

PROGRAM ZAJĘĆ

ROK AKADEMICKI: 2021/2022

KOD ZAJĘĆ	Z-II-EZK	
NAZWA ZAJĘĆ W JĘZYKU	POLSKIM	EFEKTYWNOŚĆ ZARZĄDZANIA KADRAMI
	ANGIELSKIM	EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

1. USYTUOWANIE ZAJĘĆ W SYSTEMIE STUDIÓW

KIERUNEK STUDIÓW	ZARZĄDZANIE
FORMA STUDIÓW	NIESTACJONARNE
POZIOM KSZTAŁCENIA	STUDIA DRUGIEGO STOPNIA
PROFIL STUDIÓW	PRAKTYCZNY
JEDNOSTKA PROWADZĄCA ZAJĘCIA	INSTYTUT ZARZĄDZANIA I EKONOMII

2. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA ZAJĘĆ

PRZYNALEŻNOŚĆ DO GRUPY ZAJĘĆ	ZAJĘCIA SPECJALNOŚCIOWE (ZARZĄDZANIE KADRAMI I COACHING MENEDŻERSKI)	
STATUS ZAJĘĆ	OBIERALNY	
JĘZYK WYKŁADOWY	POLSKI	
SEMESTR	4	
FORMA ZALICZENIA	EGZAMIN	
PUNKTY ECTS	RAZEM	4
	ZAJĘCIA KSZTAŁTUJĄCE UMIĘJĘTNOŚCI PRAKTYCZNE	-
WYMAGANIA WSTĘPNE	PODSTAWOWA WIEDZA W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI ORAZ KAPITAŁU LUDZKIEGO	
FORMA ZAJĘĆ	LICZBA GODZIN	PROWADZĄCY ZAJĘCIA
WYKŁADY	8	DR HAB. INŻ RYSZARD WALKOWIAK
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	12	DR HAB. INŻ RYSZARD WALKOWIAK
LABORATORIA	-	-
WARSZTATY	-	-
PRAKTYKA	-	-

3. SZCZEGÓŁOWA CHARAKTERYSTYKA ZAJĘĆ

3.1 CEL ZAJĘĆ	
C1:	Przekazanie wiedzy w zakresie modeli, metod i narzędzi diagnostycznych umożliwiających ocenę efektywności zarządzania kadrami w organizacji.
C2:	Kształtowanie i rozwój umiejętności kierowniczych w zakresie oceny efektywności zarządzania kadrami w organizacji.
C3:	Kształtowanie postawy społecznie odpowiedzialnej w pracy kierowniczej.

3.2 EFEKTY UCZENIA SIĘ			Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
WIEDZA	W1:	Posiada wiedzę i definiuje podstawowe mierniki i wskaźniki ekonomiczne (efektywność, sprawność, skuteczność, produktywność).	K_W01, K_W03
	W2:	Posiada szczegółową wiedzę w zakresie modeli i metod oceny efektywności zarządzania kadrami w organizacji (m.in. modele: oparty na aktywach, kosztowy; metody finansowe i niefinansowe).	K_W02
	W3:	Ma wiedzę w zakresie indeksów oceny efektywności zarządzania ludźmi w organizacji (m. in. indeksy wiedzy, indeksy innowacyjności, indeks kapitału ludzkiego).	K_W02
UMIEJĘTNOŚCI	U1:	Potrafi dobrać metodę oceny efektywności zarządzania kadrami adekwatnie do przedmiotu oceny (metody finansowe i niefinansowe).	K_U03, K_U05
	U2:	Potrafi adaptować mierniki i wskaźniki ekonomiczne do potrzeb oceny efektywności zarządzania kadrami w organizacji, np. wskaźnik zwrotu z inwestycji w zasoby ludzkie, wskaźnik wartości dodanej zasobów ludzkich, wskaźniki produktywności zasobów ludzkich.	K_U03, K_U05
	U3:	Potrafi wykonywać pomiary, oceniać i interpretować wartości wskaźników efektywności zarządzania kadrami w organizacji.	K_U03, K_U10
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	K1:	Rozumie znaczenie merytorycznej i etycznej odpowiedzialności w ocenach efektywności zarządzania kadrami w organizacji.	K_K07

3.3 TREŚCI PROGRAMOWE		Odniesienie do efektów uczenia się zajęć
FORMA ZAJĘĆ	TEMAT	
WYKŁAD	Efektywność zarządzania kadrami w organizacji – istota, kontekst terminologiczny (rozumienie takich pojęć jak np. sprawność, skuteczność, wydajność).	W1
WYKŁAD	Modele i metody oceny efektywności zarządzania kadrami w organizacji (prezentacja modeli: np. oparty na aktywach, na kosztach zastąpienia pracownika; metod finansowych i niefinansowych).	W2
WYKŁAD	Mierniki i wskaźniki oceny efektywności zarządzania kadrami w organizacji wg. indeksów oceny wiedzy, innowacyjności.	W3, K1
WYKŁAD	Efektywność zarządzania kadrami w organizacji – istota, kontekst terminologiczny (rozumienie takich pojęć jak np. sprawność, skuteczność, wydajność).	W1
WYKŁAD	Modele i metody oceny efektywności zarządzania kadrami w organizacji (prezentacja modeli: np. oparty na aktywach, na kosztach zastąpienia pracownika; metod finansowych i niefinansowych).	W2
WYKŁAD	Mierniki i wskaźniki oceny efektywności zarządzania kadrami w organizacji wg. indeksów oceny wiedzy, innowacyjności.	W3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu opartego na aktywach – case study(dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu szacowania kosztów zastąpienia pracownika – case study(dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu monitorowania procesów zatrudnienia– case study (dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu jakości – case study (dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu opartego na aktywach – case study(dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu szacowania kosztów zastąpienia pracownika – case study(dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu monitorowania procesów zatrudnienia– case study (dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Ocena efektywności zarządzania kadrami wg modelu jakości – case study (dane finansowo-kadrowe organizacji, w której pracuje student lub dane dostarczone przez prowadzącego).	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1

