

Sylabus przedmiotu

Przedmiot:	Zarządzanie kapitałem ludzkim (ZKL)	
Kierunek:	Filozofia, I stopień [6 sem], stacjonarny, ogólnoakademicki, rozpoczęty w: 2013	
Specjalność:	doradztwo i komunikacja w biznesie	
Rok/Semestr:	I/2	
Liczba godzin:	30,0	
Nauczyciel:	Polkowska Dominika, dr	
Forma zajęć:	wykład	
Rodzaj zaliczenia:	egzamin	
Punkty ECTS:	5,0	
Godzinowe ekwiwalenty punktów ECTS (łącznie liczba godzin w semestrze):	10,0 Godziny kontaktowe z prowadzącym zajęcia realizowane w formie konsultacji 30,0 Godziny kontaktowe z prowadzącym zajęcia realizowane w formie zajęć dydaktycznych 0 Przygotowanie się studenta do zajęć dydaktycznych 80,0 Przygotowanie się studenta do zaliczeń i/lub egzaminów 30,0 Studiowanie przez studenta literatury przedmiotu	
Poziom trudności:	podstawowy	
Metody dydaktyczne:	• dyskusja dydaktyczna • e-learning • objaśnienie lub wyjaśnienie • wykład informacyjny	

1. Wykład wprowadzający

I. Ewolucja funkcji personalnej

1. Istota funkcji personalnej
2. Modele funkcji personalnej
3. Teoria kapitału ludzkiego

2. Istota i rodzaje zarządzania zasobami ludzkimi

I. Istota zarządzania zasobami ludzkimi

1. Istota i znaczenie pojęcia zasoby ludzkie organizacji
2. Co rozumie się przez zarządzanie zasobami ludzkimi?

II. Rodzaje zarządzania zasobami ludzkimi

1. Modelowe ujęcia ZZL
2. Podejście twarde i miękkie w ZZL
3. Zastrzeżenia wobec koncepcji ZZL
4. Istota, zasady i modele polityki personalnej
5. Specyficzne podejścia w ZZL

3. Kapitał ludzki organizacji i uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi

I. Kapitał ludzki

1. Istota i pomiar kapitału intelektualnego organizacji
2. Indywidualny i zespołowy kapitał ludzki

II. Uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi

1. Wewnętrzne uwarunkowania ZZL
2. Zewnętrzne uwarunkowania ZZL

4. Analiza pracy i planowanie zatrudnienia

1. Istota i rodzaje analizy pracy
2. Proces analizy pracy
3. Opis stanowiska pracy i jego wykorzystanie
4. Istota planowania i rodzaje planów zasobów ludzkich
5. Metody planowania zatrudnienia i jego wykorzystanie
6. Budowa społecznego planu restrukturyzacji

5. Alokacja zasobów ludzkich organizacji

I. Istota i determinanty alokacji zasobów ludzkich

II. Pozyskiwanie pracowników

1. Rekrutacja
2. Selekcja
3. Adaptacja

III. Alokacja pracowników wewnątrz organizacji

IV. Odejścia pracowników (OUTPLACEMENT)

6. Ocenianie pracowników

1. Istota i rodzaje oceny pracowników
2. Projektowanie okresowych ocen pracowniczych
3. Wdrażanie ocen pracowniczych
4. Wykorzystanie ocen pracowniczych

Forma oceniania:	• egzamin pisemny • egzamin ustny
Warunki zaliczenia:	Warunkiem zaliczenia jest otrzymanie 50% poprawnych odpowiedzi na egzaminie pisemnym lub ustnym. Ocenę kształtują się następująco: 50-60% - ocena 3,0 61-70% - ocena 3,5 71-80%- ocena 4,0 81-90% - ocena 4,5 91-100% - ocena 5,0
Literatura:	1. Adamiec Marek, Kożusznik Barbara: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Katowice: Wyd. Arkade 2000. 2. Armstrong Michael: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Kraków: Oficyna Ekonomiczna 2002. 3. Bańka Włodzimierz: <i>Zarządzanie personelem. Teoria i praktyka</i>, Toruń: Wyd. A. Marszałek 2001. 4. Czubasiewicz Henryk, <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Warszawa: Wyd. Akademickie 2001. 5. Dubois Daniel, Rothwell William, <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi oparte na kompetencjach. Od tradycyjnego działu kadr do współczesnego HR</i>, Kraków: Wyd. Helion 2008. 6. Król Henryk, Ludwiczynski Andrzej (red. naukowa), <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji</i>, Warszawa: PWN 2006. 7. Król Henryk, Ludwiczynski Andrzej (red. naukowa), <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Materiały do ćwiczeń</i>, Warszawa: PWN 2006. 8. Lundy Olive, Cowling Alan: <i>Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, Kraków: Wyd. Oficyna Ekonomiczna 2001. 9. McKenna Eugene, Beech Nic: <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>. Warszawa: Wyd. Gebethner i Ska 1997. 10. <i>Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi</i>, red. Pocztowski Aleksy, Kraków: Oficyna Ekonomiczna 2003. 11. Niedzielski Eugeniusz, Walkowiak Ryszard, <i>Zarządzanie potencjałem społecznym w przedsiębiorstwie</i>, Olsztyn: Wyd. UW-M 2000. 12. <i>Zarządzanie kadrami</i>, red. Listwan Tadeusz, Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck 2002. 13. <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i>, red. nauk. Gomółka Zdzisław, Szczecin: Wyd. US 2005.
Modułowe efekty kształcenia:	01 definiuje podstawowe zagadnienia z zakresu zarządzanie personelem w organizacji 02 dobiera metody i narzędzia zarządzania do sytuacji 03 tłumaczy związki i relacje pomiędzy polityką personalną a funkcjonowaniem organizacji 06 umie wykorzystać wiedzę dotyczącą podstawowych procesów realizowanych w ramach funkcji personalnych 07 jest kreatywny i otwarty na nowe doświadczenia 08 posiada świadomość ciągłego zdobywania wiedzy i doświadczenia zawodowego 09 jest zdolny do uczestniczenia w realizacji podstawowych procesów w ramach zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji