

Sylabus przedmiotu

Przedmiot:	Zarządzanie zasobami ludzkimi
Kierunek:	Pedagogika, II stopień [4 sem], stacjonarny, ogólnoakademicki, rozpoczęty w: 2014
Specjalność:	doradztwo zawodowe i personalne
Tytuł lub szczegółowa nazwa przedmiotu:	stacjonarne
Rok/Semestr:	I/2
Liczba godzin:	15,0
Nauczyciel:	Sanecki Grzegorz, dr
Forma zajęć:	ćwiczenia
Rodzaj zaliczenia:	egzamin
Poziom trudności:	nie dotyczy
Wstępne wymagania:	Brak
Metody dydaktyczne:	<ul style="list-style-type: none"> • ćwiczenia przedmiotowe • dyskusja dydaktyczna • objaśnienie lub wyjaśnienie
Zakres tematów:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planowanie zasobów ludzkich w organizacji. 2. Rekrutacja pracowników – przygotowanie procesu, jej rodzaje i techniki. 3. Selekcja – etapy i techniki. 4. Techniki motywacyjne. 5. Stosunki pracownicze. 6. Konflikty w organizacji. 7. Rozwój zasobów ludzkich – zarządzanie pracą, zarządzanie wynagrodzeniami, szkolenia i rozwój osobisty.
Forma oceniania:	<ul style="list-style-type: none"> • egzamin pisemny • obecność na zajęciach • ocena ciągła (bieżące przygotowanie do zajęć i aktywność)
Literatura:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie, Kraków 1998. 2. Piotrkowski K., Świątkowski M., Kierowanie zespołami ludzi, Warszawa 2000. 3. McKenna E., Beech N., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 1999. 4. Kostera M., Zarządzanie personelem, Warszawa 1994. 5. Robbins S.P., Prawdy o kierowaniu ludźmi, Warszawa 2003.
Modułowe efekty kształcenia:	<p>02 Zna i opisuje procesy pozyskiwania zasobów ludzkich w organizacji oraz wyjaśnia etapy, zasady i techniki planowania, rekrutacji i selekcji kadr dla potrzeb organizacji</p> <p>05 Zna i opisuje sposoby oraz zasady komunikowania się w organizacji, motywowania pracowników, a także prawidłowości dotyczące funkcjonowania stosunków pracowniczych</p> <p>06 Wskazuje i wyjaśnia istotę procesów rozwoju zasobów ludzkich – zarządzanie pracą, wynagrodzeniami, szkolenia i osobisty rozwój pracowników.</p> <p>07 Na podstawie obserwacji organizacji, potrafi wskazać najistotniejsze cechy funkcjonującego w niej ZZL, dokonuje jego krytycznej oceny i projektuje zmiany.</p> <p>08 Wysoko wartościuje działania organizacji na rzecz rozwoju pracowników, szczególnie w sferze rozwoju zawodowego i osobistego.</p>