

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Strategiczny controlling personalny, PG_00156008						
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		
Forma studiów	niestacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	1		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	2		Liczba punktów ECTS		5.0		
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	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10
	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	10		54.0		61.0	125
Cel przedmiotu	Kształtowanie kompetencji niezbędnych dla absolwentów studiów zarządzania do skutecznego podejmowania decyzji w zakresie ZZL poprzez ilościowe narzędzia audytu i weryfikacji efektów strategii personalnej. Poznanie współczesnych potrzeb organizacji w zakresie realizacji funkcji HR z wykorzystaniem modeli ilościowych controllingu strategicznego oraz wskaźników pomiaru wartości kapitału ludzkiego						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZARZMU2_W03] Ma rozszerzoną wiedzę o formach organizacyjno-prawnych tworzenia i funkcjonowania przedsiębiorstw i rozwoju różnych form indywidualnej przedsiębiorczości w Polsce, zna i rozumie zaawansowane pojęcia prawne, zasady i normy i przepisy prawa regulujące funkcjonowanie podmiotów gospodarczych.	Ma rozszerzoną wiedzę o formach organizacyjno-prawnych tworzenia i funkcjonowania przedsiębiorstw w kontekście modeli ilościowych oceniających jakość podejmowania decyzji personalnych	[SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[ZARZMU2_U04] Potrafi w sposób kreatywny zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej.	Potrafi w sposób kreatywny zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej wykorzystując modele controllingu personalnego	[SU5] realizacja zadania problemowego
	[ZARZMU2_K03] Ma świadomość konieczności identyfikowania ważnych, złożonych problemów, w tym gospodarczych i społecznych oraz planowania sposobów ich rozwiązania w zmiennych i nieprzewidywalnych warunkach.	Ma świadomość konieczności identyfikowania ważnych, złożonych problemów, w tym gospodarczych i społecznych w oparciu o dane wynikające ze strategicznego controllingu personalnego	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[ZARZMU2_K04] Ma świadomość konieczności rozstrzygania dylematów związanych z wykonywaniem zawodu i wypełnianiem zobowiązań społecznych. Prawidłowo je identyfikuje.	W logiczny i przedsiębiorczy sposób wykorzystuje wiedzę na temat adaptacji wskaźników controllingu w HR opierając swoje twierdzenia i decyzje na pogłębionej analizie otrzymywanych informacji.	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[ZARZMU2_U03] Potrafi uwzględniać w procesie podejmowania decyzji jej skutki etyczne, społeczne i ekologiczne. Potrafi inicjować działania na rzecz środowiska społecznego i interesu publicznego.	Ma rozszerzoną wiedzę w zakresie nauk społecznych ze szczególnym uwzględnieniem dyscypliny nauk o zarządzaniu zasobami ludzkimi i zarządzaniem wartością organizacji	[SU5] realizacja zadania problemowego
Treści przedmiotu	[ZARZMU2_W02] Dysponuje poszerzoną wiedzą na temat relacji zachodzących pomiędzy dyscyplinami nauk społecznych, mających kluczowe znaczenie dla zrozumienia istoty procesów gospodarczych.	Dysponuje poszerzoną wiedzą na temat relacji zachodzących pomiędzy dyscyplinami nauk społecznych - zarządzanie, ekonomia i socjologia oraz subdyscyplin ścisłych jak statystyka czy matematyka	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	1. Controlling HR istota i znaczenie w zarządzaniu zasobami ludzkimi 2. Koszty personalne i ich ocena 3. Audyt systemu wynagrodzeń 4. Pomiar wartości kapitału ludzkiego 5. Ocena potencjału kadrowego przedsiębiorstwa 6. Analiza i ocena wyników SOOP w kontekście strategii personalnej 7. Mierniki controllingu personalnego 8. Analiza SWOT zasobów ludzkich 9. Audyt zasobów ludzkich 10. Strategiczna karta wyników		
	Wymagania wstępne i dodatkowe		
	Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się		
	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	Presentation	100.0%	25.0%
	Test	51.0%	75.0%
Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	• Cascio W., Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001. • Bernais J., Ingram J., Controlling personalny i koszty pracy, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005. • Sekuła Z., Controlling personalny, TNOiK, Bydgoszcz 2000. • Nowak M., Controlling personalny w przedsiębiorstwie, Oficyna Wolters Kluwert 2014 • Marciniak J. Audyt i controlling funkcji personalnej w przedsiębiorstwie, Oficyna Wolters Kluwert 2015.	

	Uzupełniająca lista lektur	1. M. Sierpińska, B. Niedbała, Controlling operacyjny w przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003. 2. Controlling funkcyjny w przedsiębiorstwie, pod red. M. Sierpińskiej, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004. 3. H.J. Vollmuth, Controlling: planowanie, kontrola, kierowanie, wydanie 4, Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa 2007.
	Adresy eZasobów	Adresy na platformie eNauczanie:
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	• Wady i zalety controllingu personalnego w zarządzaniu zasobami ludzkimi • Koszty personalne i ich ocena w odniesieniu do zarządzania kapitałem ludzkim • Audyt systemu wynagrodzeń- istota, znaczenie, cele • Pomiar wartości kapitału ludzkiego- opis wybranej modelu • Jak liczy się wskaźnik HCROI	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.