|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej** | | | | | | | | | | |
| **Kierunek studiów: Ekonomia** | | | | | | | | | | |
| **Moduł / przedmiot: Ekonomia menadżerska/Zarządzanie zasobami ludzkimi** | | | | | | | | | | |
| **Profil kształcenia: praktyczny** | | | | | | | | | | |
| **Poziom kształcenia: studia I stopnia** | | | | | | | | | | |
| **Liczba godzin w semestrze** | | 1 | | | | 2 | | | 3 | |
| I | | II | | III | IV | | **V** | VI |
| **Studia stacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e)\* | |  | |  | |  | **14w/**  **10 e-learning/ 20P** | |  |  |
| **Studia niestacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e) | |  | |  | |  | **14w/**  **10 e-learning/ 20P** | |  |  |
| **WYKŁADOWCA** | | Prof. nadzw. dr hab. Anna Francik | | | | | | | | |
| **FORMA ZAJĘĆ** | | Wykład, e-learning, projekt | | | | | | | | |
| **CELE PRZEDMIOTU** | | Procesy umiędzynarodowienia w Europie, znosząc granice między państwami, wpływają na modyfikację dotychczas stosowanych rozwiązań i narzędzi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Konsekwencją tych procesów jest synergia kulturowa, znajdująca swój wyraz w koncepcji zarządzania europejskiego. W związku z powyższym koniecznym wydaje się wyposażenie studentów w najnowszą wiedzę dotyczącą umiejętności poruszania się po zmodyfikowanym rynku europejskim. | | | | | | | | |
| **Efekt przedmiotowy** | **Odniesienie do efektów** | | | | **Opis efektów kształcenia** | | | **Sposób weryfikacji efektu** | | |
| kierunkowych | | obszarowych | | Wiedza | | | | | |
| EM\_W04  EM\_W05 | E\_W03  E\_W04  E\_W13  E\_W15  E\_W17 | | S1P\_W02  S1P\_W03  S1P\_W05  S1P\_W04  S1P\_W07  S1P\_W09  S1P\_W11 | | znajomość pojęć związanych z realizacją polityki personalnej w organizacji, | | | * dyskusja i pytania w trakcie wykładu * test wiedzy na egzaminie (wyboru, uzupełnień pytania otwarte | | |
| EM\_W04  EM\_W05 | E\_W03  E\_W04  E\_W13  E\_W15  E\_W17 | | S1P\_W02  S1P\_W03  S1P\_W05  S1P\_W04  S1P\_W07  S1P\_W09  S1P\_W11 | | znajomość zadań uznanych za wiodące w modelowych zakresach obowiązków specjalistów od zarządzania ludźmi, | | | * dyskusja i pytania w trakcie wykładu * test wiedzy na egzaminie (wyboru, uzupełnień pytania otwarte | | |
| EM\_W04  EM\_W05 | E\_W03  E\_W04  E\_W13  E\_W15  E\_W17 | | S1P\_W02  S1P\_W03  S1P\_W05  S1P\_W04  S1P\_W07  S1P\_W09  S1P\_W11 | | wiedza na temat kompetencji profesjonalnego menadżera personalnego, | | | * dyskusja i pytania w trakcie wykładu * test wiedzy na egzaminie (wyboru, uzupełnień pytania otwarte | | |
| EM\_W04  EM\_W05 | E\_W03  E\_W04  E\_W13  E\_W15  E\_W17 | | S1P\_W02  S1P\_W03  S1P\_W05  S1P\_W04  S1P\_W07  S1P\_W09  S1P\_W11 | | znajomość problematyki motywowania ludzi do pracy, źródeł motywacji pracowniczej, jej form i struktury systemów motywacyjnych, | | | * dyskusja i pytania w trakcie wykładu * test wiedzy na egzaminie (wyboru, uzupełnień pytania otwarte | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| EM\_W04  EM\_W05 | E\_W03  E\_W04  E\_W13  E\_W15  E\_W17 | | S1P\_W02  S1P\_W03  S1P\_W05  S1P\_W04  S1P\_W07  S1P\_W09  S1P\_W11 | podstawowa wiedza na temat konwencjonalnych i niekonwencjonalnych metod rekrutacji oraz technik selekcji, procesu wartościowania stanowisk pracy oraz ocen pracowniczych i kariery | | * dyskusja i pytania w trakcie wykładu * test wiedzy na egzaminie (wyboru, uzupełnień pytania otwarte |
