

Nazwa przedmiotu: ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI <i>Human Resources Management</i>			
Kierunek: Inżynieria Materiałowa			Kod przedmiotu: IM.G.D3.3
Rodzaj przedmiotu: Specjalnościowy Materiały i handel	Poziom studiów: studia I stopnia	forma studiów: studia stacjonarne	Rok: IV Semestr: VII
Rodzaj zajęć: Wyk., Ćw.	Liczba godzin/tydzień: 1W, 1Ćw	Liczba punktów: 2 ECTS	

PRZEWODNIK PO PRZEDMIOCIE

IKARTA PRZEDMIOTU

CEL PRZEDMIOTU

- C1. Przekazanie studentom wiedzy dotyczącej specyfiki zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie oraz metod i technik zarządzania tymi zasobami.
- C2. Zapoznanie studentów z nowoczesnymi metodami motywowania pracowników.
- C3. Nabycie przez studentów praktycznych umiejętności w ramach identyfikowania kompetencji oraz określania luk kompetencji i kształtowania programów rozwoju zawodowego.
- C4. Nabycie przez studentów praktycznych umiejętności w ramach analizy i planowania zasobów ludzkich oraz wartościowania pracy.

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

1. Wiedza z podstaw organizacji i zarządzania w zakresie kształtowania struktur organizacyjnych, stylów zarządzania, elementów otoczenia przedsiębiorstwa.
2. Wiedza z zakresu statystyki opisowej oraz podstaw prognozowania.
3. Wiedza z zakresu zarządzania strategicznego w zakresie metodyki prowadzenia analiz stanu przedsiębiorstwa oraz jego otoczenia.
4. Umiejętności pracy samodzielnej i w grupie.
5. Umiejętność korzystania ze źródeł literaturowych oraz zasobów internetowych.

EFEKTY KSZTAŁCENIA

- EK1** – Student zna podstawowe strategie personalne oraz rozumie ich związek z pozostałymi obszarami funkcjonowania przedsiębiorstwa.
- EK2** – Student posiada teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy oraz potrafi wskazać podstawowe czynniki określające popyt i podaż na tym rynku.
- EK3** – Student potrafi przeprowadzić analizę zasobów ludzkich w organizacji w kontekście ich struktur i dynamiki zmian, jak również przeprowadzić badanie kosztów pracy.
- EK4** – Student posiada wiedzę teoretyczną dotyczącą kultury organizacyjnej oraz rozumie znaczenie norm i wzorców postępowania dla osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa.
- EK5** – Student zna podstawowe wytyczne dotyczące prowadzenia działań rekrutacyjnych oraz selekcyjnych w organizacjach o różnej specyfice funkcjonowania.
- EK6** – Student zna podstawowe metody analizy matematycznej i statystycznej zasobów ludzkich oraz potrafi wykorzystać elementy prognozowania dla realizacji funkcji planowania zatrudnienia.
- EK7** – Student posiada teoretyczne podstawy wartościowania pracy, jak również potrafi przeprowadzić proces wartościowania z wykorzystaniem metod analitycznych oraz sumarycznych.
- EK8** – Student zna podstawy teoretyczne motywowania pracowników oraz potrafi dokonać krytycznej oceny rozwiązań w przedsiębiorstwach charakteryzujących się różną specyfiką funkcjonowania.
- EK9** – Student posiada wiedzę dotyczącą procesów oceniania pracowników.
- EK10** – Student zna teoretyczne podstawy oceny wartości kapitału ludzkiego oraz kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie.

