

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Planowanie rozwoju i zarządzanie talentami, PG_00156009						
Kierunek studiów	Zarządzanie (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2024 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2025/2026		
Poziom kształcenia	II stopnia		Grupa zajęć		Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów		
Forma studiów	niestacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	2		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	3		Liczba punktów ECTS		4.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		egzamin		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Zarządzania -> Katedra Organizacji i Zarządzania -> Zakład Zarządzania Zasobami Ludzkimi						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr Joanna Litwin				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	14.0	14.0	0.0	0.0	0.0	28
	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	28		23.0		49.0	100
Cel przedmiotu	Przekazanie wiedzy umożliwiającej studentom rozumienie powiązań i założeń występujących pomiędzy elementami systemu rozwoju pracowników oraz kształtowanie umiejętności projektowania systemów: szkolenia, karier oraz zarządzania talentami z uwzględnieniem założeń strategicznych firmy, uwarunkowań kulturowych i potrzeb pracowników.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZARZMU2_W11] Zna i rozumie w sposób pogłębiony zasady pozyskiwania i wykorzystania różnego rodzaju zasobów w realizacji celów rozwojowych przedsiębiorstwa.	Zna metodykę wykonywania zadań, normy, procedury i dobre praktyki stosowane w zakresie planowania i zarządzania talentami w organizacji. . Ma szczegółową wiedzę na temat roli wszystkich podmiotów zaangażowanych w ten proces oraz źródeł pozyskiwania zasobów dla realizacji zadań organizacyjnych.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[ZARZMU2_W06] Ma pogłębioną wiedzę na temat wpływu działalności gospodarczej na środowisko naturalne i społeczeństwo, a także wyzwań etycznych, jakie jej towarzyszą.	Ma szczegółową wiedzę na temat roli wszystkich podmiotów zarządzania ludźmi (w szczególności odpowiedzialnych za kompetencje personelu) na rozwój organizacji oraz wpływu ich decyzji na otoczenie firmy m.in.: ekonomiczne, społeczne, prawne.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW5] realizacja zadania problemowego
	[ZARZMU2_U04] Potrafi w sposób kreatywny zastosować zdobytą wiedzę z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej.	Umie znaleźć adekwatną strategię postępowania w trakcie tworzenia dedykowanych rozwiązań i podejmowania decyzji w zakresie planowania rozwoju i zarządzania talentami w organizacji.	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SU5] realizacja zadania problemowego [SU8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
	[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 otrzymanywanych informacji.	Zna i rozumie w sposób pogłębiony zasady prowadzenia dyskusji i uzasadniania swojego stanowiska uwzględniając potrzeby różnych podmiotów zaangażowanych w proces zarządzania ludźmi w organizacji, w szczególności odpowiedzialnych za poziom ich kompetencji.	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SK5] realizacja zadania problemowego [SK8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
Treści przedmiotu	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 obligatoryjnych i fakultatywnych, identyfikacja potrzeb szkoleniowych. 5. Metody szkolenia pracowników 6. Modele oceny efektywności szkoleń 7. Problemy i błędy zakłócające przedsięwzięcia szkoleniowe, warunki skuteczności programów szkoleniowych. 8. Zarządzanie karierami - planowanie karier pracowniczych w wymiarze organizacyjnym i indywidualnym 9. Fazy kariery zawodowej. 10. Narzędzia wykorzystywane podczas planowania karier pracowniczych 11. Zarządzanie talentami, metody, techniki i uwarunkowania.		
Wymagania wstępne i dodatkowe	Wiedza zakresu podstaw zarządzania oraz podstawowych funkcji zarządzania zasobami ludzkimi.		
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	Egzamin (pytania opisowe)	51.0%	50.0%
	Realizacja zadań w grupach studenckich w trakcie zajęć (jakość merytoryczna, zgodność ze stanem wiedzy, terminowość)	90.0%	50.0%
Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	1. Poczrowski A., Zarządzanie talentami w organizacji, Wolters Kluwer, Kraków 2008. 2. Zarządzanie szkoleniami. Jak skutecznie realizować politykę szkoleniową w firmie, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2016. 3. Mayo A., Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002. 4. Matthews J.J., Megginson D., Surtees M., Rozwój zasobów ludzkich, HELION, Warszawa 2008. 5. Miś . A., Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji, Wydawnictwo UE w Krakowie 2009. 6. Zarządzanie zasobami ludzkimi, pod red. W. Golnau, CedeWu, Warszawa 2012.	
	Uzupełniająca lista lektur	1. Głowacka-Stewart K., Zarządzanie talentami. Wyzwania, trendy, przykłady rozwiązań, Warszawa 2006. 2. Kopeć J., Zarządzanie talentami w przedsiębiorstwie, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012. 3. Rozwój pracowników, A. Szalkowski (red.), Poltext, Warszawa 2002.	
	Adresy eZasobów	Adresy na platformie eNauczanie:	

Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	1. Przedstaw źródła, które można wykorzystać do identyfikacji potrzeb szkoleniowych. 2. Przygotować arkusz do badania potrzeb szkoleniowych (case study). 3. Zaprojektować wariantową ścieżkę kariery dla wskazanego pracownika.
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.