| EM\_W04  EM\_W05 | E\_W03  E\_W04  E\_W13  E\_W15  E\_W17 | | S1P\_W02  S1P\_W03  S1P\_W05  S1P\_W04  S1P\_W07  S1P\_W09  S1P\_W11 | znajomość pojęcia kultury organizacyjnej i jej wpływu na efektywność pracy w zespole, | | * dyskusja i pytania w trakcie wykładu * test wiedzy na egzaminie (wyboru, uzupełnień pytania otwarte |
| EM\_W04  EM\_W05 | E\_W03  E\_W04  E\_W13  E\_W15  E\_W17 | | S1P\_W02  S1P\_W03  S1P\_W05  S1P\_W04  S1P\_W07  S1P\_W09  S1P\_W11 | znajomość norm etycznych w zarządzaniu ludźmi. | | * dyskusja i pytania w trakcie wykładu * test wiedzy na egzaminie (wyboru, uzupełnień pytania otwarte |
| Umiejętności | | | | | | |
| EM\_U07 | E\_U10  E\_U19 | | S1P\_U06 | rozumienie szerokiego kontekstu ZZL, | | * test wiedzy, * rozmowa oceniająca |
| EM\_U07 | E\_U10  E\_U19 | | S1P\_U06 | rozumienie zależności między strategią personalną a strategią organizacji | | * test wiedzy, * rozmowa oceniająca |
| EM\_U07 | E\_U10  E\_U19 | | S1P\_U06 | znajomość instrumentów ZZL oraz umiejętność identyfikowania obszarów wpływu tych instrumentów na funkcjonowanie innych instrumentów i procesów w organizacji, | | * test wiedzy, * rozmowa oceniająca |
| EM\_U07 | E\_U10  E\_U19 | | S1P\_U06 | zdolność wyjaśniania dlaczego człowiek to kluczowy kapitał organizacji, | | * test wiedzy, * rozmowa oceniająca |
| EM\_U07 | E\_U10  E\_U19 | | S1P\_U06 | rozumienie roli przywództwa i negocjacji w procesach przemian kultury organizacyjnej firmy, | | * test wiedzy, * rozmowa oceniająca |
| Kompetencje społeczne | | | | | | |
| EM\_K01  EM\_K02 | E\_K03  E\_K04 | | S1P\_K03 S1P\_K04 | aktywna postawa oceniająca prawidłowości oraz nieprawidłowości procesu ZZL, | | * obserwacja **i** ocena w trakcie realizacji zadań w podgrupach oraz dyskusji na forum całej grupy |
| EM\_K01  EM\_K02 | E\_K03  E\_K04 | | S1P\_K03 S1P\_K04 | prezentowanie postaw sprzyjających tolerancji, zwłaszcza w kontekście zwrócenia uwagi na konieczność likwidacji wszelkich przejawów dyskryminacji w organizacji oraz zachowań nieetycznych, | | * obserwacja **i** ocena w trakcie realizacji zadań w podgrupach oraz dyskusji na forum całej grupy |
| EM\_K01  EM\_K02 | E\_K03  E\_K04 | | S1P\_K03 S1P\_K04 | otwartość na zmiany i potrzebę nieustannej edukacji, świadomość umiejętności i kompetencji, | | * obserwacja **i** ocena w trakcie realizacji zadań w podgrupach oraz dyskusji na forum całej grupy |
| EM\_K01  EM\_K02 | E\_K03  E\_K04 | | S1P\_K03 S1P\_K04 | świadomość odpowiedzialności zawodowej | | * obserwacja **i** ocena w trakcie realizacji zadań w podgrupach oraz dyskusji na forum całej grupy |
| **Nakład pracy studenta (w godzinach dydaktycznych 1h dyd.=45 minut)\*\*** | | | | | | |
