

**Sylabus przedmiotu (modułu) na Wydziale Zarządzania
Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni
w roku akademickim 2021/22**

1. Informacje o przedmiocie (module) według Planu studiów na kierunku: Finanse i rachunkowość

Wypełnia kierownik katedry/zakładu	Nazwa przedmiotu: ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI						Kod przedmiotu: C2		
	Poziom i forma studiów: STUDIA I STOPNIA stacjonarne i niestacjonarne	Profil kształcenia: PRAKTYCZNY					Zakres specjalnościowy: wszystkie		
	Rok: 2021/22 semestr: 6	Status przedmiotu /modułu: OGÓLNY					Język przedmiotu / modułu: POLSKI		
	Forma zajęć	Wykłady	ćwiczenia			Łącznie godzin dydaktycz.	Konsultacje	Liczba punktów ECTS	
			ćwiczenia audytoryjne	zajęcia laboratoryjne	seminarium			Zajęcia kontaktowe	Praca samodzielna
	Wymiar zajęć Studia stacjonarne	15	15	-	-	30	3	1.2	0.8
	w tym zajęć praktycznych		15	-	-	15	2	0.6	0.4
	Wymiar zajęć Studia niestacjonarne	10	10	-	-	20	2	0.8	1.2
	w tym zajęć praktycznych		10	-	-	10	1	0.4	0.6
	Sposób zaliczenia przedmiotu	Egzamin/ Zaliczenie na ocenę							
	Koordinator przedmiotu / modułu	dr hab. Tomasz Kawka, prof. WSAiB							
	Prowadzący zajęcia	dr hab. Tomasz Kawka, prof. WSAiB, dr Ilona Modrzejewska, dr hab. Simpson Dorota prof. WSAiB,							
	Priorytetowe efekty uczenia się określone w programie studiów dla kierunku	FIR_W05, FIR_U09, FIR_K02							

2. Zadania nauczyciela

Zapoznanie studentów z nowoczesnym podejściem do kształtowania kapitału ludzkiego w organizacji. Przedstawienie zasadniczych metod i narzędzi oddziaływania na pracowników w zakresie pozyskiwania, motywowania, oceniania i rozwoju pracowniczego w kontekście strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi.

Symbol efektu uczenia się dla przedmiotu	Efekty uczenia się - przedmiotowe	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku FIR
Wiedza		
W1	W zaawansowanym stopniu zna oraz rozumie zagadnienia dotyczące człowieka jako podmiocie tworzącym organizacje społeczno-gospodarcze oraz efektach i zastosowań praktycznych podejmowanych decyzji w ich obrębie zarządzania zasobami ludzimi.	FIR_W05
Umiejętności		
U1	Potrafi identyfikować problemy w funkcjonowaniu organizacji finansowych, dokonywać ich analizy oraz opracowywać propozycje rozwiązań z wykorzystaniem wybranych metod i narzędzi.	FIR_U09
Kompetencje społeczne		
K1	Jest gotów do wypełniania zobowiązań społecznych, współorganizowania działalności na rzecz środowiska finansowego i zawodowego, inicjowania działań na rzecz interesu publicznego oraz myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy.	FIR_K02
Tematy poszczególnych zajęć z podziałem na liczbę godzin		
<p style="text-align: center;">WYKŁADY (zajęcia o charakterze teoretycznym)</p> <p>1W - Istota i znaczenie kapitału ludzkiego dla organizacji 2h</p> <p>2W - Struktura funkcji personalnej i modele funkcji personalnej 2h</p> <p>3W - Ewolucja i uwarunkowania funkcji personalnej, Strategia personalna 2h</p> <p>5W - Pozyskiwanie kadr do organizacji, modele kompetencyjne i procedura AC 3h</p> <p>6W - Motywowanie pracowników, Metody i narzędzia motywowania płacowego 2h</p> <p>7W - Ocena pracownicza i metody audytu personalnego 2h</p> <p>4 W - Planowanie kadr. Istota i cele planów kadrowych, Procedura tworzenia planów 2h</p>		
<p style="text-align: center;">Ćwiczenia (zajęcia o charakterze praktycznym)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Strategia personalna i jej znaczenie w praktyce – 2 h ST/ 1 h NS 2. Planowanie indywidualnej ścieżki kariery, planów następstw, planów zatrudnienia, – 2 h ST/ 2 h NS 3. Istota doboru kadr. Budowa profilu kwalifikacyjnego. – 2 h ST/ 1 h NS 4. Źródła i sposoby rekrutacji, techniki i narzędzia selekcji, wprowadzenie do pracy.– 2 h ST/ 2 h NS 5. Metody i techniki oceniania pracowników i jej znaczenie dla efektywności organizacji– 2 h ST/ 1 h NS 6. Motywowanie pracowników w zakresie materialnym i pozamaterialnym – 3 h ST/ 1 h NS 7. Wartościowanie pracy jako narzędzie zarządzania kadrami w organizacji.– 2 h ST/ 2 h NS 		
Metody prowadzenia zajęć	WYKŁAD Z PREZENTACJĄ MULTIMEDIALNĄ + ANALIZA CASE STUDY	

Literatura obowiązkowa	Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi Oficyna Ekonomiczna Wolters Kluwer, Warszawa, 2010 Listwan T. (red.) Zarządzanie Kadrami, CH Beck, Warszawa 2010 Pocztowski A. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody, PWE, Warszawa, 2007
Literatura uzupełniająca	Król H. Ludwiczynski A. (red.) Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN Warszawa, 2006 Marciniak, J. Audyt funkcji personalnej w przedsiębiorstwie, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, 2005 Golnau W., Kalinowski M., Litwin J., Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, CeDeWu, 2007

Końcowa ocena wyników pracy studenta nad przedmiotem wymaga syntezy osiągniętych przez niego efektów

3. Zadania i czas **SAMODZIELNEJ** pracy studenta

Wyszczególnienie zadań	Liczba godzin		Punkty ECTS	
	st.	ns.	st.	ns.
Zadania o charakterze teoretycznym	25	30	0.4	0.6
Studiowanie literatury	15	20		
Zadania o charakterze teoretycznym	10	10		
Zadania kształtujące umiejętności praktyczne	20	25	0.4	0.6
Przygotowywanie projektów i rozwiązywanie Case Study	20	25		
ŁĄCZNY nakład pracy studenta w godz. i pkt. ECTS	45	55	0.8	1.2

4. Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta

Symbol efektu uczenia się	Metody weryfikacji i oceny efektów uczenia się
W1, W2	Egzamin pisemny
U1, U2	Kolokwium pisemne
K1	Aktywność na zajęciach

Podstawowe kryteria oceny końcowej:

Test wiedzy obejmujący treści programowe wykładu wg algorytmu:

- a) ocena bdb – powyżej 94% wymaganej wiedzy i umiejętności (95-100%)
- b) ocena db+ powyżej 80% wymaganej wiedzy i umiejętności (81-94%)
- c) ocena db powyżej 70% wymaganej wiedzy i umiejętności (70-80%)
- d) ocena dst+ powyżej 60% wymaganej wiedzy i umiejętności (60-69%)
- f) ocena dst powyżej 50% wymaganej wiedzy i umiejętności (51-59%)
- g) ocena ndst. 50% i poniżej wymaganej wiedzy i umiejętności (0-50%)

Ocena modułowa składa się z 50% oceny z zaliczenia ćwiczeń i 50% oceny z egzaminu.

Oceny wystawiane są zgodnie z systemem przyznawania ocen obowiązującym w WSAiB.