**Nazwa przedmiotu:**

Zarządzanie personelem 1

**Koordynator przedmiotu:**

Dr inż. Edyta Malicka

**Status przedmiotu:**

Obowiązkowy

**Poziom kształcenia:**

Studia II stopnia

**Program:**

Zarządzanie

**Grupa przedmiotów:**

Wspólne

**Kod przedmiotu:**

ZAPE1

**Semestr nominalny:**

2 / rok ak. 2012/2013

**Liczba punktów ECTS:**

3

**Liczba godzin pracy studenta związanych z osiągnięciem efektów uczenia się:**

godziny kontaktowe 15h, ćwiczenia 15h, przygotowanie do zajęć
godziny kontaktowe 15h, ćwiczenia 15h, przygotowanie do zajęć ćwiczeniowych 20h, zapoznanie ze wskazaną literaturą 20h, przygotowanie do zaliczenia przedmiotu 20h.

**Liczba punktów ECTS na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich:**

godziny kontaktowe 15h, ćwiczenia 15h. Razem 30 godzin → 1 ECTS

**Język prowadzenia zajęć:**

polski

**Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym:**

przygotowanie do zajęć ćwiczeniowych 20h, zapoznanie ze wskazaną literaturą 20h, przygotowanie do zaliczenia przedmiotu 20h. Razem 60 godzin → 2 ECTS

**Formy zajęć i ich wymiar w semestrze:**

|  |  |
| --- | --- |
| Wykład:  | 15h |
| Ćwiczenia:  | 15h |
| Laboratorium:  | 0h |
| Projekt:  | 0h |
| Lekcje komputerowe:  | 0h |

**Wymagania wstępne:**

Słowa kluczowe (prerekwizyty):
kapitał ludzki, strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, polityka i funkcja personalna, system zarządzania personelem, kultura organizacyjna, marketing personalny, rekrutacja i selekcja pracowników, motywowanie, oceny pracownicze, wartościowanie pracy, szkolenie i rozwój, kompetencje, doradztwo personalne, planowanie karier

**Limit liczby studentów:**

-

**Cel przedmiotu:**

Przyswojenie wiedzy na temat ewolucji, współczesnych podejść, problemów terminologicznych, uwarunkowań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Opanowanie elementarnej wiedzy dotyczącej prowadzenia polityki personalnej i elementów procesu kadrowego obejmującego planowanie personelu, pozyskiwanie pracowników, oceniania, wynagradzania i motywowania pracowników, procesów doskonalenia i rozwoju kompetencji, zwolnień pracowników, etyki działań personalnych. Opanowanie elementarnej wiedzy na temat stosowania narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, audytu personalnego i systemów informacji personalnej na potrzeby realizacji celów i strategii przedsiębiorstwa z uwzględnieniem uwarunkowań związanych z funkcjonowaniem firmy w konkurencyjnym otoczeniu, w społeczeństwie wiedzy oraz umiędzynarodowieniem zarządzania zasobami ludzkimi.

