

## KARTA PRZEDMIOTU

### I. Przedmiot i jego usytuowanie w systemie studiów

Jednostka prowadząca kierunek studiów	Instytut Nauk Technicznych
Nazwa kierunku studiów	Informatyka w biznesie
Forma prowadzenia studiów	stacjonarne
Profil studiów	praktyczny
Poziom kształcenia	studia I stopnia
Nazwa przedmiotu	Zarządzanie zasobami ludzkimi
Kod przedmiotu	K 07
Poziom/kategoria przedmiotu	przedmiot: kształcenia kierunkowego
Status przedmiotu	obowiązkowy
Usytuowanie przedmiotu w planie studiów	semestr 4
Język wykładowy	polski
Liczba punktów ECTS	2
Koordinator przedmiotu	dr inż. Ireneusz Kaczmar
Odpowiedzialny za realizację przedmiotu	

### 2. Formy zajęć dydaktycznych i ich wymiar w planie studiów.

Wykład W	Ćwiczenia C	Konwersatorium K	Laboratorium L	Projekt P	Seminarium S	Praktyka PZ
15	-	-	-	15	-	-

### 3. Cele przedmiotu (opcjonalnie)

- C1. Zapoznanie z aktualnym teoretyczno-koncepcyjnym dorobkiem w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi.
- C 2. Kształtowanie praktycznych umiejętności stosowania instrumentów racjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach.

### 4. Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i innych kompetencji.

- A. Wiedza z przedmiotu podstawy zarządzania.

## 5. Efekty kształcenia dla przedmiotu, wraz z odniesieniem do kierunkowych efektów kształcenia.

Symbol efektu	Opis efektów kształcenia dla przedmiotu	odniesienie do efektów kierunkowych	odniesienie do efektów obszarowych i inżynierskich
<b>W zakresie wiedzy:</b>			
W_01	Zna terminy z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, objaśnia istotę procesów zarządzania zasobami ludzkimi (procesy kadrowe).	K_W05	P6S_WK
<b>W zakresie umiejętności:</b>			
U_01	Posługuje się metodami i technikami rozwiązywania problemów kadrowych, analizuje potencjał ludzki organizacji.	K_U05 K_U18 K_U20 K_U21	P6S_UW
U_02	Sporządza dokumenty kadrowe (aplikacyjne).	K_U05	P6S_UW
<b>W zakresie kompetencji społecznych:</b>			
K_01	Jest otwarty na pracę zespołową i sukces grupowy.	K_K01	P6U_KK

## 6. Treści kształcenia – oddzielnie dla każdej formy zajęć dydaktycznych

Treści kształcenia w zakresie wykładu

Lp.	Treści kształcenia	Liczba godz.
W 1	Funkcja personalna i ewolucja jej treści - człowiek i jego rola w organizacji, szkoła klasyczna, HR i behawioralna, współczesne kierunki rozwoju funkcji personalnej	2
W 2	Koncepcje i modele zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) - model Michigan, model Harwardzki, model zintegrowany	1
W 3	Przedmiot, cele, zakres i uwarunkowania ZZL - zasób ludzki i jego składniki, cele sprawnościowe i humanistyczne, cele organizacyjne i indywidualne, cele pośrednie i końcowe, wymiary funkcjonalny, instytucjonalny i instrumentalny ZZL, uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne	1
W 4	Kapitał ludzki i kapitał intelektualny organizacji - istota i specyfika kapitału ludzkiego, kapitał intelektualny jako aktywa niematerialne, składniki kapitału intelektualnego i modele jego pomiaru znaczenie kapitału intelektualnego dla wartości organizacji	1
W 5	Formy zatrudnienia - SFZ (standardowe), NFZ (niestandardowe), EFOP (elastyczne)	1
W 6	Proces kadrowy – struktura i interpretacja jego podstawowych elementów planowanie kadr, pozyskiwanie pracowników (rekrutacja), ocenianie, wynagradzanie, odejścia pracowników (derekrutacja)	2
W 7	Audyt personalny - diagnoza i ocena umiejętności zawodowych, diagnoza osobowości, ocena motywacji budujących kompetencje pracownika i/lub kandydata, wykorzystanie wiedzy z audytu personalnego do realizacji funkcji personalnej,	2
W 8	Podmioty i narzędzia ZZL - instytucjonalizacja ZZL, rola kierowników liniowych i funkcjonalnych, instrumenty ZZL w poszczególnych etapach procesu kadrowego	1
W 9	Umiejdzynarodowienie ZZL - proces internacjonalizacji funkcji personalnej, zarządzanie różnorodnością kulturową, wpływ nowoczesnej technologii informatycznej na proces umiejdzynarodowienia	1

W 10	Etyczny kontekst zarządzania ZL - dylematy etyczne ZZL, programy etyczne dla pracowników, programy zaangażowania społecznego dla pracowników, społecznie odpowiedzialne relacje z pracownikami	1
W 11	Strategiczne aspekty zarządzania ZL - Strategia kapitału ludzkiego, Strategia kapitału intelektualnego, Strategia kapitału społecznego	1
W 12	Funkcja personalna i ewolucja jej treści - człowiek i jego rola w organizacji, szkoła klasyczna, HR i behawioralna, współczesne kierunki rozwoju funkcji personalnej	1
Razem		15

Treści kształcenia w zakresie projektowania.

