

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu: Zarządzanie zasobami ludzkimi (ZALS2-ZZL)

Nazwa w języku polskim:

Nazwa w jęz. angielskim: HR Management

Dane dotyczące przedmiotu:

Jednostka oferująca przedmiot: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Przedmiot dla jednostki: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych
Cykl dydaktyczny: Semestr letni 2020/2021
Koordynator przedmiotu cyklu: dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska prof. PWSliP

Domyślny typ protokołu dla przedmiotu:

Egzamin

Skrócony opis:

Założeniem przedmiotu jest przedstawienie istoty i elementów zarządzania zasobami ludzkimi na poziomie mikroekonomicznym, ze zwróceniem uwagi na miejsce i rolę czynnika ludzkiego we współczesnych organizacjach.

Opis:

Realizacja przedmiotu służy dostarczeniu wiedzy i umiejętności studentów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności dotyczących ewolucji funkcji personalnej, kierunków rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi, poszczególnych elementów ZZL w organizacji, odnoszących się m.in. do planowania zasobów ludzkich, rekrutacji, selekcji i derekrutacji, metod wynagradzania, sposobów motywowania, rozwoju kadry, ocen pracowniczych oraz etycznych aspektów ZZL.

Efekty kształcenia:

- 1_W W zaawansowanym stopniu zna i rozumie problematykę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w tym odnośnie do poszczególnych elementów procesu kadrowego K_W01
- 2_W W zaawansowanym stopniu zna i rozumie miejsce i rolę czynnika ludzkiego we współczesnych organizacjach – K_W06, K_W07
- 3_W W zaawansowanym stopniu zna i rozumie zasady, metody, techniki i narzędzia związane z procesem kadrowym w organizacji oraz komunikacji interpersonalnej – K_W08, K_W012
- 1_U Potrafi pozyskiwać dane do analiz zasobów ludzkich w organizacji, poprawnego zastosowania metod, technik ich analiz i poprawnego wniosku, zwłaszcza w kontekście tworzenia projekcji K-U01, K-U02, K-U08
- 2_U Potrafi posługiwać się normami i regułami etycznymi w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji oraz opracowywać dokumenty związane z procesem kadrowym K-U10
- 3_U Potrafi planować i organizować pracę indywidualną oraz w grupie na rzecz realizacji określonego zadania K-U14, K-U15
- 4_U Potrafi dostrzec kierunki i dynamikę zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi i na tej podstawie samodzielnie planować i realizować doskonalenie swoich kompetencji K-U16
- 1_K Jest gotów do krytycznej oceny polityki personalnej w organizacji i wykorzystania wiedzy do jej permanentnego doskonalenia, w tym zasięgania opinii ekspertów zewnętrznych K-K01, K-K02
- 2_K Jest gotów do zachowania się w sposób profesjonalny i etyczny przy realizacji polityki personalnej w organizacji

Metody i kryteria oceniania:

Udział oceny z danej formy zajęć w ocenie końcowej z przedmiotu:

Wykład: 50%

Ćwiczenia: 50%

Praktyki zawodowe:

Nie dotyczy

Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

Sposoby weryfikacji efektów uczenia się:

- egzamin pisemny: 1_W, 2_W, 3_W, 1_U
- praca w grupie na zajęciach: 1_W, 3_W, 1_U, 3_U, 4_U, 2_K
- aktywność na zajęciach: 1_W, 2_W, 3_W, 2_U, 1_K, 2_K
- dyskusja: 1_W, 2_W, 3_W, 1_U, 2-U, 1_K, 2_K, 4_U
- case study: 1_W, 2_W, 3_W, 1_U, 2-U, 1_K

Wskaźniki ilościowe

Liczba godzin realizowanych przy bezpośrednim udziale nauczyciela

- udział w wykładach – 30 godz.

- udział w ćwiczeniach – 30 godz.

- udział w egzaminie/zaliczeniu (z uwzględnieniem podejścia w sesji poprawkowej) - 4 godz.

Razem liczba godz.: 64; punkty ECTS: 2,56

Liczba godz. niewymagających bezpośredniego udziału nauczyciela:

przygotowanie się do ćwiczeń: 20 godz.

przygotowanie się do egzaminu: 15 godz.

studiowanie literatury: 12 godz.

indywidualne rozwiązywanie przykładów praktycznych: 14 godz.

