

PROGRAM ZAJĘĆ

ROK AKADEMICKI: 2021/2022

KOD ZAJĘĆ	Z-II-SZK	
NAZWA ZAJĘĆ W JĘZYKU	POLSKIM	STRATEGIE ZARZĄDZANIA KADRAMI
	ANGIELSKIM	STRATEGIES OF HR 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 COACHING MENEDŻERSKI)	
STATUS ZAJĘĆ	OBIERALNY	
JĘZYK WYKŁADOWY	POLSKI	
SEMESTR	3	
FORMA ZALICZENIA	EGZAMIN	
PUNKTY ECTS	RAZEM	4
	ZAJĘCIA KSZTAŁTUJĄCE UMIEJĘTNOŚCI PRAKTYCZNE	2
WYMAGANIA WSTĘPNE	PODSTAWY ZARZĄDZANIA, ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI, KAPITAŁ LUDZKI	
FORMA ZAJĘĆ	LICZBA GODZIN	PROWADZĄCY ZAJĘCIA
WYKŁADY	15	DR HAB. INŻ. RYSZARD WALKOWIAK
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	-	-
LABORATORIA	-	-
WARSZTATY	15	DR HAB. INŻ. RYSZARD WALKOWIAK
PRAKTYKA	-	-

3. SZCZEGÓŁOWA CHARAKTERYSTYKA ZAJĘĆ

3.1 CEL ZAJĘĆ	
C1:	Przekazanie wiedzy nt. podstawowych pojęć, prawidłowości i problemów z zakresu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi.
C2:	Rozwinięcie umiejętności zastosowania wybranych metod i narzędzi analiz strategicznych w zakresie zasobów ludzkich.
C3:	Kształtowanie zachowań społecznie odpowiedzialnych w zakresie strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi (odpowiedzialność za plany i programy zatrudnienia, zwolnień, wydziałów zadań, funkcji i pracowników, zatrudniania pracowników o kompetencjach niezbędnych w dystansie strategicznym).

3.2 EFEKTY UCZENIA SIĘ			Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
WIEDZA	W1:	Posiada pogłębioną wiedzę w zakresie kierowania ludźmi w wymiarze operacyjnym i strategicznym (definiowanie, interpretacja pojęć: wizja, misja, strategia, metoda, działalność operacyjna, taktyczna i strategiczna, strategia ogólna, strategia personalna, strategiczny wymiar programów i planów sukcesji).	K_W01
	W2:	Zna metody i instrumenty strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi (m. in. BCG, SWOT, analizy portfelowe, diagramy przyczynowo-skutkowe).	K_W02
UMIEJĘTNOŚCI	U1:	Potrafi podejmować decyzje menedżerskie w zakresie planowania i rozwoju zasobów ludzkich w organizacji w perspektywie strategicznej.	K_U01
	U2:	Umie wyznaczać, adekwatnie do sytuacji na rynku pracy, strategię personalną w kontekście strategii ogólnej organizacji (np. wg R.E.Miles'a i C.C.Snow'a strategię administracyjną, przeglądu, rozwoju zasobów).	K_U03
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	K1:	Jest uwrażliwiony na etyczne aspekty realizowanych strategii personalnych i konsekwencji ich stosowania w płaszczyźnie pracownika, pracodawcy oraz społeczności (kontekst lokalnego, regionalnego i krajowego rynku pracy).	K_K07