Lp.	Treści kształcenia	Liczba godz.
P 1	Zasady i metody planowania zatrudnienia: nazywanie stanowisk, umiejscowienie stanowisk w strukturze organizacyjnej firmy, specyfikacja wymagań dla konkretnych stanowisk	3
P 2	Opis stanowiska pracy: tworzenie zakresów obowiązków wynikających z przepisów prawa, formułowanie zakresów obowiązków wynikających ze specyfiki stanowiska	3
P 3	Formy rekrutacji: rekrutacja wewnętrzna, rekrutacja zewnętrzna, tworzenie ogłoszenia o pracę, prawidłowa interpretacja treści ogłoszenia o pracę	3
P 4	CV, list motywacyjny: zasady budowy cv i listu motywacyjnego, wyszukiwanie błędów w dokumentach aplikacyjnych	3
P 5	Dokumentacja kadrowa: dokumentacja wynikająca ze stosunku pracy, zasady rozwiązywania umów o pracę, budowa świadectwa pracy i referencji	3
Razem		15

#### 7. Metody weryfikacji efektów kształcenia / w odniesieniu do poszczególnych efektów/

Symbol efektu kształcenia	Forma weryfikacji						
	Egzamin ustny	Egzamin pisemny	Kolokwium	Projekt	Sprawdzian wejściowy	Sprawozdanie	Inne
W_01			X				
U_01				X			
U_02				X			
K_01							X

#### 8. Narzędzia dydaktyczne

Symbol	Rodzaj zajęć
N1	wykład
N2	ćwiczenia projektowe

#### 9. Ocena osiągniętych efektów kształcenia

##### 9.1. Sposoby oceny

##### Ocena formująca

F1	Kolokwium
F2	Projekt

##### Ocena podsumowująca

P1	Zaliczenie wykładów na podstawie kolokwium F1
P2	Zaliczenie ćwiczeń projektowych na podstawie wykonanego projektu F2
P3	Zaliczenie przedmiotu na podstawie średniej ważonej F1+F2

## 9.2. Kryteria oceny

Student, który osiągnął zakładany poziom wiedzy, posiadał wymagane umiejętności, cechuje się określonymi kompetencjami społecznymi, które są zdefiniowane w efektach kształcenia dla modułu, zalicza moduł kształcenia. Student, który nie osiągnął zakładanych efektów kształcenia, nie zalicza modułu kształcenia. Student, który zaliczył moduł:

Symbol efektu kształcenia	na ocenę 3	na ocenę 3,5	na ocenę 4	na ocenę 4,5	na ocenę 5
W_01	opisuje nieliczne terminy zarządzania zasobami ludzkimi	opisuje istotę procesów kadrowych	opisuje najistotniejsze z podstawowych terminów zarządzania zasobami ludzkimi	objaśnia istotę większości procesów kadrowych	opisuje wszystkie podstawowe terminy zarządzania zasobami ludzkimi
U_01	potrafi wybiórczo analizować potencjał ludzki	potrafi posługiwać się nielicznymi metodami i technikami rozwiązywania problemów kadrowych	potrafi analizować istotne aspekty potencjału ludzkiego	potrafi posługiwać się większością podstawowych metod i technik rozwiązywania problemów kadrowych	potrafi analizować potencjał ludzki.
U_02	potrafi sporządzać nieliczne dokumenty kadrowe (aplikacyjnych)	potrafi sporządzać dokumenty kadrowe (aplikacyjnych)	potrafi sporządzać wybrane dokumenty kadrowe (aplikacyjnych)	potrafi sporządzać większość dokumentów kadrowych (aplikacyjnych)	potrafi sporządzać wszystkie dokumenty kadrowe (aplikacyjnych)
K_01	Jest otwarty na pracę zespołową i sukces grupowy na poziomie podstawowym	Jest otwarty na pracę zespołową i sukces grupowy na poziomie dostatecznym	Jest otwarty na pracę zespołową i sukces grupowy na poziomie dobrym	Jest otwarty na pracę zespołową i sukces grupowy na poziomie wyróżniającym	Jest otwarty na pracę zespołową i sukces grupowy na poziomie bardzo dobrym

## 10. Literatura podstawowa i uzupełniająca

### Literatura podstawowa

1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Wolters Kluwer, Kraków 2007
2. Moczydłowska J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010
3. Ściborek Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Difin, Warszawa 2010

### Literatura uzupełniająca

1. Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2007,
2. *Zarządzanie kadrami*, praca zbiorowa pod red. T. Listwana, C.H. Beck, Warszawa 2006

## 11. Macierz realizacji przedmiotu

Symbol efektu kształcenia	Odniesienie efektu do efektów zdefiniowanych dla programu	Cele Przedmiotu	Treści programowe	Narzędzia dydaktyczne	Sposoby oceny
W_01	P6S_WK - K_W05	C1	W 1-12	N1	F1
U_01	P6S_UW - K_U05 P6S_UW - K_U18 P6S_UW - K_U20 P6S_UW - K_U21	C2	P 1-5	N2	F2

U_02	P6S_UW - K_U05	C2	P 1-5	N2	F2
K_01	P6U_KK - K_K01	C1, C2	W 1-12 P 1-5	N1, N2	F1, F2

## 12. Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności
Udział w wykładach	15
Udział w ćwiczeniach	-
Udział w konwersatoriach/laboratoriach/projektach	15
Udział nauczyciela akademickiego w egzaminie	-
Udział w konsultacjach	2
<b>Suma godzin kontaktowych</b>	<b>32</b>
Samodzielne studiowanie treści wykładów	13
Samodzielne przygotowanie do ćwiczeń	15
Przygotowanie do egzaminu i kolokwium	-
<b>Suma godzin pracy własnej studenta</b>	<b>28</b>
<b>Sumaryczne obciążenie studenta</b>	<b>60</b>
Liczba punktów ECTS za przedmiot	2
Obciążenie studenta zajęciami praktycznymi	30
Liczba punktów ECTS za zajęcia praktyczne	1

## 13. Zatwierdzenie karty przedmiotu do realizacji.

14. Odpowiedzialny za przedmiot:

Dyrektor Instytutu:

Przemysław, dnia .....