TREŚCI PROGRAMOWE

Forma zajęć – WYKŁADY

W 1 – Rola czynnika ludzkiego w procesach zarządzania przedsiębiorstwem. Charakterystyka podstawowych modeli zarządzania zasobami ludzkimi.	1 h
W 2 – Typy strategii personalnych oraz ich integracja z podstawową strategią przedsiębiorstwa.	1 h
W 3 – Pojęcie rynku pracy oraz czynników kształtujących popyt i podaż na zasoby ludzkie.	1 h
W 4 – Analiza zasobów ludzkich, ich stanu i struktury. Badanie kosztów pracy w przedsiębiorstwie.	1 h
W 5 – Charakterystyka pojęcia kultury organizacyjnej. Rola norm i wzorców postępowania w zarządzaniu ludźmi.	1 h
W 6 – Metody i techniki analizy pracy. Wpływ wyników analizy pracy na aktualne i przyszłe działania w ramach zasobów ludzkich.	1 h
W 7 – Pojęcie kompetencji, ich identyfikacja i rozwój. Kształtowanie portfeli kompetencji pracowników.	1 h
W 8 – Rodzaje planowania w zakresie zasobów ludzkich. Źródła informacji i techniki planowania zasobów ludzkich.	1 h
W 9 – Nabór pracowników. Procedura procesu rekrutacji na rynku wewnętrznym oraz zewnętrznym.	1 h
W 10 – Przebieg działań w ramach selekcji kandydatów. Wytyczne dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej.	1 h
W 11 – Istota i cel procesu wartościowania pracy. Podstawowe etapy procedury.	1 h
W 12 – System ocen pracowniczych, jego cele i funkcje oraz kryteria i metody oceniania.	1 h
W 13 – Pojęcie i teorie motywowania. Zasady stosowania skutecznej motywacji.	1 h
W 14 – Pojęcie kapitału ludzkiego. Metody i techniki jego wartościowania i rozwoju.	1 h
W 15 – Rola kapitału ludzkiego w kształtowaniu kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa.	1 h

Forma zajęć – ĆWICZENIA

C 1 – Elementy systemu zarządzania zasobami ludzkimi. Identyfikacja składników funkcji personalnych w przedsiębiorstwie.	1 h
C 2 – Organizacja działu personalnego w przedsiębiorstwie.	1 h
C 3 – Czynniki kształtujące rynek pracy. Zewnętrzny rynek pracy i ustawodawstwo dotyczące warunków zatrudniania.	1 h
C 4 – Analiza struktury zatrudnienia, poziomu fluktuacji oraz kosztów pracy.	1 h
C 5 – Wpływ kultury organizacyjnej na funkcjonowanie organizacji. Związek między kulturą organizacyjną a funkcjonowaniem przedsiębiorstwa na rynku	1 h
C 6 – Identyfikacja kompetencji strategicznych oraz określenie ich wpływu na wyniki działalności przedsiębiorstwa.	1 h
C 7 – Tworzenie portfeli kompetencji stanowisk pracy oraz pracowników. Rozwój kompetencji.	1 h
C 8 – Wykorzystanie metod matematycznych oraz statystycznych do ilościowego planowania zatrudnienia.	1 h
C 9 – Konstruowanie ogłoszeń o pracę. Wybór optymalnej metody rekrutacji.	1 h

C 10 – Przebieg rozmowy kwalifikacyjnej. Kluczowe czynniki rozmowy z punktu widzenia przedsiębiorstwa oraz kandydata do pracy.	1 h
C 11 – Wartościowanie pracy z wykorzystaniem metod analityczno – punktowych.	1 h
C 12 – Wartościowanie pracy z wykorzystaniem metod sumarycznych	1 h
C 13 – Kształtowanie systemów motywacyjnych w przedsiębiorstwach. Rola czynników wynagrodzeniowych oraz poza wynagrodzeniowych.	1 h
C 14 – Podstawowe wskaźniki określające wartość kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie.	1 h
C 15 – Analiza wartości kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa.	1 h

NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1. Wykład z zastosowaniem środków audiowizualnych.
2. Opisy przypadków do analizy w ramach zajęć seminaryjnych.
3. Multimedialne prezentacje przypadków poddawanych analizie i dyskusji w trakcie zajęć seminaryjnych.

SPOSOBY OCENY (F – FORMUJĄCA, P – PODSUMOWUJĄCA)

F1. – ocena wiedzy z zakresu podstawowych pojęć z dziedziny organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem
F2. – ocena przygotowania merytorycznego do uczestniczenia w dyskusji w ramach zajęć seminaryjnych
P1. – ocena stopnia opanowania materiału nauczania będącego przedmiotem wykładów – kolokwium zaliczeniowe
P2. – ocena umiejętności analizy i rozwiązywania postawionych w trakcie zajęć seminaryjnych problemów z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi.

