia I stopnia	
<b>Profil kształcenia:</b>		OGÓLNOAKADEMICKI	
<b>Nazwa specjalności:</b>		Nie dotyczy	
<b>Język wykładowy:</b> polski	<b>Rodzaj modułu kształcenia:</b> (wskazać właściwe)	podstawowy i kierunkowy o charakterze praktycznym powiązany z prowadzonymi badaniami naukowymi	
<b>Rok: II</b>	<b>Semestr: IV</b>	<b>ECTS: 4</b>	<b>Data aktualizacji sylabusu:</b> maj 2015
<b>ECTS (bezpośredni udział):</b>		<b>W tym ECTS za zajęcia aktywizujące:</b>	
<b>Stacjonarne: 2,5</b>	<b>Niestacjonarne: 1,5</b>	<b>Stacjonarne: 1,5</b>	<b>Niestacjonarne: 1</b>
<b>Wymagania wstępne w zakresie wiedzy oraz umiejętności:</b>		Wiedza i umiejętności z przedmiotów: Podstawy zarządzania, Nauki o organizacji.	
<b>Forma prowadzenia zajęć i metody dydaktyczne:</b>		<p><b>Wykład:</b> wykład informacyjny, prezentacja, elementy dyskusji</p> <p><b>Ćwiczenia:</b> dyskusja, case study, praca w małych grupach polegająca na:</p> <p>tworzeniu systemu ZZL (studenci otrzymują wypisane na fiszkach elementy systemu z ZZL, ich zadaniem jest stworzenie z tych elementów systemu ZZL, prezentacja i ocena pracy; później wymiana zestawów fiszek (cel- poznanie różnych perspektyw).</p> <p>ocenach pracowniczych (studenci mają dobrać kryteria oceny trzech grup pracowniczych-prezentacja wyników pracy, dyskusja, argumentacja.</p> <p>rekrutacji i selekcji (studenci mają opracować profil kandydata na wolne stanowisko oraz wybrać właściwego ich zdaniem kandydata z trzech starających się o pracę (rekrutacja wewnętrzna). Prezentacja wyników pracy, dyskusja, argumentacja.</p> <p>motywowaniu (studenci otrzymują opisy sytuacji motywacyjnej trzech osób, ich zadaniem jest dobór odpowiednich narzędzi motywowania do kształtowania oczekiwanych postaw i zachowań pracowników-prezentacja wyników pracy, dyskusja, argumentacja.</p>	
<b>Forma i kryteria zaliczania przedmiotu (wskazać właściwe):</b>		<p><b>Egzamin w formie (zarówno dla egzaminu i zaliczenia):</b> Praca pisemna - pytania otwarte, ćwiczenia – kolokwium. 51% poprawnych odpowiedzi pozwala zaliczyć przedmiot na ocenę pozytywną.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 51%-65% poprawnych odp. – ocena dostateczna,</li> <li>- 66%-80% poprawnych odp. – ocena dostateczna plus,</li> <li>- 81%-86% poprawnych odp. – ocena dobra,</li> <li>- 87%-94% poprawnych odp. – ocena dobra plus,</li> <li>- 95%-100% poprawnych odp. – ocena bardzo dobra.</li> </ul>	
<b>Katedra (Zakład) odpowiedzialna za przedmiot:</b>		Katedra Zarządzania	
<b>Osoba koordynująca przedmiot:</b>		Prof. zw. dr hab. Tadeusz Listwan	

## II. WYMIAR GODZINOWY ZAJĘĆ ORAZ INDYWIDUALNEJ PRACY WŁASNEJ STUDENTA

### Ogólna liczba godzin zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych z podziałem na formy:

S t u d i a   s t a c j o n a r n e		S t u d i a   n i e s t a c j o n a r n e	
Wykład:	30	Wykład:	18
Ćwiczenia:	30	Ćwiczenia:	9
Konwersatorium:		Konwersatorium:	
Laboratorium:		Laboratorium:	
Ćwiczenia projektowe:		Ćwiczenia projektowe:	
Warsztaty:		Warsztaty:	
Seminarium:		Seminarium:	
Zajęcia terenowe:		Zajęcia terenowe:	
Praktyki:		Praktyki:	
Konsultacje przedmiotowe:		Konsultacje przedmiotowe:	
Egzaminy i zaliczenia w sesji	3	Egzaminy i zaliczenia w sesji	2
Inna forma (jaka):		Inna forma (jaka):	
<b>RAZEM:</b>	<b>63</b>	<b>RAZEM:</b>	<b>29</b>
Praca własna studenta (PWS):	37	Praca własna studenta (PWS):	71
<b>RAZEM z PWS:</b>	<b>100</b>	<b>RAZEM z PWS:</b>	<b>100</b>

### Sumaryczne obciążenie pracą studenta wg form aktywności:

Forma aktywności:	Szacowana liczba godzin potrzebnych na zrealizowanie aktywności:	
	studia stacjonarne	studia niestacjonarne
<b>Godziny realizowane w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem akademickim:</b>	<b>63</b>	<b>29</b>
<b>Praca własna studenta / związana z prowadzonymi badaniami naukowymi:</b>	<b>37</b>	<b>71</b>
Przygotowanie się do zajęć	12	28
Przygotowanie esejów/prezentacji/referatów		
Wykonanie projektów		
Zapoznanie z literaturą podstawową	15	30
Pisemna praca zaliczeniowa	3	2
Przygotowanie do egzaminu	7	11
Przygotowanie do zaliczenia		
<b>SUMA:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## III. TREŚCI KSZTAŁCENIA

### Treści kształcenia (uszczegółowione, zaprezentowane z podziałem na poszczególne formy zajęć, opis szczegółowy poszczególnych bloków kształcenia):

#### Wykład:

1. Funkcja personalna na tle funkcji przedsiębiorstwa; cele i znaczenie ZZL w organizacji
2. Rozwój i problematyka funkcji personalnej, podstawowe modele zarządzania kadrami
3. Strategia personalna, system zarządzania kadrami
4. Istota i struktura doboru kadr
5. Doskonalenie i rozwój pracowników, zarządzanie karierą
6. Motywowanie i wynagradzanie pracowników
7. Ocena pracowników, audyt personalny

8. Podmioty i narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi		
<b>Ćwiczenia:</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Podstawowe pojęcia i problemy ZZL</li> <li>2. Tworzenie systemu ZZL w organizacji</li> <li>3. Rekrutacja i selekcja. Metody rekrutacji. Dokumenty procesu rekrutacji</li> <li>4. Motywowanie kadr, narzędzia i zasady</li> <li>5. Kryteria, metody i wykorzystanie ocen pracowników</li> </ol>		
<b>IV. OBSZAROWE I KIERUNKOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA</b>		
<b>Kod KEK:</b>	<b>Wiedza:</b>	<b>Kod wg KRK:</b>
K_W08	zna obszary funkcjonalne organizacji oraz podstawowe relacje pomiędzy tymi obszarami	S1A_W02, S1A_W03
K_W12	zna podstawowe ujęcia procesu i funkcji kierowania ludźmi w organizacji	S1A_W05
K_W15	zna typowe metody badań i analiz w wybranych obszarach działalności organizacji (np. analizy rynku, analizy finansowej, jakości produktów i usług)	S1A_W06
K_W23	ma wiedzę na temat zasad tworzenia i rozwoju przedsiębiorczości	S1A_W11
<b>Kod KEK:</b>	<b>Umiejętności:</b>	<b>Kod wg KRK:</b>
K_U02	potrafi zastosować wybrane elementy wiedzy teoretycznej w określonym obszarze funkcjonalnym organizacji i pełnić funkcje specjalisty w tym zakresie	S1A_U06
K_U05	posiada podstawowe umiejętności efektywnego i skutecznego zarządzania powierzonymi zasobami ludzkimi, materialnymi, finansowymi i informacyjnymi w celu wykonania zadań	S1A_U07
K_U10	ma elementarne umiejętności identyfikacji uwarunkowań i kryteriów rozwiązywania typowych problemów organizacji	S1A_U02, S1A_U07
<b>Kod KEK:</b>	<b>Kompetencje społeczne:</b>	<b>Kod wg KRK:</b>
K_K09	rozumie znaczenie rozwijania i skutecznego wykorzystywania zdolności interpersonalnych	S1A_K01, S1A_K02
K_K11	ma świadomość konieczności myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy	S1A_K07
<b>V. PRZEDMIOTOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA WRAZ Z WERYFIKACJĄ EFEKTÓW KSZTAŁCENIA</b>		<b>Metoda (forma) weryfikacji</b>
<b>Wiedza:</b> Student zna obszary funkcjonalne organizacji oraz podstawowe relacje pomiędzy tymi obszarami, zna podstawowe ujęcia procesu i funkcji kierowania ludźmi w organizacji, zna typowe metody zarządzania zasobami ludzkimi, ma wiedzę na temat zasad tworzenia i rozwoju przedsiębiorczości.		Praca pisemna, obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego
<b>Umiejętności:</b> Student potrafi zastosować wybrane elementy wiedzy teoretycznej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, posiada podstawowe umiejętności efektywnego i skutecznego zarządzania powierzonymi zasobami ludzkimi, ma elementarne umiejętności identyfikacji uwarunkowań i kryteriów rozwiązywania typowych problemów personalnych organizacji.		Praca pisemna, case study, zadanie praktyczne
<b>Kompetencje:</b> Student rozumie znaczenie rozwijania i skutecznego wykorzystywania zdolności interpersonalnych w zarządzaniu zasobami ludzkimi, ma świadomość konieczności myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy z uwzględnieniem zasobów pracowniczych.		Udział w dyskusji, obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego

## VI. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

### **Literatura podstawowa przedmiotu:**

- Bieniok H., (red.), System zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstwa, Wyd. AE, Katowice 2006.
- Król H., Ludwicyński A., (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Listwan T., (red.), Zarządzanie kadrami, C.H. Beck, Warszawa 2010 (wyd. czwarte).
- Poczowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod, PWE, Warszawa 2008.

### **Literatura uzupełniająca przedmiotu:**

- Borkowska S., Skuteczne strategie wynagrodzeń. Tworzenie i zastosowanie, Wolters Kluwer, 2012.
- Oleksyn T., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wolters Kluwer, Kraków 2008.
- Rostkowski T., Nowoczesne metody zarządzania zasobami ludzkimi, Difin, Warszawa 2004.

### **Inne materiały dydaktyczne:**

