



MAŁOPOLSKA WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNA W TARNOWIE

KARTA PROGRAMOWA

Moduł kształcenia	Zarządzanie zasobami ludzkimi – M52	
Nazwa modułu kształcenia w języku angielskim	Human Resource Management	
Kierunek studiów	Zarządzanie	
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	
Forma kształcenia	studia niestacjonarne	
Poziom przedmiotu (podstawowy/specjalnościowy/ogólnouczeniowy)	specjalnościowy	
Status przedmiotu (obowiązkowy/do wyboru)	obowiązkowy	
Poziom modułu kształcenia	I stopień	
Język wykładowy	polski	
Semestr realizacji modułu	IV	
Liczba punktów ECTS	3	
Liczba godzin	Forma modułu: wykład	Forma modułu: ćwiczenia
	10	10
Jednostka realizująca moduł	Katedra Zarządzania	
Moduły poprzedzające	Podstawy zarządzania, Teoria organizacji, Psychologia, Socjologia	

Syntetyczna charakterystyka modułu

Moduł charakteryzuje Strukturę i treść podstawowych elementów procesu kadrowego - planowania kadr, pozyskiwania pracowników, doskonalenia i rozwoju, kierowania ludźmi, oceniania, wynagradzania, odejścia pracowników.

Cele modułu

Ukazanie znaczenia zasobów ludzkich we współczesnej organizacji. Zapoznanie studentów z elementami procesu kadrowego i jego rozwiązaniami organizacyjnymi w przedsiębiorstwie. Przedstawienie instrumentów realizacji celów w sferze zarządzania kadrami w przedsiębiorstwie oraz nabycie umiejętności ich stosowania w praktyce.

Opis efektów uczenia się modułu

Symbol efektu uczenia się dla modułu	Osiągnięte efekty uczenia się	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku
		Wiedza:
W_01	Zna rolę i znaczenie zasobów ludzkich w organizacji	K_W03++, K_W07++,
W_02	Charakteryzuje elementy procesu kadrowego w kontekście uwarunkowań organizacyjnych i kulturowych	K_W11++, K_W12+
		Umiejętności:
U_01	Używa odpowiednich metod i narzędzi w celu sprawnej realizacji procesu kadrowego	K_U02+, K_U01++, K_U03++, K_U12++
		Kompetencje społeczne:
K_01	Potrafi pracować w grupie	K_K02++,

Kryteria oceny efektów uczenia się oraz metody ich weryfikacji						
Symbol efektu uczenia się (1)	na ocenę 2	na ocenę 3	na ocenę 4	na ocenę 5	na ocenę 6	Metody weryfikacji efektów uczenia się (2)
W_01	Nie zna roli i nie zna znaczenia zasobów ludzkich w organizacji	Student posiada wiedzę odtwórczą	Posiada wiedzę i rozumie rolę i znaczenie zasobów ludzkich w organizacji	Student wyjaśniając zagadnienia teoretyczne podaje przykłady praktyczne, bardzo dobrze operuje poznanymi pojęciami	Student wyjaśnia w stopniu znacznie wykraczającym poza ramy modułu zagadnienia teoretyczne swobodnie ilustrując je przykładami	EP, RE
W_02	Nie potrafi scharakteryzować elementów procesu kadrowego	Student operuje poznanymi pojęciami, jego wiedza jest w pełni odtwórcza.	Student poprawnie charakteryzuje elementy procesu kadrowego	Student bardzo dobrze charakteryzuje elementy procesu kadrowego oraz podaje przykłady w kontekście uwarunkowań organizacyjnych i kulturowych	Student wyjaśnia w stopniu znacznie wykraczającym poza ramy modułu zagadnienia teoretyczne swobodnie ilustrując je przykładami	EP, P
U_01	Nie używa odpowiednich metod i narzędzi w celu realizacji procesu kadrowego	Student używa metod i narzędzi w sposób machinalny, odtwórczy	Dobrze używa metod i narzędzi wykorzystywanych do realizacji procesu kadrowego	Bardzo dobrze stosuje metody i narzędzia niezbędne do sprawnej realizacji procesu kadrowego	Weryfikuje i analizuje a także wyciąga wnioski z zastosowanych metod i narzędzi wykorzystywanych w procesie kadrowym	EP, ES, RE
K_01	Nie potrafi pracować w grupie	Student jest przygotowany do pracy w grupie, jednak nie chce współpracować	Student pracuje w grupie	Student pracuje w grupie oraz aktywizuje pozostałych jej członków	Pracuje w grupie, spełnia rolę team leader	PR, P

(1) wpisać symbol efektu uczenia się

(2) wpisać np.: EU – egzamin ustny; EP – egzamin pisemny; T – test; P – prezentacja; PR – projekt; ES – esej; RE – referat, itp.

Treści kształcenia modułu	
Forma modułu: wykład	Forma modułu: ćwiczenia
<ol style="list-style-type: none"> Pojęcie, organizacja i proces zarządzania kadrami Geneza zarządzania kadrami; cele zarządzania kadrami; proces i instrumentarium zarządzania kadrami; organizacja zarządzania kadrami, uwarunkowania organizacyjne i kulturowe. Analiza, planowanie i rekrutacja zasobów ludzkich Istota i znaczenie analizy pracy; planowanie i prognozowanie zasobów ludzkich; rekrutacja personelu - etapy, źródła i sposoby. Derekrutacja personelu. Istota, przyczyny, metody i skutki zwolnienia pracowników; outplacement i rekonwersja zawodowa. Ocenianie pracowników. Cele, zasady, kryteria, metody i błędy oceniania pracowników Rozwój pracowników Rozwój personelu -cele, strategie i instrumenty; szkolenie zawodowe pracowników, 	<ol style="list-style-type: none"> Analiza pracy i opis stanowiska pracy <ul style="list-style-type: none"> – schemat opisu stanowiska pracy, – sporządzenie opisu stanowiska pracy – case study Dobór kadr do organizacji <ul style="list-style-type: none"> – zakres czynności na stanowisku pracy jako podstawa rekrutacji – case study Ocenianie pracowników <ul style="list-style-type: none"> – Konstrukcja kwestionariuszy ocen pracowniczych na wybranych stanowiskach pracy – case study Rozwój personelu <ul style="list-style-type: none"> – konstruowanie indywidualnych planów kariery zawodowej, test możliwości rozwoju – case study Wynagradzanie pracowników <ul style="list-style-type: none"> – Analiza struktury wewnętrznej płac oraz czynników ją determinujących, dobór formy wynagrodzenia do charakteru pracy – case study

przemieszczenia pracownicze.	
11. Wynagrodzenie	
12. Wynagrodzanie pracowników - funkcje, zasady, formy i systemy; pakiety menedżerskie; koszty pracy - pojęcie i struktura; świadczenia pozapłatowe	

Literatura podstawowa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ściborek Z., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Difin, Warszawa 2010 2. Moczydłowska J., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji</i>, Difin Warszawa 2010
Literatura uzupełniająca	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kozioł L., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie</i>, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2006 2. Szałkowski A., <i>Podstawy zarządzania personelem</i>, Wydawnictwo AE, Kraków 2006 3. Czasopisma: <ul style="list-style-type: none"> – Zarządzanie Zasobami Ludzkimi (kwartalnik) – Personel i Zarządzanie (dwutygodnik)

Metody dydaktyczne
<p>Wykład:</p> <ul style="list-style-type: none"> – prelekcja, – prezentacje multimedialna <p>Ćwiczenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – forma konwersatoryjna, przy użyciu nowoczesnych narzędzi tj. rzutnika multimedialnego oraz slajdów PP. Studenci w 3 osobowych grupach rozwiązują case study.

Nakład czasu pracy studenta w przeliczeniu na godziny i punkty ECTS			
Elementy składające się na pracę studenta	Ilość godzin	Ilość punktów ECTS	
Udział w wykładach	10		
Udział w ćwiczeniach	10		
Samodzielne studiowanie tematyki wykładów	15		
Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń	10		
Przygotowanie się do egzaminu	10		
Przygotowanie się do zaliczenia	10		
Przygotowanie eseju	10		
Przygotowanie prezentacji	7		
Przygotowanie referatu	5		
Przygotowanie projektu	10		
Inne (Platforma e-learningowa)	4		
Suma	100		4