



MAŁOPOLSKA WYŻSZA SZKOŁA EKONOMICZNA W TARNOWIE

## KARTA PROGRAMOWA

Moduł kształcenia	Zarządzanie zasobami ludzkimi	
Nazwa modułu kształcenia w języku angielskim	Human Resource Management	
Kierunek studiów	Zarządzanie	
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	
Forma kształcenia	studia niestacjonarne	
Poziom przedmiotu (podstawowy/specjalnościowy/ ogólnouczelniany)	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
<b>Wiedza:</b>		
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 K_W09
<b>Umiejętności:</b>		
U_01	Używa odpowiednich metod i narzędzi w celu sprawnej realizacji procesu kadrowego	K_U02 K_U01 K_U03 K_U12
<b>Kompetencje społeczne:</b>		
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 sprawnego 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"> <li><b>Pojęcie, organizacja i proces zarządzania kadrami</b></li> <li>Geneza zarządzania kadrami; cele zarządzania kadrami; proces i instrumentarium zarządzania kadrami; organizacja zarządzania kadrami, uwarunkowania organizacyjne i kulturowe.</li> <li><b>Analiza, planowanie i rekrutacja zasobów ludzkich</b></li> <li>Istota i znaczenie analizy pracy; planowanie i prognozowanie zasobów ludzkich; rekrutacja personelu - etapy, źródła i sposoby.</li> <li><b>Derekrutacja personelu.</b></li> <li>Istota, przyczyny, metody i skutki zwolnienia pracowników; outplacement i rekonwersja zawodowa.</li> <li><b>Ocenianie pracowników.</b></li> <li>Cele, zasady, kryteria, metody i błędy oceniania pracowników</li> <li><b>Rozwój pracowników</b></li> <li>Rozwój personelu -cele, strategie i instrumenty;</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Analiza pracy i opis stanowiska pracy</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– schemat opisu stanowiska pracy,</li> <li>– sporządzenie opisu stanowiska pracy – case study</li> </ul> </li> <li><b>Dobór kadr do organizacji</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zakres czynności na stanowisku pracy jako podstawa rekrutacji – case study</li> </ul> </li> <li><b>Ocenianie pracowników</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Konstrukcja kwestionariuszy ocen pracowniczych na wybranych stanowiskach pracy – case study</li> </ul> </li> <li><b>Rozwój personelu</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– konstruowanie indywidualnych planów kariery zawodowej, test możliwości rozwoju – case study</li> </ul> </li> <li><b>Wynagradzanie pracowników</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analiza struktury wewnętrznej płac oraz czynników ją determinujących, dobór formy wynagrodzenia do charakteru pracy – case study</li> </ul> </li> </ol>

szkolenie zawodowe pracowników, przemieszczenia pracownicze.	
11. <b>Wynagradzanie</b>	
12. Wynagradzanie pracowników - funkcje, zasady, formy i systemy; pakiety menedżerskie; koszty pracy - pojęcie i struktura; świadczenia pozapłatowe	

<b>Literatura podstawowa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Król H., Ludwicyński A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wyd. PWN 2006-2014 (wyd. 1 i dodruki).</li> <li>2. Ściborek Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Difin, Warszawa 2010.</li> <li>3. Moczyłowska J., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Difin Warszawa 2010.</li> <li>4. red. nauk. Oczkowska R., Zarządzanie zasobami ludzkimi, uwarunkowania, instrumenty, trendy, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2019.</li> </ol>
<b>Literatura uzupełniająca</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wyd. PWE 2003.</li> <li>2. Kozioł L., Zarządzanie zasobami ludzkimi w firmie, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2006.</li> <li>3. Szałkowski A., Podstawy zarządzania personelem, Wydawnictwo AE, Kraków 2006.</li> <li>4. Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie (zn.mwse.edu.pl).</li> </ol>

### Metody dydaktyczne

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

### 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	10		
Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń	10		
Przygotowanie się do egzaminu	10		
Przygotowanie się do zaliczenia	10		
Przygotowanie eseju			
Przygotowanie prezentacji			
Przygotowanie referatu			
Przygotowanie projektu	10		
Inne (Platforma e-learningowa)	5		
<b>Suma</b>	<b>75</b>		<b>3</b>

