

## KARTA PRZEDMIOTU

**Stopień studiów: I**

**Kierunek studiów:**  
**Psychologia w biznesie**  
**letni nabór**

**Semestr: III**

**Status przedmiotu: Obligatoryjny**

**Forma studiów: Stacjonarne / Niestacjonarne**

**Język wykładowy: polski**

**Kod przedmiotu: PSB1\_KO\_ZZL**

**Profil: praktyczny**

**Nazwa przedmiotu:**  
**Zarządzanie zasobami**  
**ludzkimi**

**Forma zajęć/ liczba**  
**godzin zajęć**

**Forma zaliczenia**

**Punkty ECTS**

**Stac.**

**Niestac.**

Stacjonarne:  
Wykład: 30h  
Ćwiczenia: 30h

Niestacjonarne:  
Wykład: 14h  
Ćwiczenia: 10h

Egzamin, zaliczenie z  
oceną

**Ogółem dla przedmiotu**

**3.0**

**3.0**

*Zajęcia*  
*wymagające*  
*bezpośredniego*  
*udziału*  
*prowadzącego*

*Punkty za*  
*wykład*

**1.2**

**0.6**

*Punkty za*  
*ćwiczenia/*  
*lektoraty/*  
*laboratoria/*  
*seminarium*

**1.2**

**0.4**

*Ćwiczenia terenowe*

*Projekt*

*E-learning*

*Praca własna studenta*

**0.6**

**2**

**Koordynator przedmiotu:**

**Prowadzący:**

### 1. Wymagania wstępne

1. Podstawowa wiedza z zakresu zarządzania i psychologii.
2. Osiągnięcie efektów wynikających z realizacji kursów:

-

### 2. Założenia i cele kształcenia

Celem zajęć jest zapoznanie studentów z zagadnieniami zarządzania zasobami ludzkimi, gotowych do wykonywania ról menedżerskich oraz do pracy w działach personalnych przedsiębiorstw, w firmach doradczych i agencjach zatrudnienia

**3. Szczegółowe efekty uczenia się:****WIEDZA**

Przedmiotowy kod efektu uczenia się	Nazwa efektu uczenia się	Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
PSB1_KO_ZZL_W1	Student opisuje najważniejsze procesy kadrowe w organizacji, zna ich uwarunkowania i rozumie wpływ tych procesów na kształtowanie się zasobów ludzkich przedsiębiorstwa	PSB_I_W02
PSB1_KO_ZZL_W2	Student wymienia metody i techniki niezbędne do realizacji procesów personalnych w przedsiębiorstwie: metody analizy pracy i planowania kadr, rekrutacji i selekcji, oceniania, rozwoju pracowników, komunikacji wewnętrznej	PSB_I_W16
PSB1_KO_ZZL_W3	Student charakteryzuje klasyczne i współczesne teorie właściwe dla nauk o zarządzaniu ludźmi w organizacji, w tym teorie motywacji	PSB_I_W02

**UMIEJĘTNOŚCI**

Przedmiotowy kod efektu uczenia się	Nazwa efektu uczenia się	Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
PSB1_KO_ZZL_U1	Student przewiduje i rozpoznaje kwestie personalne i problemy społeczne w organizacji oraz wyjaśniać ich przyczyny	PSB_I_U02, PSB_I_U07
PSB1_KO_ZZL_U2	Student stosuje właściwe metody, techniki i narzędzia niezbędne do realizacji poszczególnych procesów kadrowych oraz projektuje przedsięwzięcia mające na celu rozwiązywanie problemów kadrowych i doskonalenie działań w obszarze funkcji personalnej, dokonuje ich oceny oraz przewiduje ich efekty.	PSB_I_U04, PSB_I_U12
PSB1_KO_ZZL_U3	Student pracuje w zespole	PSB_I_U16

**KOMPETENCJE SPOŁECZNE**

Przedmiotowy kod efektu uczenia się	Nazwa efektu uczenia się	Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
PSB1_KO_ZZL_K1	Student czuje odpowiedzialność za zbudowany zespół	PSB_I_K05

**4. Szczegółowy program zajęć**

Nr	Treści programowe	Przedmiotowy kod efektu uczenia się
<b>WYKŁAD</b>		
1.	Podstawowe pojęcia z zakresu ZZL. Ewolucja funkcji personalnej – modele zarządzania zasobami ludzkimi. Proces kadrowy w organizacji.	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W3
2.	Analiza pracy i planowanie zasobów ludzkich. Systemy kompetencyjne w przedsiębiorstwie. Tworzenie opisów stanowisk pracy i profili kompetencyjnych.	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W2 , PSB1_KO_ZZL_U1, PSB1_KO_ZZL_U2, PSB1_KO_ZZL_U3, PSB1_KO_ZZL_K1
3.	Derekrutacja personelu, przyczyny oraz formy. Zwolnienia grupowe. Kryteria doboru do zwolnień. Zasady racjonalnej derekrutacji. Outplacement (zajęcia realizowane w formie e-learningu)	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W2 , PSB1_KO_ZZL_U1, PSB1_KO_ZZL_U2
4.	Motywowanie do pracy. Motywowanie a motywacja. Podstawowe teorie motywacji: Maslowa, Herzberga, Vrooma, Skinnera, Adamsa	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W2 , PSB1_KO_ZZL_U1, PSB1_KO_ZZL_U2

5.	Wynagradzanie pracowników. Formy, determinanty, struktura systemu wynagrodzeń	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W2 , PSB1_KO_ZZL_K1
	<b>ĆWICZENIA</b>	
1.	Pozyskiwanie pracowników do organizacji. Tradycyjne i nowoczesne źródła poszukiwania kandydatów. Projektowanie właściwej procedury selekcji. Zasady prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. Metody wykorzystywane do diagnozy kompetencji w procesie rekrutacji kandydatów (wywiad kompetencyjny, Assessment Centre, próbki pracy).	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W2 , PSB1_KO_ZZL_U1, PSB1_KO_ZZL_U2, PSB1_KO_ZZL_K1, PSB1_KO_ZZL_K2
2.	Ocena okresowa pracowników. System oceniania i jego elementy. Kompetencyjne systemy oceniania pracowników. Projektowanie procedury oceniania. Narzędzia wykorzystywane do oceny pracowników. Zasady prowadzenia rozmowy oceniającej. Błędy w sztuce oceniania	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W2 , PSB1_KO_ZZL_U1, PSB1_KO_ZZL_U2
3.	Rozwój zawodowy pracowników. Proces szkolenia pracowników. Identyfikacja potrzeb szkoleniowych pracowników. Metody szkoleniowe. Inne metody rozwoju kompetencji	PSB1_KO_ZZL_W1 , PSB1_KO_ZZL_W2 , PSB1_KO_ZZL_U1, PSB1_KO_ZZL_U2
4.	Metody szkoleniowe.	

#### 5. Metody dydaktyczne

- Wykład z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej;
- Projekty;

#### 6. Praca własna studenta

Przyswojenie wiadomości poruszanych na wykładach oraz obowiązkowa lektura wybranych pozycji książkowych. Zapoznanie się z materiałami umieszczonymi na platformie Moodle (zajęcia w formie e- learningu). Praca zespołowa nad projektem.

#### 7. Literatura obowiązkowa/podstawowa

Listwan T. (red.), Zarządzanie kadrami. Warszawa : Wydawnictwo C. H. Beck, 2010. , , .

Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi Warszawa : Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2008. , , .

Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków : Oficyna a Wolters Kluwer business, 2007., , .

Król H., Ludwicyński A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007., , .

, , .

#### 8. Literatura uzupełniająca

Dale M., Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników. Warszawa : Oficyna a Wolters Kluwer business, 2013. , , .

Sekuła Z., Wynagrodzenia zmienne i rzeczowe. Kraków : Oficyna Ekonomiczna, 2005. , , .

Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników. Kraków : Oficyna Ekonomiczna, 2006., , .

Jędrzejczak J., Oceny okresowe. Zarządzanie przez ocenianie. Gdańsk : IPK : Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, 2000. , , .

Rae L., Planowanie i projektowanie szkoleń. Kraków : Oficyna Ekonomiczna, 2006., , .

Berg-Peer J., Outplacement w praktyce, Kraków : Oficyna Ekonomiczna, 2004. , , .

Pocztowski A., (red.), Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce. Drugi zestaw studiów przypadków. Kraków : Oficyna , , .

Moczyłowska J., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji : podręcznik akademicki, Difin, Warszawa 2010., , .

#### 9. Opis sposobu sprawdzenia osiągnięcia efektów uczenia się:

Przedmiot owy kod efektu uczenia się	Egzami n	Kolokwium	Projekt	Aktywność na zajęciach
PSB1_KO_ZZL_W1	+		+	
PSB1_KO_ZZL_W2	+		+	
PSB1_KO_ZZL_W3	+			
PSB1_KO_ZZL_U1		+	+	
PSB1_KO_ZZL_U2		+	+	+
PSB1_KO_ZZL_U3			+	+
PSB1_KO_ZZL_K1		+	+	+

<b>10. Sposób zaliczenia</b>		
<i>Elementy wchodzące w skład zaliczenia przedmiotu</i>	<i>Liczba punktów</i>	<i>Procenty</i>
<b>WYKŁAD</b>		
<i>Egzamin pisemny</i>	<i>0 pkt</i>	<i>100%</i>
	<b>Suma punktów: 0</b>	
<b>ĆWICZENIA I POZOSTAŁE</b>		
	<b>Suma punktów: 0</b>	

<b>11. Skala oceniania</b>	
<i>Bardzo dobry</i>	<b>91% - 100%</b>
<i>Dobry +</i>	<b>81% - 90%</b>
<i>Dobry</i>	<b>71% - 80%</b>
<i>Dostateczny +</i>	<b>61% - 70%</b>
<i>Dostateczny</i>	<b>51% - 60%</b>
<i>Niedostateczny</i>	<b>Poniżej 51%</b>