

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym (Ćw. audytoryjne), PG_00170174						
Kierunek studiów	Międzynarodowe stosunki gospodarcze (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2025 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu		2026/2027			
Poziom kształcenia	II stopnia	Grupa zajęć		Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów			
Forma studiów	stacjonarne	Sposób realizacji		na uczelni			
Rok studiów	2	Język wykładowy		polski			
Semestr studiów	3	Liczba punktów ECTS		2.0			
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	Forma zaliczenia		zaliczenie			
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Ekonomiczny -> Katedra Zrównoważonych Procesów Rynkowych						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot	dr Katarzyna Bałandynowicz-Panfil					
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	0.0	15.0	0.0	0.0	0.0	15
	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	15		12.0		23.0	50
Cel przedmiotu	Celem przedmiotu jest wzbogacenie studentów o wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym. Po ukończeniu przedmiotu studenci będą swobodnie poruszali się w dziedzinie zatrudnienia w przedsiębiorstwach międzynarodowych.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[MSGMU2_W14] posiada pogłębioną wiedzę o człowieku jako jednostce podejmującej decyzje ekonomiczne, działającej w strukturach społecznych i jednostkach organizacyjnych, w szczególności w przedsiębiorstwach działających na rynku międzynarodowym	student posiada poszerzoną wiedzę o człowieku, jako jednostce podejmującej decyzje ekonomiczneStudent posiada pogłębioną wiedzę o człowieku jako jednostce podejmującej decyzje ekonomiczne i społeczne, działającej w organizacjach w środowisku międzynarodowym, działającym w strukturach społecznych i jednostkach organizacyjnych, jak również stanowiącym podstawę funkcjonowania przedsiębiorstw	[SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SW5] realizacja zadania problemowego
	[MSGMU2_W10] dysponuje pogłębioną wiedzą z zakresu uwarunkowań prawnych, kulturowych i finansowych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, w szczególności o charakterze międzynarodowym	Student dysponuje pogłębioną wiedzą z zakresu uwarunkowań kulturowych i społecznych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstw w otoczeniu międzynarodowym. Szczegółowa ocena indywidualna poziomu wiedzy jest dyskutowana ze studentem na konsultacjach.	[SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SW2] prezentacja/projekt/referat/ raport
	[MSGMU2_K07] jest gotów do przestrzegania i rozwijania zasad etyki zawodowej i społecznej odpowiedzialności biznesu, uwzględnia zmieniające się potrzeby społeczne, szanuje różnorodność poglądów i kultur, jest profesjonalny i lojalny wobec pracodawcy	Student jest gotów do przestrzegania i rozwijania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu, uwzględnia zmieniające się potrzeby społeczne w różnych krajach, a także szanuje różnorodność kultur w biznesie międzynarodowym	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SK8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
Treści przedmiotu	[MSGMU2_U12] potrafi kierować pracą zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole, w szczególności międzynarodowym, przyjmując w nim wiodącą rolę	Student potrafi kierować pracą międzynarodowego zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole w środowisku międzynarodowym	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/ dyskusja [SU8] obserwacja samodzielnej lub zespołowej pracy studenta
	1. Istota zarządzania zasobami ludzkimi (definicje, funkcje, szkoły, ewolucja, rola w przedsiębiorstwie) 2. Współczesne trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi (uwarunkowania społeczne, demograficzne, gospodarcze i techniczne zmian na rynku pracy oraz tendencje w zarządzaniu personelem) 3. Specyfika międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi (specyficzne problemy, podejścia modelowe wg typów orientacji zarządczej) 4. Rekrutacja i pozyskiwanie pracowników w międzynarodowym otoczeniu 5. Ekspatrianci jako kategoria pracowników (rekrutacja, motywowanie, wynagradzanie, szkolenie i motywowanie, 6. Modele międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym budowanie zespołów pracowniczych 7. Znaczenie uwarunkowań kulturowych (zarządzanie pracownikami w różnych kulturach i z różnych kultur, szok kulturowy) 8. Umiejętność zarządzania przedsiębiorstwem a zarządzanie personelem - case study Opracowywany na zajęciach case study będzie podzielony na części. W trakcie konsultacji studenci otrzymają szczegółowe informacje dotyczące oceny ich pracy. Będzie to również czas poświęcony na omawianie wstępnych pomysłów studentów co do kluczowych dylematów płynących ze studium przypadku.		
	Podstawy wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w perspektywie krajowej oraz procesu i determinant internacjonalizacji przedsiębiorstw.		
	Wymagania wstępne i dodatkowe		
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	praca w grupie (case)	25.0%	60.0%
	prezentacja	40.0%	15.0%
	aktywność	10.0%	25.0%
Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	- SCHROEDER Jerzy : <i>Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi</i> . Poznań 2010. Wyd. UE. - BIAŁAS Sylwia : <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym</i> . Warszawa 2013. PWN.	
	Uzupełniająca lista lektur	- POCZTOWSKI Aleksy : <i>Zarządzanie misjami zagranicznymi. Organizacyjne i indywidualne aspekty pracy expatriantów</i> . Warszawa 2012. Wolters Kluwer. - BAŁANDYNOWICZ-PANFIL Katarzyna : <i>The age management strategy - is it possible in Poland?, [in:] Best agers activities in the Baltic Searegion</i> . Gdańsk 2011. Gdańsk University of Technology.	
	Adresy eZasobów		

Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	Różnice kulturowe a różnice w zarządzaniu ludźmi. Wpływ rozwoju społeczno-gospodarczego na zmiany w strategiach personalnych przedsiębiorstw.
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.