OBCIĄŻENIE PRACĄ STUDENTA

Forma aktywności	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
Godziny kontaktowe z prowadzącym	15W 15C	→ 30h
Zapoznanie się ze wskazaną literaturą		20 h
Przygotowanie do zajęć ćwiczeniowych		10 h
Przygotowanie do zaliczenia przedmiotu		10 h
Suma	Σ	70 h
SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS DLA PRZEDMIOTU		2 ECTS

LITERATURA PODSTAWOWA I UZUPEŁNIAJĄCA

1. Armstrong M., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i> , ABC, Kraków 2003.
2. Drucker P. F., <i>Zarządzanie w XXI wieku</i> , Muza SA, Warszawa 2000.
3. Gableta M., <i>Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie</i> , Wydawnictwo AE, Wrocław 2003.
4. Griffin R.W., <i>Podstawy zarządzania organizacjami</i> , Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
5. Kostera M., <i>Zarządzanie personelem</i> , PWE, Warszawa 2000.
6. Kotler Ph., <i>Marketing. Analiza, planowanie, kontrola i wdrażanie</i> , Gebethner i Ska, Warszawa 1999.
7. Koźmiński A.K., Piotrowski W., <i>Zarządzanie. Teoria i praktyka</i> , PWN, Warszawa 2000.
8. Lundy O., Cowling A., <i>Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi</i> , Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
9. McKenna E., Beech N., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i> , Felberg SJA, Warszawa 1999.
10. Oblój K., <i>Strategia organizacji</i> , PWE, Warszawa 1998.
11. Penc J., <i>Kreatywne kierowanie</i> , Agencja Wydawnicza „Placet”, Warszawa 2000.
12. Perechuda K., <i>Metody zarządzania przedsiębiorstwem</i> , Wydawnictwo AE, Wrocław 2000.
13. Stoner J. A. F., Freeman R. E., Gilbert D. R., <i>Kierowanie</i> , PWE, Warszawa 2001.
14. Trompenaars F., Hampden-Turner Ch., <i>Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej</i> , Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
15. Witkowski T. (red.), <i>Nowoczesne metody doboru i oceny personelu</i> , Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2000.

PROWADZĄCY PRZEDMIOT (IMIE, NAZWISKO, ADRES E-MAIL)1. dr inż. Rafał Prusak prusak@wip.pcz.pl**MACIERZ REALIZACJI EFEKTÓW KSZTAŁCENIA**

Efekt kształcenia	Odniesienie danego efektu do efektów zdefiniowanych dla całego programu (PEK)	Cele przedmiotu	Treści programowe	Narzędzia dydaktyczne	Sposób oceny
EK1	K_W30	C1	W1 – W2 S1 – S2	1 2 3	F1 – F2 P1 – P2
EK2	K_W32	C1	W3 S3	1 2 3	F2 P1 – P2
EK3	K_W19, K_U14, K_U16	C1 C4	W4 S4	1 2 3	F2 P1 – P2
EK4	K_U01	C1	W5 S5	1 2 3	F2 P1 – P2
EK5	K_W30, K_W32	C1 C4	W9 – W10 S9 – S10	1 2 3	F2 P1 – P2
EK6	K_U08	C1 C4	W8 S8	1 2 3	F2 P1 – P2
EK7	K_U08, K_U14	C1 C4	W11 S11 – S12	1 2 3	F2 P1 – P2
EK8	K_U14	C1 C2 C4	W13 S13	1 2 3	F2 P1 – P2
EK9	K_W30	C1 C4	W12	1 2 3	F1 – F2 P1 – P2
EK10	K_W30	C1 C2 C4	W5 W14 – W15 S6 – S7 S14 – S15	1 2 3	F1 – F2 P1 – P2

II FORMY OCENY - SZCZEGÓŁY

	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
Efekt 1 Student zna podstawowe strategie personalne oraz rozumie ich związek z pozostałymi obszarami funkcjonowania przedsiębiorstwa.	Student nie zna podstawowych strategii personalnych oraz nie rozumie ich związku z pozostałymi obszarami funkcjonowania przedsiębiorstwa.	Student zna podstawowe strategie personalne oraz rozumie ich związek z pozostałymi obszarami funkcjonowania przedsiębiorstwa.	Student zna podstawowe strategie personalne, rozumie ich związek z pozostałymi obszarami funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz potrafi dokonać oceny zasadności stosowania określonych rozwiązań.	Student zna podstawowe strategie personalne, rozumie ich związek z pozostałymi obszarami funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz wskazać możliwe kierunki zmian w tym obszarze.

	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
Efekt 1 Student posiada teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy oraz potrafi wskazać podstawowe czynniki określające popyt i podaż na tym rynku.	Student nie posiada teoretycznych podstaw funkcjonowania rynku pracy oraz nie potrafi wskazać podstawowych czynników określających popyt i podaż na tym rynku.	Student posiada teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy oraz potrafi wskazać podstawowe czynniki określające popyt i podaż na tym rynku.	Student posiada teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy, potrafi wskazać podstawowe czynniki określające popyt i podaż na tym rynku oraz zna podstawowe metody budowania wizerunku pracodawcy.	Student posiada teoretyczne podstawy funkcjonowania rynku pracy, potrafi wskazać podstawowe czynniki określające popyt i podaż na tym rynku oraz zna złożone metody budowania wizerunku pracodawcy.
Efekt 2 Student potrafi przeprowadzić analizę zasobów ludzkich w organizacji w kontekście ich struktur i dynamiki zmian, jak również przeprowadzić badanie kosztów pracy.	Student nie potrafi przeprowadzić analizy zasobów ludzkich w organizacji w kontekście ich struktur i dynamiki zmian, jak również przeprowadzić badania kosztów pracy.	Student potrafi przeprowadzić analizę zasobów ludzkich w organizacji w kontekście ich struktur i dynamiki zmian, jak również przeprowadzić badanie kosztów pracy.	Student potrafi przeprowadzić analizę zasobów ludzkich w organizacji w kontekście ich struktur i dynamiki zmian, przeprowadzić badanie kosztów pracy oraz dokonać podstawowej analizy wnioskującej uzyskanych danych.	Student potrafi przeprowadzić analizę zasobów ludzkich w organizacji w kontekście ich struktur i dynamiki zmian, przeprowadzić badanie kosztów pracy oraz dokonać zaawansowanej analizy wnioskującej uzyskanych danych.
Efekt 3 Student posiada wiedzę teoretyczną dotyczącą kultury organizacyjnej oraz rozumie znaczenie norm i wzorców postępowania dla osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa.	Student nie posiada wiedzy teoretycznej dotyczącej kultury organizacyjnej oraz nie rozumie znaczenia norm i wzorców postępowania dla osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa.	Student posiada wiedzę teoretyczną dotyczącą kultury organizacyjnej oraz rozumie znaczenie norm i wzorców postępowania dla osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa.	Student posiada wiedzę teoretyczną dotyczącą kultury organizacyjnej, rozumie znaczenie norm i wzorców postępowania dla osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa oraz potrafi dokonać analizy przedstawionych wariantów.	Student posiada wiedzę teoretyczną dotyczącą kultury organizacyjnej, rozumie znaczenie norm i wzorców postępowania dla osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa oraz potrafi wskazać możliwe kierunki modyfikacji przedstawionych wariantów.
Efekt 4 Student zna podstawowe wytyczne dotyczące prowadzenia działań rekrutacyjnych oraz selekcyjnych w organizacjach o różnej specyfice funkcjonowania.	Student nie zna podstawowych wytycznych dotyczących prowadzenia działań rekrutacyjnych oraz selekcyjnych w organizacjach o różnej specyfice funkcjonowania.	Student zna podstawowe wytyczne dotyczące prowadzenia działań rekrutacyjnych oraz selekcyjnych w organizacjach o różnej specyfice funkcjonowania.	Student zna podstawowe wytyczne dotyczące prowadzenia działań rekrutacyjnych oraz selekcyjnych w organizacjach o różnej specyfice funkcjonowania oraz potrafi wskazać główne obszary modyfikacji tych procesów w kontekście zwiększenia ich efektywności.	Student zna podstawowe wytyczne dotyczące prowadzenia działań rekrutacyjnych oraz selekcyjnych w organizacjach o różnej specyfice funkcjonowania oraz potrafi konstruować oferty pracy w oparciu o dane uzyskane z obszaru innych funkcji personalnych.
Efekt 5 Student zna podstawowe metody analizy matematycznej i statystycznej zasobów ludzkich oraz potrafi wykorzystać elementy prognozowania dla realizacji funkcji planowania zatrudnienia.	Student nie zna podstawowych metod analizy matematycznej i statystycznej zasobów ludzkich oraz nie potrafi wykorzystać elementów prognozowania dla realizacji funkcji planowania zatrudnienia.	Student zna podstawowe metody analizy matematycznej i statystycznej zasobów ludzkich oraz potrafi wykorzystać elementy prognozowania dla realizacji funkcji planowania zatrudnienia.	Student zna podstawowe metody analizy matematycznej i statystycznej zasobów ludzkich, potrafi wykorzystać elementy prognozowania dla realizacji funkcji planowania zatrudnienia oraz dokonać krytycznej oceny przedstawionych rozwiązań.	Student zna podstawowe metody analizy matematycznej i statystycznej zasobów ludzkich, potrafi wykorzystać elementy prognozowania dla realizacji funkcji planowania zatrudnienia oraz dokonać samodzielnej wyboru najbardziej optymalnej metody.