**Treści kształcenia:**

1.Zagadnienia wprowadzające do zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) - podstawowe pojęcia i problemy terminologiczne. Ewolucja i przegląd podejść do zarządzania zasobami ludzkimi. Współczesne modele ZZL. Pojęcie kapitału ludzkiego i kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa.
2. Polityka personalna i funkcja personalna. Proces zarządzania zasobami ludzkimi - obszary działań, decydenci i realizatorzy działań personalnych. Funkcje działu HR.
3. Kulturowe i strategiczne uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi. Rola działu HR w kontekście realizacji strategii i wzmacniania pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa. Pomiar efektywności działań HR.
4. Planowanie, organizacja działań i wybór narzędzi na potrzeby planowania personelu, pozyskiwania i zwalniania pracowników. Marketing kadrowy. Działania alternatywne wobec zwolnień i pozyskiwania pracowników. Outplacement.
5. Ocenianie pracowników i wynagradzanie pracowników - metody, narzędzia, planowanie, organizacja działań. Wartościowanie pracy. Motywowanie pracowników i system motywacyjny – realizacja funkcji motywacyjnej we współczesnym przedsiębiorstwie, działania i narzędzia motywowania.
6. Procesy doskonalenia i rozwoju kompetencji. Szkolenia pracowników. Synergia organizacyjna i praca zespołowa. Zastosowanie koncepcji organizacji uczącej się.
7. Systemy informacji personalnej. Etyka działań personalnych. Audyt personalny – funkcja i zakres działań.
8.Umiędzynarodowienie zarządzania zasobami ludzkimi – wyzwania i sposoby podejścia do realizacji działań personalnych. Znaczenie kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa zróżnicowanego kulturowo w kontekście realizacji strategii firmy i funkcjonowania w konkurencyjnym otoczeniu.
ĆWICZENIA
1.Strategiczne i kulturowe uwarunkowania realizacji funkcji personalnej przedsiębiorstwa; miejsce i rola komórki personalnej w strukturze firmy.
2. Planowanie działań na potrzeby rekrutacji i selekcji pracowników.
3. System motywacyjny – dobór narzędzi i doskonalenie systemu na potrzeby realizacji strategii firmy.
4.Weryfikacja i propozycje działań doskonalących w zakresie oceniania pracowników.
5.Weryfikacja i propozycje działań doskonalących w zakresie wynagradzania pracowników.
6. Planowanie i projektowanie szkoleń.
7. Planowanie działań na potrzeby restrukturyzacji zatrudnienia.

**Metody oceny:**

Zaliczenie pisemne

**Egzamin:**

nie

**Literatura:**

Literatura podstawowa:
1.Masłyk-Musiał E., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2011
2. Król H., Ludwiczyński A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału organizacji, Wydwnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007
Literatura uzupełniająca:
1. Banfield P., Kay R., Introduction to Human Resource Management, Oxford University Press 2008
2. Fitz-enz J., Rentowność inwestycji w kapitał ludzki, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
3. Urlich D., Brockbank W., Tworzenie wartości przez dział HR, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2008.

**Witryna www przedmiotu:**

-

**Uwagi:**

## Efekty przedmiotowe

### Profil ogólnoakademicki - wiedza

**Efekt K\_W29:**

Posiada elementarna wiedzę na temat zastosowania narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi na potrzeby rozwoju kapitału intelektualnego i zwiększania konkurencyjności przedsiębiorstwa

Weryfikacja:

Zaliczenie pisemne

**Powiązane efekty kierunkowe:** K\_W29

**Powiązane efekty obszarowe:** S2A\_W09, S2A\_W11

### Profil ogólnoakademicki - umiejętności

**Efekt K\_U07:**

Potrafi w podstawowym zakresie planować i organizować wykonawstwo dotyczące realizacji funkcji personalnej i kontrolę działań personalnych w przedsiębiorstwie

Weryfikacja:

Zaliczenie pisemne

**Powiązane efekty kierunkowe:** k\_U07

**Powiązane efekty obszarowe:** S2A\_U02

**Efekt K\_U13:**

Potrafi zaprojektować podstawowe działania w ramach procesu kadrowego w zakresie: planowania zatrudnienia pozyskiwania pracowników, oceniania, wynagradzania, doskonalenia i rozwoju

Weryfikacja:

Zaliczenie pisemne

**Powiązane efekty kierunkowe:** k\_U13

**Powiązane efekty obszarowe:** S2A\_U04

### Profil ogólnoakademicki - kompetencje społeczne

**Efekt K\_K03:**

Ma świadomość swojej wiedzy z przedmiotu zarządzanie personelem, rozumie konieczność dalszego doskonalenia i aktualizacji tej wiedzy

Weryfikacja:

Zaliczenie pisemne

**Powiązane efekty kierunkowe:** K\_K03

**Powiązane efekty obszarowe:** S2A\_K06

**Efekt K\_K05:**

Potrafi odpowiedzialnie rozstrzygać o problemach związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi

Weryfikacja:

Zaliczenie pisemne

**Powiązane efekty kierunkowe:** K\_K05

**Powiązane efekty obszarowe:** S2A\_K04

**Efekt K\_K02:**

Potrafi ustalać priorytety w realizacji działań personalnych

Weryfikacja:

Zaliczenie pisemne

**Powiązane efekty kierunkowe:** K\_K02

**Powiązane efekty obszarowe:** S2A\_K03