3.4 FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH I METODY KSZTAŁCENIA:		Odniesienie do efektów uczenia się zajęć
WYKŁADY	Wykład konwencjonalny, konwersacja.	W1, W2, W3, K1
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	Praca indywidualna, praca w grupach, dyskusja problemowa.	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1

3.5 SPOSOBY WERYFIKACJI I OCENY EFEKTÓW UCZENIA SIĘ		
EFEKT	SPOSÓB WERYFIKACJI	
WIEDZA	W1:	Aktywność podczas zajęć + egzamin do wyboru studentów: rozmowa zaliczająca, zaliczenie pisemne lub pisemny raport na temat strategii personalnych – kontekst realizowanych modeli kierowania ludźmi, realizowanych form pracy, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w których dany student jest zatrudniony.
	W2:	Aktywność podczas zajęć + egzamin do wyboru studentów: rozmowa zaliczająca, zaliczenie pisemne lub pisemny raport na temat strategii personalnych – kontekst realizowanych modeli kierowania ludźmi, realizowanych form pracy, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w których dany student jest zatrudniony.
	W3:	Aktywność podczas zajęć + egzamin do wyboru studentów: rozmowa zaliczająca, zaliczenie pisemne lub pisemny raport na temat strategii personalnych – kontekst realizowanych modeli kierowania ludźmi, realizowanych form pracy, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w których dany student jest zatrudniony.
UMIEJĘTNOŚCI	U1:	Aktywność podczas zajęć + egzamin do wyboru studentów: rozmowa zaliczająca, zaliczenie pisemne lub pisemny raport na temat strategii personalnych – kontekst realizowanych modeli kierowania ludźmi, realizowanych form pracy, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w których dany student jest zatrudniony.
	U2:	Aktywność podczas zajęć + egzamin do wyboru studentów: rozmowa zaliczająca, zaliczenie pisemne lub pisemny raport na temat strategii personalnych – kontekst realizowanych modeli kierowania ludźmi, realizowanych form pracy, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w których dany student jest zatrudniony.
	U3:	Aktywność podczas zajęć + egzamin do wyboru studentów: rozmowa zaliczająca, zaliczenie pisemne lub pisemny raport na temat strategii personalnych – kontekst realizowanych modeli kierowania ludźmi, realizowanych form pracy, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w których dany student jest zatrudniony.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	K1:	Aktywność podczas zajęć + egzamin do wyboru studentów: rozmowa zaliczająca, zaliczenie pisemne lub pisemny raport na temat strategii personalnych – kontekst realizowanych modeli kierowania ludźmi, realizowanych form pracy, społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w których dany student jest zatrudniony.

3.6 LITERATURA		
PODSTAWOWA:	1)	SIEROCIŃSKI P. <i>Mierniki efektywności zarządzania zasobami ludzkimi</i> . „Zarządzanie zasobami ludzkimi” Nr 6/2012.
	2)	PHILLIPS J. J.; STONE R. D.; PHILLIPS P. P. <i>Ocena efektywności w zarządzaniu zasobami ludzkimi</i> . human faktor, Kraków 2013.
UZUPEŁNIAJĄCA:	3)	BOCHNIARZ P.; GUGAŁA K. <i>Budowanie i pomiar kapitału ludzkiego w firmie</i> . Poltext, Warszawa 2005.

4. KALKULACJA NAKŁADU PRACY STUDENTA

L. p.	Aktywność	Studia niestacjonarne
1	Udział w wykładach w godzinach	8
2	Udział w ćwiczeniach audytoryjnych w godzinach	12
3	Udział w warsztatach w godzinach	-
4	Udział w laboratoriach w godzinach	-
5	Praktyka w godzinach	-
6	Przygotowanie do zajęć w godzinach	25
7	Udział w konsultacjach w godzinach	3
8	Wykonanie prac zaliczeniowych w godzinach	30
9	Przygotowanie do egzaminu/kolokwium w godzinach	20
10	Obecność na egzaminie/kolokwium w godzinach	2
11	<i>Sumaryczne obciążenie pracą studenta w godzinach</i> $(1+2+3+4+5+6+7+8+9+10) = (13+15)$	100
12	<i>Punkty ECTS za zajęcia (14+16)</i>	4
13	Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w godzinach $(1+2+3+4+7+10)$	25
14	Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w punktach ECTS $((1+2+3+4+7+10) / 25)$	1,0
15	Obciążenie studenta na zajęciach nie wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w godzinach $(5+6+8+9)$	75
16	Obciążenie studenta na zajęciach nie wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w punktach ECTS $((5+6+8+9) / 25)$	3,0

1 punkt ECTS równa się 25 godzinom pracy studenta