

**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 Baładynowicz-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	<p>Efekt kierunkowy</p> <p>[MSGMU2_W10] dysponuje usystematyzowaną wiedzą z zakresu uwarunkowań prawnych, kulturowych i finansowych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, w szczególności o charakterze międzynarodowym</p>	<p>Efekt z przedmiotu</p> <p>Student dysponuje pogłębioną wiedzą z zakresu uwarunkowań kulturowych i społecznych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstw w otoczeniu międzynarodowym</p>	<p>Sposób weryfikacji i oceny efektu</p> <p>[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny</p>
	<p>[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</p>	<p>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</p>	<p>[SK4] test/egzamin - ustny lub pisemny</p>
	<p>[MSGMU2_U12] potrafi kierować pracą zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole, w szczególności międzynarodowym, przyjmując w nim wiodącą rolę</p>	<p>Student potrafi kierować pracą międzynarodowego zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole w środowisku międzynarodowym</p>	<p>[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny</p>
	<p>[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</p>	<p>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. Ocena stanu jego wiedzy będzie omawiana na konsultacjach.</p>	<p>[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny</p>
Treści przedmiotu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istota zarządzania zasobami ludzkimi (definicje, funkcje, szkoły, ewolucja, rola w przedsiębiorstwie)</li> <li>2. współczesne trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi (uwarunkowania społeczne, demograficzne, gospodarcze i techniczne zmian na rynku pracy oraz tendencje w zarządzaniu personelem)</li> <li>3. Specyfika międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi (specyficzne problemy, podejścia modelowe wg typów orientacji zarządczej)</li> <li>4. Rekrutacja i pozyskiwanie pracowników w międzynarodowym otoczeniu</li> <li>5. Ekspatrianci jako kategoria pracowników (rekrutacja, motywowanie, wynagradzanie, szkolenie i motywowanie,</li> <li>6. Modele międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym budowanie zespołów pracowniczych</li> <li>7. Znaczenie uwarunkowań kulturowych (zarządzanie pracownikami w różnych kulturach i z różnych kultur, szok kulturowy)</li> </ol> <p>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.</p>		
Wymagania wstępne i dodatkowe	Podstawy wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w perspektywie krajowej oraz procesu i determinant internacjonalizacji przedsiębiorstw.		
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	<p>Sposób oceniania (składowe)</p> <p>test</p>	<p>Próg zaliczeniowy</p> <p>51.0%</p>	<p>Składowa oceny końcowej</p> <p>100.0%</p>
Zalecana lista lektur	<p>Podstawowa lista lektur</p> <p>Uzupełniająca lista lektur</p> <p>Adresy eZasobów</p>	<p>- SCHROEDER Jerzy : <i>Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi</i>. Poznań 2010. Wyd. UE.</p> <p>- BIAŁAS Sylwia : <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym</i>. Warszawa 2013. PWN.</p> <p>- POCZTOWSKI Aleksy : <i>Zarządzanie misjami zagranicznymi. Organizacyjne i indywidualne aspekty pracy expatriantów</i>. Warszawa 2012. Wolters Kluwer.</p> <p>- 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.</p>	

Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	Strategia personalna przedsiębiorstwa we wczesnym stadium międzynarodowienia. 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.