

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Rozwój pracownika, PG_00155537						
Kierunek studiów	Zarządzanie (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2024 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2024/2025		
Poziom kształcenia	II stopnia		Grupa zajęć		Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	1		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	2		Liczba punktów ECTS		3.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Zarządzania -> Katedra Organizacji i Zarządzania -> Zakład Zarządzania Zasobami Ludzkimi						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr hab. Tomasz Kawka				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	15.0	30.0	0.0	0.0	0.0	45
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów		Udział w konsultacjach		Praca własna studenta	RAZEM
	Liczba godzin pracy studenta	45		6.0		24.0	75
Cel przedmiotu	Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z aktualną wiedzą w zakresie rozwoju zawodowego pracowników, zaprezentowanie rozwiązań stosowanych w organizacjach z zakresu: planowania karier, zarządzania szkoleniami i zarządzania talentami oraz krytyczna ocena wykorzystywanych przez organizacje rozwiązań.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZARZMU2_W14] Ma uporządkowaną, rozszerzoną wiedzę szczegółową z zakresu wybranej specjalności na kierunku zarządzanie.	Ma uporządkowaną, rozszerzoną wiedzę szczegółową z zakresu doskonalenia, rozwoju, szkoleń i programów wspierających decyzje HR zwiększające potencjał pracowniczy	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[ZARZMU2_K06] Jest gotów do pracy w grupach, współtworzenia ich bądź zarządzania nimi. Podejmuje inicjatywę podczas pracy w grupie. Potrafi kierować zespołem i sprawować nad nim nadzór.	Jest gotów do pracy w grupach, współtworzenia ich bądź zarządzania nimi projektując różne modele rozwoju pracowniczego, oraz samemu biorąc udział w warsztatach poznania własnego potencjału zawodowego	[SK8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
	[ZARZMU2_K08] Ma świadomość i rozumie potrzebę zachowywania się w życiu zawodowym w sposób etyczny, zrównoważony i społecznie odpowiedzialny. Potrafi inicjować działania na rzecz interesu publicznego.	Rozumiejąc potrzeby i cele rozwoju zawodowego pracowników zwiększa świadomość i rozumienie potrzeby zachowywania się w życiu zawodowym w sposób etyczny, zrównoważony i społecznie odpowiedzialny.	[SK2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[ZARZMU2_U05] Potrafi poprawnie wybrać oraz zastosować zaawansowane, złożone metody i narzędzia stosowane w naukach o zarządzaniu i jakości.	Potrafi poprawnie wybrać oraz zastosować zaawansowane, złożone metody i narzędzia stosowane w ZZL w zakresie projektowania systemów rozwoju pracowniczego	[SU6] demonstracja umiejętności praktycznych
	[ZARZMU2_U07] Potrafi wyszukiwać szczegółowe informacje w procesie podejmowania racjonalnych i złożonych decyzji o charakterze operacyjnym i strategicznym w przedsiębiorstwach.	Potrafi wyszukiwać szczegółowe informacje w procesie podejmowania racjonalnych i złożonych decyzji w zakresie rozwoju pracowniczego na tle modelu ZZL	[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[ZARZMU2_W11] Zna i rozumie w sposób pogłębiony zasady pozyskiwania i wykorzystania różnego rodzaju zasobów w realizacji celów rozwojowych przedsiębiorstwa.	Zna i rozumie w sposób pogłębiony zasady pozyskiwania i wykorzystania różnego rodzaju zasobów w realizacji celów rozwojowych potencjału pracowniczego	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
Treści przedmiotu	[ZARZMU2_K05] Jest gotów do dokonania pogłębionej oceny zjawisk oraz jasnego uzasadnienia swojego stanowiska poprzez racjonalny, logiczny i przedsiębiorczy sposób wykorzystania wiedzy - opierając swoje twierdzenia i decyzje na pogłębionej analizie otrzymanych informacji.	Jest gotów do dyskusji i prezentacji własnego stanowiska na temat możliwości rozwoju własnego potencjału zawodowego	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/dyskusja
	1. Istota koncepcji rozwoju pracowników - przyczyny upowszechnienia koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, elementy składowe rozwoju pracowników 2. Zadania HR w procesie rozwoju pracowników 3. Rozwój kompetencji zarządzanie szkoleniami 4. Szkolenie i doskonalenie pracowników pojęcie, organizacyjne wymagania prowadzenia szkoleń 5. Metody szkolenia pracowników 6. Modele oceny efektywności szkoleń 7. Problemy i błędy zakłócające przedsięwzięcia szkoleniowe, warunki skuteczności programów szkoleniowych. 8. Zarządzanie karierami 9. Planowanie karier pracowniczych w wymiarze organizacyjnym i indywidualnym 10. Fazy kariery zawodowej 11. Narzędzia wykorzystywane podczas planowania karier pracowniczych		
Wymagania wstępne i dodatkowe			
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	Prezentacja	100.0%	25.0%
	Test	51.0%	75.0%

Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	1. Matthews J.J., Megginson D., Surtees M., <i>Rozwój zasobów ludzkich</i>, HELION, Warszawa 2008. 2. Kossowska M., Sołtysińska J., <i>Szkolenia pracowników a rozwój organizacji</i>. Oficyna ekonomiczna, Kraków 2002. 3. Mayo A., <i>Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników</i>, Oficyna ekonomiczna, Kraków 2002. 4. Miś A., <i>Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji</i>, Wydawnictwo UE w Krakowie 2009. 5. Swanson R., <i>Zarządzanie rozwojem zasobów ludzkich</i>, PWN, Warszawa 2023
	Uzupełniająca lista lektur	1. Mitoraj-Jaroszek M., <i>Zarządzanie rozwojem pracowników. Kompleksowe i praktyczne ujęcie</i>, Onepress, Warszawa 2006. 2. Kirkpatrick D. L., <i>Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń</i>, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2001. 3. Boydell T., Leary M., <i>Identyfikacja potrzeb szkoleniowych</i>, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001. 4. Bramley P., <i>Ocena efektywności szkoleń</i>, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001
	Adresy eZasobów	Adresy na platformie eNauczanie:
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	• Jakie są zadania HR w procesie rozwoju pracowników • Jakiego rodzaju można wdrożyć formy i metody szkoleń i doskonalenia pracowników w zależności od grup pracowniczych • Modele oceny efektywności szkoleń, • Fazy kariery zawodowej i metody aplikacji właściwych narzędzi w tych fazach, • Narzędzia wykorzystywane podczas planowania karier pracowniczych	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.