Uniwersytet Gdański

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym, PG_00199695		
Kierunek studiów	Międzynarodowe stosunki gospodarcze (O)		
Data rozpoczęcia studiów	październik 2026 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu	2027/2028
Poziom kształcenia	II stopnia	Grupa zajęć	Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów 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	4.0
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	Forma zaliczenia	egzamin
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	15.0	15.0	0.0	35.0	0.0	65
	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	65	0.0	35.0	100

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_K07] wykazuje gotowość 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.	[SK4] test/egzamin - ustny lub pisemny
[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 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. Wykazuje wiedzę podczas opracowania zadania projektowego dotyczącego strategii międzynarodowego zarządzania personelem.	[SW2] prezentacja/projekt/referat/ raport
[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.	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny
[MSGMU2_W10] dysponuje usystematyzowaną 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, co skutecznie wykazuje w pracy projektowej oraz konsultuje jej założenia i postępy z prowadzącym zajęcia podczas konsultacji oraz bloków projektowych. Bloki projektowe ujęte są w planie zajęć, a terminy i miejsca konsultacji opublikowane na stronie internetowej UG.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW2] prezentacja/projekt/referat/ raport

Treści przedmiotu

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)

Opracowywany na zajęciach case study będzie realizowany na zasadzie zadania projektowego odnoszącego się do budowania strategii strategii zarządzania zasobami ludzkimi w obliczu umiędzynaradawiania się przedsiębiorstwa.

Wymagania wstępne i dodatkowe

Podstawy wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w perspektywie krajowej oraz procesu i determinant internacjonalizacji przedsiębiorstw.

Sposoby i kryteria oceniania osiąganych efektów uczenia się

Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
dyskusja	51.0%	15.0%
projekt	51.0%	25.0%
test	51.0%	60.0%

Zalecana lista lektur

Podstawowa lista lektur	- SCHROEDER Jerzy : *Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi*. Poznań 2010. Wyd. UE. - BIAŁAS Sylwia : *Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym*. Warszawa 2013. PWN.

	Uzupełniająca lista lektur	- POCZTOWSKI Aleksy : *Zarządzanie misjami zagranicznymi. Organizacyjne i indywidualne aspekty pracy ekspatriantów*. Warszawa 2012. Wolters Kluwer. - BAŁANDYNOWICZ-PANFIL Katarzna : *The age management strategy - is it possible in Poland?, [in:] Best agers activities in the Baltic Searegion*. Gdańsk 2011. Gdańsk University of Technology.
	Adresy eZasobów	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	Strategia personalna przedsiębiorstwa we wczesnym stadium umiędzynarodowienia.Wynagrodzenie jako motywacja pracy ekspatrianta.Adaptacja i standaryzacja strategii personalnych przedsiębiorstw międzynarodowych.	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.