Razem liczba godz. 61; punkty ECTS 2,44

Łącznie: liczba godzin 125, pkt. ECTS 5

Dane dotyczące przedmiotu cyklu:

Domyślny typ protokołu dla przedmiotu cyklu:

Egzamin

Szczegóły zajęć i grup

Wykład (30 godzin)

Literatura:

Literatura podstawowa:

1. Poczrowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2018 (dost. w Bibliotece).

2. Król H., Ludwicyński A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji, PWN, Warszawa 2014 (dost. w Bibliotece).

3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2011 (dostęp. w Bibliotece)

Literatura uzupełniająca:

1. Baron A., Armstrong M., Zarządzanie kapitałem ludzkim, Wolters Kluwer, Warszawa 2012 lub 2008 (dost. w Bibliotece).

2. Sadowska-Snarska C., Rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym i osobistym, WSE, Białystok 2008 (dostęp on-line - baza EPNP: https://epnp.pl/ebook/A08266_rozwiazania_wspierajace).

Metody i kryteria oceniania:

Forma zaliczenia wykładu: egzamin pisemny (4 pytania otwarte).

Przewiduje się egzamin zerowy.

Zakres tematów zajęć:

1. Współczesne orientacje w zarządzaniu kadrami (geneza zarządzania zasobami pracy, istota i funkcje zarządzania zasobami pracy w organizacji, system zarządzania zasobami pracy i jego elementy, kształtowanie strategii personalnej w organizacji, modele zarządzania zasobami ludzkimi (model miękki i twardy ZZL).

2. Uwarunkowania zewnętrzne ZZL w organizacji.

3. Planowanie zasobów ludzkich (istota i metody planowania zatrudnienia, istota i czynniki determinujące rozmiary popytu na zasoby ludzkie, wykorzystanie zasobów ludzkich, podaż zasobów ludzkich (wewnętrzna, zewnętrzna), optymalizacja struktury zatrudnienia, formy zatrudnienia).

4. Pozyskiwanie zasobów ludzkich (istota doboru kadr, opis stanowiska pracy i wymagań kwalifikacyjnych, źródła rekrutacji, techniki selekcji kadr, efektywność metod selekcji jako kryterium ich doboru, wprowadzenie do pracy).

5. Organizacja czasu pracy (czas pracy i jego wykorzystanie, modele organizacji czasu pracy, elastyczne formy organizacji czasu pracy, innowacje w zakresie czasu pracy).

6. Motywowanie w organizacji (istota i źródła motywacji, rola potrzeb w motywowaniu, modele motywowania, czynniki i instrumenty kształtujące motywację).

7. Wynagradzanie pracowników (istota płacy i jej funkcje, systemy wynagrodzeń, formy płac, kształtowanie docelowego modelu systemu wynagradzania).

8. Doskonalenie kompetencji pracowników (istota rozwoju pracowników, znaczenie szkolenia pracowników, metody szkolenia pracowników, ocena efektywności szkolenia).

9. Ocena pracy i pracowników (istota i metody wartościowania pracy, cele i metody oceniania pracowników, etapy procesu oceniania kadry, znaczenie ocen w zarządzaniu zasobami ludzkimi).

10. Etyczne aspekty ZZL w organizacji.

Metody dydaktyczne:

Wykład wspomagany prezentacjami multimedialnymi, wykorzystanie form aktywizujących studentów np. dyskusja

Dane grup zajęciowych

Grupa numer 1

Prowadzący grupy:

dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska, prof. PWSliP

Ćwiczenia (30 godzin)

Literatura:

Literatura podstawowa:

1. Poczrowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2018 (dost. w Bibliotece).
2. Król H., Ludwicyński A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji, PWN, Warszawa 2014 (dost. w Bibliotece).
3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2011 (dostęp. w Bibliotece)

Literatura uzupełniająca:

1. Baron A., Armstrong M., Zarządzanie kapitałem ludzkim, Wolters Kluwer, Warszawa 2012 lub 2008 (dost. w Bibliotece).
2. Sadowska-Snarska C., Rozwiązania wspierające równowagę między życiem zawodowym i osobistym, WSE, Białystok 2008 (dostęp on-line).