3.3 TREŚCI PROGRAMOWE		Odniesienie do efektów uczenia się zajęć
FORMA ZAJĘĆ	TEMAT	
WYKŁAD	Modele zarządzania zasobami ludzkimi (model tradycyjny, relacji interpersonalnych, zarządzania zasobami ludzkimi, kapitału ludzkiego).	W1, W2
WYKŁAD	Strategie personalne: definicje, klasyfikacja (np. BCG, SWOT, analizy portfelowe, diagramy przyczynowo-skutkowe).	W1, W2
WYKŁAD	Elastyczne formy pracy jako strategia personalna (istota elastyczności rynku pracy, formy elastyczności pracy: elastyczność zatrudnienia, elastyczność czasu pracy, elastyczność wynagrodzeń, elastyczność podaży pracy; prawna ochrona pracy).	W2, U1, U2, K1
WYKŁAD	Model flexicurity jako elastyczna strategia personalna na przykładzie tzw. duńskiego złotego trójkąta (elastyczny rynek pracy, szczodry system opieki społecznej, aktywne programy rynku pracy).	W2, U1, U2, K1
WYKŁAD	Wydzielenia, zwolnienia monitorowane oraz społeczna odpowiedzialność jako strategie zarządzania zasobami ludzkimi – rodzaje odpowiedzialności organizacji wobec interesariuszy.	W2, U1, U2, K1
WARSZTAT	Domeny działań strategicznych: strategia ogólna - strategia personalna (działania personalne w kontekście działań wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa – identyfikacja i szukanie zależności).	W2, U1, U2, K1
WARSZTAT	Strategia rozwoju zasobów ludzkich – modelowanie kompetencji na podstawie autorskiej metodyki bilansowania kompetencji (analiza pracy, identyfikacja i opisywanie kompetencji, projektowanie poziomów kompetencji, diagnoza stanu kompetencji, określanie luki kompetencyjnej, podejmowanie decyzji w zakresie strategii personalnych).	W2, U1, U2, K1
WARSZTAT	Wzmacnianie strategii personalnej w kontekście strategii ogólnej organizacji	W2, U1, U2, K1

3.4 FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH I METODY KSZTAŁCENIA:		Odniesienie do efektów uczenia się zajęć
WYKŁADY	Wykład, prezentacje, konwersacja, pogadanka, analiza przypadków.	W1, W2, U1, U2, K1
WARSZTATY	Dyskusja, analiza przypadków	W2, U1, U2, K1

3.5 SPOSOBY WERYFIKACJI I OCENY EFEKTÓW UCZENIA SIĘ		
EFEKT	SPOSÓB WERYFIKACJI	
WIEDZA	W1:	Aktywność podczas wykładów+ do wyboru studentów: egzamin ustny, egzamin pisemny 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 wykładów + do wyboru studentów: egzamin ustny, egzamin pisemny 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 warsztatów + do wyboru studentów: egzamin ustny, egzamin pisemny 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 warsztatów+ do wyboru studentów: egzamin ustny, egzamin pisemny 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 warsztatów + do wyboru studentów: egzamin ustny, egzamin pisemny 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)	LUNDY O. COWLING A. (wyd.2000-2014), <i>Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi</i> . Oficyna Ekonomiczna – Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
	2)	ARMSTRONG M. (...); LISTWAN T. (...); POCZTOWSKI A. (...) – dowolne pozycje dot. strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi.
UZUPEŁNIAJĄCA:	3)	ORGANIŚCIAK-KRZYKOWSKA A. WALKOWIAK R. NYKLEWICZ K. <i>Innowacyjne formy pracy</i> . UWM w Olsztynie. 2014.
	4)	Czasopisma: „Zarządzanie zasobami ludzkimi”, „Humanizacja Pracy”.

4. KALKULACJA NAKŁADU PRACY STUDENTA

L.p.	Aktywność	Studia niestacjonarne
1	Udział w wykładach w godzinach	15
2	Udział w ćwiczeniach audytoryjnych w godzinach	-
3	Udział w warsztatach w godzinach	15
4	Udział w laboratoriach w godzinach	-
5	Praktyka w godzinach	-
6	Przygotowanie do zajęć w godzinach	31
7	Udział w konsultacjach w godzinach	5
8	Wykonanie prac zaliczeniowych w godzinach	-
9	Przygotowanie do egzaminu/kolokwium w godzinach	32
10	Obecność na egzaminie/kolokwium w godzinach	2
11	<i>Summaryczne 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 $(1+2+3+4+7+10)$	37
14	Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w punktach ECTS $((1+2+3+4+7+10) / 25)$	1,48
15	Obciążenie studenta na zajęciach nie wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w godzinach $(5+6+8+9)$	63
16	Obciążenie studenta na zajęciach nie wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w punktach ECTS $((5+6+8+9) / 25)$	2,52

1 punkt ECTS równa się 25 godzinom pracy studenta