	Na ocenę 2	Na ocenę 3	Na ocenę 4	Na ocenę 5
Efekt 6 Student posiada teoretyczne podstawy wartościowania pracy, jak również potrafi przeprowadzić proces wartościowania z wykorzystaniem metod analitycznych oraz sumarycznych.	Student nie posiada teoretycznych podstaw wartościowania pracy, jak również nie potrafi przeprowadzić procesu wartościowania z wykorzystaniem metod analitycznych oraz sumarycznych.	Student posiada teoretyczne podstawy wartościowania pracy, jak również potrafi przeprowadzić proces wartościowania z wykorzystaniem metod analitycznych oraz sumarycznych.	Student posiada teoretyczne podstawy wartościowania pracy, jak również potrafi przeprowadzić proces wartościowania z wykorzystaniem metod analitycznych oraz sumarycznych dokonując samodzielnie wyboru właściwej metody.	Student posiada teoretyczne podstawy wartościowania pracy, jak również potrafi przeprowadzić proces wartościowania z wykorzystaniem metod analitycznych oraz sumarycznych dokonując samodzielnie wyboru właściwej metody oraz tworząc proste tabele wynagrodzeń.
Efekt 7 Student zna podstawy teoretyczne motywowania pracowników oraz potrafi dokonać krytycznej oceny rozwiązań w przedsiębiorstwach charakteryzujących się różną specyfiką funkcjonowania.	Student nie zna podstaw teoretycznych motywowania pracowników oraz nie potrafi dokonać krytycznej oceny rozwiązań w przedsiębiorstwach charakteryzujących się różną specyfiką funkcjonowania.	Student zna podstawy teoretyczne motywowania pracowników oraz potrafi dokonać krytycznej oceny rozwiązań w przedsiębiorstwach charakteryzujących się różną specyfiką funkcjonowania.	Student zna podstawy teoretyczne motywowania pracowników oraz potrafi dokonać krytycznej oceny rozwiązań w przedsiębiorstwach charakteryzujących się różną specyfiką funkcjonowania przedstawiając równocześnie podstawowe kierunki zmian.	Student zna podstawy teoretyczne motywowania pracowników oraz potrafi dokonać krytycznej oceny rozwiązań w przedsiębiorstwach charakteryzujących się różną specyfiką funkcjonowania, jak również zaproponować podstawowe usprawnienia do funkcjonującego systemu.
Efekt 8 Student posiada wiedzę dotyczącą procesów oceniania pracowników.	Student nie posiada wiedzy dotyczącej procesów oceniania pracowników.	Student posiada wiedzę dotyczącą procesów oceniania pracowników.	Student posiada wiedzę dotyczącą procesów oceniania pracowników, zna metody oceniania i potrafi je wykorzystać w sposób praktyczny.	Student posiada wiedzę dotyczącą procesów oceniania pracowników, zna metody oceniania i potrafi samodzielnie dokonać wyboru rozwiązań najbardziej optymalnych
Efekt 9 Student zna teoretyczne podstawy oceny wartości kapitału ludzkiego oraz kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie.	Student nie zna teoretycznych podstaw oceny wartości kapitału ludzkiego oraz kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie.	Student zna teoretyczne podstawy oceny wartości kapitału ludzkiego oraz kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie.	Student zna teoretyczne podstawy oceny wartości kapitału ludzkiego oraz kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie, potrafi wskazać metody analizy tych obszarów.	Student zna teoretyczne podstawy oceny wartości kapitału ludzkiego oraz kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie, potrafi tworzyć portfele kompetencji oraz przeprowadzać proces ich wartościowania.

III. INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE (strona www WIPMiFS PCZ)

1. Informacja gdzie można zapoznać się z prezentacjami do zajęć, instrukcjami do laboratorium itp.
2. Informacje na temat miejsca odbywania się zajęć
3. Informacje na temat terminu zajęć (dzień tygodnia/ godzina)
4. Informacja na temat konsultacji (godziny + miejsce)