| **Stacjonarne**  udział w wykładach = 14h  udział w ćwiczeniach =  przygotowanie do ćwiczeń =  przygotowanie do wykładu = 15h  przygotowanie do egzaminu/zaliczenia = 15h  realizacja zadań projektowych = 20h  e-learning = 10h  zaliczenie/egzamin = 1h  inne (przygotowanie materiałów do projektu) = 13h  **RAZEM: 88h**  **Liczba punktów ECTS: 3,5**  **w tym w ramach zajęć praktycznych: 1,5Liczba punktów** | | | | | **Niestacjonarne**  udział w wykładach = 14h  udział w ćwiczeniach =  przygotowanie do ćwiczeń =  przygotowanie do wykładu = 15h  przygotowanie do egzaminu/zaliczenia = 15h  realizacja zadań projektowych = 20h  e-learning = 10h  zaliczenie/egzamin = 1h  inne (przygotowanie materiałów do projektu) = 13h  **RAZEM: 88h**  **Liczba punktów ECTS: 3,5**  **w tym w ramach zajęć praktycznych: 1,5Liczba punktów** | |
| **WARUNKI WSTĘPNE** | | Nie wymaga się | | | | |
| **TREŚCI PRZEDMIOTU**  **(**z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | | * Współczesna rola i zadania stojące przed działem ZZL. * Od administrowania kadrami do diversity management. * Funkcje ZZL. HRM a HCM. * Kompetencje menadżera personalnego. * Konwencjonalne i niekonwencjonalne metody rekrutacji i selekcji. Efektywna autoprezentacja. * Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi- pojęcie i cechy. * Umiejętności interkulturowe- nowe zadania i kompetencje służb personalnych. * Motywowanie ludzi do pracy – uwarunkowania skuteczności .Fakty i mity . * Metody zarządzania i style kierowania – znaczenie niematerialnych elementów systemu motywacyjnego * Modelowanie kariery zawodowej * Zarządzanie talentami i kreatywnością jako wyznaczniki konkurencyjności współczesnych organizacji. * Jakość Zarządzania Zasobami Ludzkimi jako warunek efektywnego zarządzania jakością w organizacji. | | | | |
| **LITERATURA**  **OBOWIĄZKOWA** | | Król H., Ludwiczyński A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Podręcznik,* PWN 2011  Lipka A., *Inwestycje w kapitał ludzki organizacji w okresie koniunktury i dekoniunktury,* Wolters Kluwer Polska 2010  Armstrong Michael, *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi,* Wolters Kluwer Polska 2010 | | | | |
| **LITERATURA**  **UZUPEŁNIAJĄCA** | | Łukasiewicz G., *Kapitał ludzki organizacji, Pomiar i sprawozdawczość.* PWN 2009  Lipka A., Król M., Winnicka-Wejs A., Kreatywnośc i rutyna w działalności personalnej. Granice HR-owego kreacjonizmu, Difin 2011  Bieniok H., *Metody sprawnego zarządzania,* Placet 2011  Penc J., Humanistyczne wartości zarządzania w poszukiwaniu sensu menedżerskich działań, Difin 2010  Zimniewicz K., *Współczesne koncepcje i metody zarządzania,* PWE, 2008 Czasopisma branżowe:  *„Przegląd Organizacji”, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, „Harvard Business Review”, „Personel i Zarządzanie” itp.* | | | | |
| **METODY NAUCZANIA**  **(**z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | | Wykład, filmy szkoleniowe | | | | |
| **POMOCE NAUKOWE** | | Prezentacja multimedialna, analiza raportów, materiały autorskie | | | | |
| **PROJEKT**  **(o ile jest realizowany w ramach modułu zajęć)** | | Nie dotyczy | | | | |
| **SPOSÓB ZALICZENIA** | | Zaliczenie na ocenę | | | | |
| **FORMA I WARUNKI ZALICZENIA** | | Zaliczenie z wykładu na ocenę, zaliczenie projektu  Warunkiem uzyskania zaliczenia jest zdobycie pozytywnej oceny ze wszystkich form zaliczenia przewidzianych w programie zajęć z uwzględnieniem kryteriów ilościowych oceniania określonych w Ramowym Systemie Ocen Studentów w Wyższej Szkole Biznesu w Dąbrowie Górniczej. | | | | |