Metody i kryteria oceniania:

Ćwiczenia:

- 1) obecność i aktywność;
- 2) udział w dyskusji, udział w grze symulacyjnej
- 3) rozwiązanie ćwiczeń , przygotowanie prezentacji
- 4) test pisemny podsumowujący w formie on-line: 15 pytań zamkniętych, jednokrotnego wyboru

Aktywność na zajęciach poprzez rozwiązywanie ćwiczeń/przykładów praktycznych oraz przygotowywanie prac domowych np. w formie prezentacji - 50%

Udział w dyskusji (podczas zajęć prowadzonych on-line) - 10%

Test podsumowujący - 40%

Zakres tematów zajęć:

Problematyka ćwiczeń obejmuje następujące zagadnienia:

1. Komunikacja interpersonalna w organizacji jako fundament optymalnego ZZL (Komunikacja, Formy komunikacji. Style komunikowania się. Techniki aktywnego słuchania. Zadawanie pytań. Mowa ciała. Zasady skutecznego porozumiewania się).
2. Gra symulacyjna „as wywiadu”.
3. Planowanie zasobów ludzkich w organizacji (Diagnoza potrzeb personalnych firmy. Opis stanowiska pracy. Profil kandydata.).
3. Rekrutacja i wprowadzenie do firmy nowych współpracowników.
 - a. Przygotowanie cv i listu motywacyjnego: funkcje cv, format i formatowanie cv, elementy składowe cv, błędy popełniane w cv, list motywacyjny).
 - b. Wybór strategii rekrutacyjnej. Rekrutacja wewnętrzna i zewnętrzna. Samodzielna rekrutacja" wybór metody poszukiwań, wybór strategii selekcyjnej, dokonanie oceny końcowej, decyzja rekrutacyjna).
4. Teczka osobowa pracownika (Podstawa prawna. Zasady prowadzenia akt osobowych - część A, B, C i D. Przechowywanie akt osobowych.).
5. Nowoczesne koncepcje motywowania pracowników w organizacji (Motywowanie w nowych metodach zarządzania: zarządzanie przez cele, zarządzanie przez jakość, benchmarking, reinżynieria, idea organizacji uczącej się).
6. Wynagrodzenia – Systemy motywacyjne (System motywacyjny oparty o: środki przymusu, środki zachęty i środki perswazji. Case study systemu motywacyjnego opartego o zarządzanie przez cele.).
7. Ocena pracownicza (Formy oceny pracownika. Opracowanie procedury okresowej oceny pracowników w relacji do celów strategicznych firmy. Kryteria oceny okresowej – operacjonalizacja kryteriów oceny podczas budowania kwestionariusza oceny okresowej. Rozmowa oceniająca. Zastosowanie wyników ocen okresowych).
8. Szkolenie pracowników ich rola, metody i formy. (Uczenie się dorosłych. Metody szkoleniowe. Identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych. Zaplanowanie szkoleń. Realizacja szkoleń. Ocena i ewaluacja szkoleń. Case study – identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych.).
9. Rozwijanie przywództwa w organizacji. (Teoria przywództwa sytuacyjnego Paula Hersey'a i Kennetha Blancharda).
10. Menedżer organizacji i jego role. Budowania zespołu. (Tworzenie zespołów. Grupa a zespół. Etapy tworzenia się zespołu. Lider w zespole. Role zespołowe według M. Belbina – analiza własnej roli w zespole.)
11. Planowanie i realizacja kariery zawodowej. (Metoda scenariuszowa jako przykład rozwijania umiejętności tworzenia i analizy alternatywnych ścieżek kariery zawodowej w zależności od zmieniających się warunków otoczenia).
12. Proces zwalniania pracowników, przyczyny zwolnień i ich rodzaje. (Powody rozstawania się z pracownikami. Ramowy plan procedury zwolnienia. Zwolnienie pracownika przez firmę. Zwolnienie dobrowolne z inicjatywy pracownika. Rozmowa z pracownikiem. Skutki zwolnień dla firmy i pracownika.)

Metody dydaktyczne:

Ćwiczenia: studia przypadków; praca w zespołach zadaniowych; analiza tekstów z dyskusją; projekty praktyczne z elementami

aktywizacji studentów

Dane grup zajęciowych

Grupa numer 1

Prowadzący grupy:

mgr Katarzyna Baczyńska-Koc

Przynależność do grup przedmiotów w cyklach:

Opis grupy przedmiotów	Cykl pocz.	Cykl kon.
Przedmioty na zarządzaniu stacjonarnym semestr 2 (ZA-LS-S2)	12/13L	
Przedmioty na zarządzaniu stacjonarnym semestr 2 (P-ZA-LS-S2)	12/13L	

Punkty przedmiotu w cyklach:

<bez przypisanego programu>			
Typ punktów	Liczba	Cykl pocz.	Cykl kon.
ECTS (ECTS)	5	18/19L	