

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Kształtowanie potencjału efektywnego pracownika (dobór, adaptacja, ocena, rozwój), PG_00156087						
Kierunek studiów	Zarządzanie (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2024 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2025/2026		
Poziom kształcenia	I stopnia - licencjackie		Grupa zajęć		Grupa zajęć fakultatywnych Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	2		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	4		Liczba punktów ECTS		7.0		
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 hab. Tomasz Kawka				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu		dr Marek Kalinowski dr Beata Wierzbicka dr Joanna Litwin				
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	30.0	30.0	15.0	0.0	0.0	75
	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	75		14.0		86.0	175
Cel przedmiotu	Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z aktualną wiedzą w zakresie pozyskiwania, utrzymania i rozwoju pracowników w organizacji, zaprezentowanie rozwiązań stosowanych w organizacjach z zakresu: planowania potrzeb zatrudniania, doboru pracowników, adaptacji zawodowej, oceniania i kształtowania kompetencji menedżerskich oraz krytyczna ocena wykorzystywanych przez organizacje rozwiązań w tym zakresie. Dzięki podejściu warsztatowemu w tym przedmiocie celem jest praktyczne i dogłębne kształtowanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do skutecznego wykorzystania metod i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi we współczesnym otoczeniu organizacji opartym na globalizacji, sieciowości, wirtualizacji i turbulencji.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZARZL3_K04] Ma świadomość konieczności rozstrzygania dylematów związanych z wykonywaniem zawodu. Prawdłowo je identyfikuje.	Ma świadomość problemów dla organizacji i pracowników z właściwym i etycznym realizowaniem celów ZZL poprzez stosowanie odpowiednich narzędzi HR	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja
	[ZARZL3_W07] Ma wiedzę o ewolucji poglądów na temat roli przedsiębiorstwa w społeczeństwie oraz miejsca człowieka w organizacji, jego roli w działalności społecznej, gospodarczej i administracyjnej.	Ma wiedzę o ewolucji i rozwoju narzędzi ZZL w zakresie osiągania celów biznesowych i społecznych. Potrafi właściwie zastosować odpowiednie narzędzia HR w zakresie doboru, rozwoju i motywowania.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[ZARZL3_U03] Potrafi uwzględniać w procesie podejmowania decyzji jej skutki etyczne, społeczne i ekologiczne.	Potrafi uwzględniać w procesie podejmowania decyzji projektowania i wdrażania wybranych narzędzi HR ich skutki etyczne, społeczne i ekologiczne.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/ raport
	[ZARZL3_W02] Zna relacje zachodzące pomiędzy dyscyplinami nauk społecznych, mające kluczowe znaczenie dla zrozumienia istoty procesów gospodarczych.	Zna relacje zachodzące pomiędzy mechanizmami funkcjonalności różnych narzędzi HR mające kluczowe znaczenie dla zrozumienia istoty skuteczności zarządzania	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[ZARZL3_K05] Jest gotów do dokonania właściwej oceny zjawisk oraz jasnego uzasadnienia swojego stanowiska poprzez racjonalny, logiczny i przedsiębiorczy sposób wykorzystania wiedzy - opierając swoje twierdzenia i decyzje na analizie otrzymywanych informacji.	Jest gotów do dokonania właściwej oceny pozytywnych i negatywnych zjawisk związanych z metodyką i narzędziami procesu HR we współczesnej organizacji	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja
	[ZARZL3_W12] Zna i rozumie funkcje zarządzania i rolę kadry kierowniczej w ich realizacji.	Zna i rozumie szczegółowe instrumenty zarządzania zasobami ludzkimi, a w tym rolę kadry kierowniczej w ich realizacji.	[SW2] prezentacja/projekt/referat/ raport
	[ZARZL3_U04] Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej.	Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z nauk o zarządzaniu i jakości w praktyce zawodowej z wykorzystaniem właściwych narzędzi pozyskiwania, rozwoju i motywowania kadr	[SU8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta

Treści przedmiotu	A. Pozyskiwanie pracowników Istota i funkcje rekrutacji, alternatywy rekrutacji. Źródła, rodzaje i metody rekrutacji rynek wewnętrzny i zewnętrzny. Wymagania stawiane kandydatom do pracy - określanie wymagań wobec kandydatów do pracy, kryteria doboru, problem dyskryminacji przy zatrudnianiu Istota selekcji, procedury selekcyjne. Metody selekcji, kryteria wyboru metod selekcji analiza dokumentów, wywiady, testowanie, Assesment Center, B. Ocenianie pracowników Istota i cechy oceniania - oceny bieżące a oceny okresowe Cele i kryteria oceniania zalety i ograniczenia stosowania Metody oceniania- relatywne i absolutne, uwarunkowania stosowania Rozmowa ocenijająca etapy, zasady przygotowania i prowadzenia Podmioty ocenijające i oceniane wybór i przygotowanie Procedura oceniania, zasady i błędy popełniane w trakcie