

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa przedmiotu w języku polskim: PODSTAWY ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI							Kod przedmiotu: KNS/Z-IP/K/24		
Nazwa przedmiotu w języku angielskim: BASICS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT									
Kierunek studiów: ZARZĄDZANIE			Profil: praktyczny				Poziom studiów: I stopień		
Specjalność/specjalizacja: -			Forma zaliczenia przedmiotu: egzamin				Semestr studiów: 4		
Nazwa grupy zajęć: zajęcia kierunkowe			Język w jakim prowadzone są zajęcia: polski						
Tryb studiów	Forma zajęć							Ogólna liczba godzin	Liczba punktów ECTS:
	W	Ćw.	Konw.	Lab.	Proj.	Sem.	Zajęcia terenowe		
Tryb stacjonarny	15	15	-	-	15	-	-	45	
Tryb niestacjonarny	15	9	-	-	15	-	-	39	
Jednostka realizująca przedmiot, wydział: Kolegium Nauk Społecznych									
Odpowiedzialny za opracowanie karty przedmiotu (tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko, adres e-mail): dr hab. Michał Kucia (mkucia@wszop.edu.pl)									
CEL PRZEDMIOTU									
C1.	Zrozumienie współczesnych koncepcji i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi								
C2.	Rozwijanie praktycznych umiejętności projektowania i stosowania narzędzi HR								
C3.	Kształtowanie kompetencji analitycznych i projektowych poprzez realizację złożonych projektów HR								
WYMAGANIA WSTĘPNE									
1.	Zajęcia z podstaw psychologii i komunikacji								

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ		METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DO:	
			TREŚCI PROGRAMOWYCH	KIERUNKOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ
EU1	Student ma wiedzę o podstawowych mechanizmach i zasadach działań człowieka w organizacji oraz o narzędziach ekonomicznych i pozaekonomicznych zarządzania zasobami ludzkimi.	egzamin pisemny w formie testu wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz, pytania otwarte	W1- W6	ZI K_W 03 ZI K_W 06
EU2	Student zna zasady budowania efektywnego zespołu pracowniczego oraz prawidłowego pełnienia poszczególnych ról w organizacji.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem kolokwium całościowe	W2, W4, W5 ĆW1, ĆW4, ĆW5	ZI K_W 10
EU3	Student potrafi zaplanować i zorganizować pracę zespołu pracowniczego przy wykorzystaniu metod motywacji.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem prezentacja projektu	ĆW2 - ĆW5 P4, P5	ZI K_U 05 ZI K_U 10
EU4	Student posiada kompetencje do objaśniania zespołowi pracowniczemu ekonomicznych i pozaekonomicznych aspektów realizacji projektów HR oraz uzasadniania przyjętych rozwiązań.	obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem prezentacja projektu	ĆW 5 P1-P5	ZI K_K 04
TREŚCI PROGRAMOWE				
L.p.	WYKŁAD	Liczba godzin		
		S	N	
W1	Ewolucja zainteresowań zasobami ludzkimi w organizacji. Struktura systemu zarządzania zasobami ludzkimi. Modele zsl (model harwardzki, model Michigan), reaktywne i proaktywne podejście do zsl. Era wiedzy i pracownicy jako zasób strategiczny.	2	2	
W2	Planowanie potrzeb kadrowych. Rekrutacja i selekcja pracowników. Metody planowania potrzeb kadrowych. Analiza stanowiska pracy jako punkt wyjścia w procesie określania potrzeb kadrowych. Schemat procesu rekrutacyjno-selekcyjnego. Źródła rekrutacji. Sposoby przyciągania kandydatów do pracy. Model sita i model kapitału ludzkiego.	2	2	
W3	Szkolenie i rozwój zasobów ludzkich w organizacji. Rozwój i kierowanie karierą pracowników. Sposoby zapobiegania stagnacji w rozwoju pracowników. Tradycyjne i nowoczesne podejście do rozwoju karier pracowniczych. Szkolenie pracowników jako inwestycja. Realizacja szkoleń otwartych i zamkniętych. Ocena szkoleń pracowniczych.	3	3	
W4	Motywowanie pracowników. Wybrane teorie motywowania. Struktura systemu motywowania. Motywowanie za pomocą bodźców materialnych (płacowych i pozapłacowych),(wartościowanie pracy i określanie wysokości wynagrodzenia w oparciu o elementy pracy, pozostałe instrumenty motywowania materialnego), pozamaterialne instrumenty motywowania.	3	3	
W5	Oceny pracownicze. Funkcje i cele oceniania pracowników. Wybrane metody oceniania pracowników.	2	2	
W6	Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji – wyzwania. Dylematy menedżera: „cztery pokolenia” na rynku pracy. Zarządzanie wiekiem w organizacji. Równowaga praca-życie. Elastyczne formy zatrudnienia i inne instrumenty ułatwiające łączenie życia zawodowego z osobistym.	3	3	
		RAZEM	15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA WYKŁADU: egzamin pisemny w formie testu wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz, pytania otwarte – ocena ilościowa.

L.p.	ĆWICZENIA	Liczba godzin	
		S	N
ĆW1	Techniki selekcji kandydatów do pracy. Metody wykorzystywane w procesie oceny kandydatów do pracy i ich wartość predykcyjna.	3	1
ĆW 2	Planowanie kariery pracowników. Rozwój i kierowanie karierą pracowników. Sposoby zapobiegania stagnacji w rozwoju pracowników. Zarządzanie karierą pracowników.	3	2
ĆW 3	Przygotowanie projektu szkoleniowego. Model Kirkpatricka (pomiar i ocena szkolenia na czterech poziomach).	3	2
ĆW4	Zasady efektywnego motywowania pracowników. Zasady motywowania jako proces i funkcja zarządzania. Sposoby motywowania – pozytywne i negatywne efekty. Nagrody i system karania. Wybrane metody oceniania pracowników. Wykorzystanie wyników ocen pracowniczych w zarządzaniu zasobami ludzkimi.	3	2
ĆW 5	Pracownicy w organizacji wirtualnej we współczesnym biznesie. Zarządzanie zespołem rozproszonym – charakterystyka, trudności w komunikacji. Monitoring pracowników, wytyczanie wspólnego kierunku działań. Wygłaszanie, dyskusja na temat opracowań samodzielnych.	3	2
RAZEM		15	9

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA ĆWICZEŃ: obserwacja działań studenta potwierdzona zapisem – ocena jakościowa, kolokwium całościowe – ocena ilościowa.

L.p.	PROJEKT	Liczba godzin	
		S	N
P1	Strategia zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Analiza wybranej firmy (realnej lub fikcyjnej) pod kątem podejścia do HR. Identyfikacja, czy w organizacji dominuje model reaktywny czy proaktywny. Wybór modelu zarządzania ludźmi (Harvardzkiego lub Michigan) i uzasadnienie. Opracowanie mini-strategii ZZL, z uwzględnieniem: – otoczenia organizacji, – kultury, – typów pracowników, – strategicznej roli wiedzy.	3	3
P2	System rekrutacji i selekcji pracowników Analiza stanowiska pracy (wybór dowolnego stanowiska – sprzedaż, HR, IT, produkcja). Opracowanie profilu kompetencyjnego kandydata. Stworzenie strategii rekrutacji: – wybór źródeł pozyskiwania kandydatów, – opis sposobów przyciągania kandydatów. Dobór narzędzi selekcji (np. wywiad behawioralny, test kompetencji, AC). Zaprojektowanie pełnej ścieżki rekrutacji – od zgłoszenia zapotrzebowania do zatrudnienia. Uzasadnienie wyboru modelu selekcji (sito vs kapitał ludzki).	3	3
P3	Program szkoleniowy i rozwój karier pracowników Wybór grupy docelowej szkolenia (np. handlowcy, liderzy zespołów, pracownicy biurowi). Przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych. Zaprojektowanie pełnego programu szkoleniowego, obejmującego: – cele, – plan szkolenia, – metody pracy, – materiały. Opracowanie ścieżek rozwoju i narzędzi zarządzania karierą dla danej grupy. Ocena szkolenia metodą Kirkpatricka – poziomy 1–4.	3	3

P4	System motywacyjny i ocen pracowniczych Analiza struktury organizacji i jej potrzeb motywacyjnych. Opracowanie systemu motywowania, obejmującego: – narzędzia materialne (płace, premie, dodatki), – narzędzia pozamaterialne (ścieżki kariery, kultura feedbacku, benefits). Zaprojektowanie systemu ocen pracowniczych: – wybór metody oceny (np. 360°, rankingowa, celów (MBO), kompetencyjna), – przygotowanie karty oceny, – zasady prowadzenia rozmów oceniających. Zaproponowanie sposobów wykorzystania wyników ocen w obszarach: – rekrutacji, – szkoleń, – awansów, – wynagradzania.	3	3
P5	Zarządzanie pracownikami w organizacji wirtualnej Charakterystyka zespołu rozproszonego (branża, typ pracy, struktura). Diagnoza wyzwań: komunikacja, motywacja, kontrola, integracja. Opracowanie rozwiązań HR dla pracy zdalnej: – zasady komunikacji, – system mierzenia efektów pracy, – system wsparcia i motywowania, – ochrona równowagi praca-życie, – zarządzanie pokoleniami w środowisku wirtualnym. Przygotowanie procedur: onboardingu, integracji, monitoringu. Opracowanie kryteriów sukcesu pracy zdalnej	3	3
RAZEM		15	15

FORMA I KRYTERIA ZALICZENIA PROJEKTU: prezentacja projektu – ocena jakościowa

METODY I FORMY DYDAKTYCZNE

- | | |
|----|--|
| 1. | Wykład z wykorzystaniem technik multimedialnych. |
| 2. | Rozwiązywanie zadań. |
| 3. | Analiza przypadków. |
| 4. | Praca zespołowa |

NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

- | | |
|----|-------------------------------------|
| 1. | Prezentacja multimedialna. |
| 2. | Platforma e-learningowa |
| 3. | Biblioteki cyfrowe i zasoby online. |

OPROGRAMOWANIE

- | | |
|----|--------------------------|
| 1. | Pakiet biurowy MS Office |
| 2. | Internet |

OBCIĄŻENIE STUDENTA PRACĄ

Forma aktywności		Liczba godzin na zrealizowanie aktywności	
		tryb stacjonarny	tryb niestacjonarny
1.	godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim	45	39
2.	samodzielne przygotowanie się do zajęć	15	21
3.	przygotowanie do zaliczenia/egzaminu	20	20
4.	konsultacje	1	1
5.	zapoznanie się z literaturą	18	18
6.	zaliczenie/egzamin	1	1
SUMA GODZIN		100	100
LICZBA PUNKTÓW ECTS		4	4

LITERATURA PODSTAWOWA

- | | |
|----|---|
| 1. | Z. Janowska: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i> . Warszawa: PWE, 2024 |
|----|---|

2.	Warwas I., Rogozińska-Pawelczyk A.: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji</i> , 2016
3.	G. Gajdek: <i>Motywowanie jako element procesu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji</i> . Rzeszów : Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, 2015.
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA I ŹRÓDŁA PRAWA	
1.	<i>A guide to the project management body of knowledge</i> , PMI, Management Training&Development, 2013
2.	Kołodziejczyk-Olczak I.: <i>Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku</i> . Wyd. UŁ, Łódź 2014.
3.	Lewicka D.: <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim a zaangażowanie pracowników</i> . C. H. Beck 2019.
4.	Juchnowicz M.(red.): <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim</i> . PWE 2014
INNE PRZYDATNE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE	
1.	PLATFORMA MOODLE zawiera: ▪ materiały dydaktyczne do przedmiotu ▪ przedmiotowe efekty uczenia się ▪ zalecaną literaturę ▪ warunki i kryteria zaliczenia przedmiotu
2.	BIBLIOTEKA WSZOP zapewnia literaturę podstawową do przedmiotu oraz wybrane pozycje literatury uzupełniającej, w tym dostęp do zbiorów cyfrowych i Platformy IBUK Libra
3.	ELEKTRONICZNY NIEZBĘDNIK STUDENTA zawiera: ▪ kierunkowe efekty uczenia się ▪ karty przedmiotów ▪ terminy konsultacji nauczycieli akademickich
4.	WIRTUALNY DZIEKANAT zawiera: ▪ harmonogram zajęć na bieżący semestr ▪ harmonogram sesji egzaminacyjnej ▪ ogłoszenia dotyczące organizacji roku akademickiego
5.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny jakościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ w pełni – ocena bardzo dobry ▪ z niewielkimi niedociągnięciami – ocena dobry plus ▪ z brakami, które można uzupełnić – ocena dobry ▪ z istotnymi brakami, które można uzupełnić – ocena dostateczny plus ▪ z istotnymi brakami na minimalnym poziomie – ocena dostateczny lub ▪ nie zostały osiągnięte – ocena niedostateczny.
6.	Ocena osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się z wykorzystaniem metod weryfikacji wymagających oceny ilościowej oznacza, że zakładane efekty zostały osiągnięte: ▪ 91-100% sumy – ocena bardzo dobry ▪ 81-90% – ocena dobry plus ▪ 71-80% – ocena dobry ▪ 61-70% – ocena dostateczny plus ▪ 51-60% – ocena dostateczny lub ▪ 50% i mniej – ocena niedostateczny.
7.	Terminy egzaminów uzgadnia starosta roku z prowadzącym zajęcia
8.	Karta przedmiotu obowiązuje od roku akademickiego 2025/26