oceniania C. Kształtowanie kompetencji menedżerskich Pojęcie i struktura kompetencji zawodowych, Role menedżerskie w skutecznym działaniu, Uwarunkowania pracy menedżera Trening kompetencji menedżerskich D. Adaptacja pracownicza - istota i cele adaptacji, Rodzaje, podmioty uczestniczące oraz etapy adaptacji zorganizowanej Zasady współczesnego onboardingu Formy integrowania nowych pracowników E. Istota rozwoju pracowników, planowanie rozwoju pracowników, Identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników, Tworzenie programu i planu szkolenia pracowników, realizacja szkolenia pracowników, ocena przebiegu i wyników szkolenia pracowników, Zarządzanie karierami w wymiarze indywidualnym, zarządzanie karierami w wymiarze organizacyjnym, Istota wynagradzania pracowników, formy płac, składniki świadczeń ze stosunku pracy, F. Taryfowy system wynagrodzeń, Wprowadzenie do projektowania systemu wynagradzania pracowników, Dobór form płac, dobór składników płac i świadczeń pozapłacowych, Projektowanie systemu płac zasadniczych, Tworzenie systemu premiowania pracowników											
Wymagania wstępne i dodatkowe												
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	<table><tr><td>Sposób oceniania (składowe)</td><td>Próg zaliczeniowy</td><td>Składowa oceny końcowej</td></tr><tr><td>Prezentacja grupowa i indywidualna</td><td>100.0%</td><td>25.0%</td></tr><tr><td>Test wiedzy</td><td>51.0%</td><td>75.0%</td></tr></table>	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej	Prezentacja grupowa i indywidualna	100.0%	25.0%	Test wiedzy	51.0%	75.0%		
Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej										
Prezentacja grupowa i indywidualna	100.0%	25.0%										
Test wiedzy	51.0%	75.0%										
Zalecana lista lektur	<table><tr><td>Podstawowa lista lektur</td><td> 1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwert, 2018 2. Pocztowski A., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje, metody, wyzwania</i>, PWE, Warszawa 2018. 3. Juchnowicz M. (red.), <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim</i>, PWE, Warszawa 2014. 4. Listwan T. (red.), <i>Zarządzanie kadrami</i>, C.H Beck, Warszawa 2011 5. M. Sidor-Rządkowska, <i>Kompetencyjne systemy ocen pracowników</i>, Wolters Kluwer, Kraków 2006. </td></tr><tr><td>Uzupełniająca lista lektur</td><td> 1. Król H., Ludwiczynski A. (red.), <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, PWN, Warszawa 2011. 2. Dale M., <i>Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników</i>, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2006. 3. Czubasiewicz H., <i>Okresowe ocenianie pracowników. Konfiguracja i projektowanie systemu</i>, Wyd. UG, Gdańsk 2005. </td></tr><tr><td>Adresy eZasobów</td><td></td></tr></table>	Podstawowa lista lektur	1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwert, 2018 2. Pocztowski A., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje, metody, wyzwania</i>, PWE, Warszawa 2018. 3. Juchnowicz M. (red.), <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim</i>, PWE, Warszawa 2014. 4. Listwan T. (red.), <i>Zarządzanie kadrami</i>, C.H Beck, Warszawa 2011 5. M. Sidor-Rządkowska, <i>Kompetencyjne systemy ocen pracowników</i>, Wolters Kluwer, Kraków 2006.	Uzupełniająca lista lektur	1. Król H., Ludwiczynski A. (red.), <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, PWN, Warszawa 2011. 2. Dale M., <i>Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników</i>, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2006. 3. Czubasiewicz H., <i>Okresowe ocenianie pracowników. Konfiguracja i projektowanie systemu</i>, Wyd. UG, Gdańsk 2005.	Adresy eZasobów						
Podstawowa lista lektur	1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwert, 2018 2. Pocztowski A., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi. Koncepcje, metody, wyzwania</i>, PWE, Warszawa 2018. 3. Juchnowicz M. (red.), <i>Zarządzanie kapitałem ludzkim</i>, PWE, Warszawa 2014. 4. Listwan T. (red.), <i>Zarządzanie kadrami</i>, C.H Beck, Warszawa 2011 5. M. Sidor-Rządkowska, <i>Kompetencyjne systemy ocen pracowników</i>, Wolters Kluwer, Kraków 2006.											
Uzupełniająca lista lektur	1. Król H., Ludwiczynski A. (red.), <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, PWN, Warszawa 2011. 2. Dale M., <i>Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników</i>, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2006. 3. Czubasiewicz H., <i>Okresowe ocenianie pracowników. Konfiguracja i projektowanie systemu</i>, Wyd. UG, Gdańsk 2005.											
Adresy eZasobów												
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	• Istota i funkcje rekrutacji, alternatywy rekrutacji. • Istota i cechy oceniania - oceny bieżące a oceny okresowe • Role menedżerskie w skutecznym działaniu, • Formy integrowania nowych pracowników • Na czym polega tworzenie programu i planu szkolenia pracowników • Zasady tworzenia systemu premiowania pracowników											
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy											