

Gospodarowanie kapitałem ludzkim

Kod przedmiotu	C6	Nazwa przedmiotu	Gospodarowanie kapitałem ludzkim	
Kierunek			Administracja - studia drugiego stopnia	
Rodzaj przedmiotu lub modułu			C. Moduł kształcenia kierunkowego	
Profil kształcenia (studiów)		praktyczny		
Semestr		3		
Osoba koordynująca przedmiot				
Osoby prowadzące zajęcia				
Język prowadzenia zajęć		Język polski		
Wymiar godzinowy zajęć i pracy studenta			Stacjonarne	Niestacjonarne
1. Wykłady (wspólny udział nauczycieli akademickich i studentów)			15	9
2. Inne formy (wspólny udział nauczycieli akademickich i studentów)			45	27
Razem 1+2			60	36
3. Praktyki (realizowane samodzielnie przez studentów)			—	—
4. Praca własna studenta (w tym prace domowe i projektowe, przygotowanie się do zaliczenia/egzaminu)			15	39
Razem 3+4			15	39
SUMA 1+2+3+4			75	75
Łącznie punktów ECTS wg planu studiów			3	3
Wymagania wstępne i dodatkowe				
Zaliczony (zdany) przedmiot Rozwój, komunikacja i zasoby ludzkie w organizacji				
Opis efektów uczenia się dla przedmiotu				
	OPIS PRZEDMIOTOWEGO EFEKTU UCZENIA SIĘ			SYMBOL EKK (odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się)
	ma wiedzę – zna i rozumie:			Kod efektu

		kierunkowego
	złożone rozwiązania organizacyjne stosowane w administracji w kontekście rozwiązań stosowanych w ZZL	ADM.II_W05
	ekonomiczne, organizacyjne, normatywne (prawne, etyczne), komunikacyjne i inne uwarunkowania działalności zawodowej w zakresie administracji	ADM.II_W07
	ma następujące umiejętności – potrafi, umie:	
	stosować w działalności zawodowej zasady, metody i techniki ZZL	ADM.II_U06
	opracowywać plan strategiczny dla zespołu pracowniczego (organizacji) oraz kierować jego pracą	ADM.II_U12
	współdziałać z innymi osobami w ramach prac zespołowych i podejmować wiodącą rolę w zespołach (pracowniczych, zadaniowych, projektowych)	ADM.II_U13
	stosować metody i techniki kształtujące i rozwijające zasoby ludzkie w organizacji, ukierunkowywać rozwój kompetencji i kwalifikacji zawodowych podległych pracowników	ADM.II_U14
	posiada następujące kompetencje społeczne – ma świadomość i jest gotów do:	
	krytycznej oceny posiadanej wiedzy i odbieranych treści, w szczególności w odniesieniu do problematyki administracji, prawa i gospodarki	ADM.II_K01

Cele kształcenia

Ugruntowywanie wiedzy na temat gospodarowania kapitałem ludzkim. Rozwijanie umiejętności w zakresie stosowania w praktyce metod, pojęć i gospodarowania kapitałem ludzkim i strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Kształcenie postaw ukierunkowanych na realizację zadań z zakresu gospodarki (gospodarowania).

Treści kształcenia

Wykłady:

- Modele gospodarowania kapitałem ludzkim. Kapitał intelektualny organizacji.
- Kapitał ludzki organizacji. Płaszczyzny gospodarowania kapitałem ludzkim.
- Analiza rynku pracy i planowanie zatrudnienia. Rekrutacja i selekcja pracowników (rodzaje i metody rekrutacji, etapy selekcji, narzędzia wykorzystywane w selekcji kandydatów).
- Ocena pracowników (system ocen okresowych, metody oceny pracowników). Motywowanie pracowników: systemy motywacyjne i wynagrodzenia (funkcje systemu wynagrodzeń, rodzaje wynagrodzeń, efektywne systemy wynagradzania).
- Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi – cechy i modele. Płaszczyzny (sfery) strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi.

Inne formy zajęć:

- Etyczne aspekty gospodarowania kapitałem ludzkim. Zarządzanie zespołem: role w zespole, etapy rozwoju zespołu pracowniczego, współpraca, przywództwo i style

przywódca, delegowanie uprawnień. Opis stanowiska pracy i jego zastosowania w polityce personalnej organizacji. Analiza i wartościowanie pracy

- Metody rekrutacji i selekcji kandydatów: sposoby prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, kategorie testów wykorzystywanych w selekcji kandydatów, assessment centre i in. Zarządzanie kompetencjami i rozwojem pracowników (szkolenia, coaching, mentoring i in.) . Współczesne narzędzia oceny okresowej pracowników (development centre, ocena 360° i in.)
- Systemy motywacyjne i wynagrodzenia. Derekrutacja i outplacement pracowników. ZZL w korporacjach - studia przypadków. ZZL w sektorze małych i średnich przedsiębiorstwach - studia przypadków.
- Personel w instytucjach i przedsiębiorstwach publicznych. ZZL w sektorze publicznym - studia przypadków.
- Modele employer branding. Sfery zainteresowań employer branding. Wewnętrzny a zewnętrzny employer branding. Rodzaje kampanii employer brandingowych
- Budowanie marki i oferty pracodawcy. EVP, strategia EB i pracodawca z wyboru. Konstruowanie strategii employer brandingowej. Organizacja jako pracodawca z wyboru.
- Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej.

Zalecana literatura

Podstawowa:

- Armstrong M., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2010
- Kozłowski M., Employer branding. Budowanie wizerunku pracodawcy krok po kroku, Wolters Kluwer, Warszawa 2016
- Król H., Ludwiczynski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2017
- Reilly P., Williams T., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Rozwijanie potencjału organizacji dzięki funkcji personalnej, Wolters Kluwer, Kraków 2009
- Rogozińska-Pawelczyk A., Gospodarowanie kapitałem ludzkim, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015
- Rostkowski, T., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej, Wolters Kluwer, Warszawa 2012
- Wawrzyńczak-Jędryka B., Human Resources, Wolters Kluwer, Warszawa 2011
- Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2011

- Wojtaszczyk K., Employer branding czyli zarządzanie marką pracodawcy. Uwarunkowania, procesy, pomiar, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012

Uzupełniająca:

- Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami: perspektywa firmowa i osobista, Wolters Kluwer, Warszawa 2016
- Golnau W., Kalinowski M., Litwin J., Zarządzanie zasobami ludzkimi, CEDEWU Warszawa 2007
- Lipka A., Król M., Gospodarowanie wielopokoleniowym kapitałem ludzkim, CeDeWu, Warszawa 2017
- Młodzikowska D., Lunden B, Pracownicy: praktyczny poradnik dla pracodawcy, Wydawnictwo BL Info Polska, Warszawa 2013
- Padzik K., Ocena zintegrowana – Assessment i Development Center, Wolters Kluwer, Warszawa 2016
- Sidor-Rządkowska M., Zarządzanie personelem w małej firmie, Wolters Kluwer, Warszawa 2010
- Sidor-Rządkowska M., Zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej, Warszawa 2013

Metody i formy prowadzenia zajęć	Tak (X) / nie
Wykład z prezentacją multimedialną wybranych zagadnień	
Wykład konwersatoryjny	
Wykład problemowy	X
Wykład informacyjny	X
Dyskusja	X
Praca z tekstem	
Metoda analizy przypadków	X
Uczenie problemowe (Problem-based learning)	X
Gra dydaktyczna/symulacyjna	X
Metoda ćwiczeniowa	
Metoda warsztatowa	X
Metoda projektu	X
Prezentacja multimedialna	
Demonstracje dźwiękowe i/lub video	X
Metody aktywizujące (np.: „burza mózgów”, technika analizy SWOT, technika	X

drzewka decyzyjnego, metoda „kuli śniegowej”, konstruowanie „map myśli”)	
Praca w grupach	X
Praca indywidualna ze studentem (w tym tutoring)	
Hospitacje zajęć realizowanych przez nauczycieli lub innych studentów	
Samodzielne prowadzenie zajęć z dziećmi (uczniami, wychowankami)	
Inne (jakie?) -	
Metody i formy weryfikacji efektów uczenia się	Tak (X) / nie
Egzamin pisemny	
Egzamin ustny	
Zaliczenie pisemne na zakończenie zajęć	X
Zaliczenie ustne na zakończenie zajęć	X
Kolokwium pisemne śródsemestralne	
Kolokwium ustne śródsemestralne	
Test	X
Esej	X
Raport	X
Prezentacja multimedialna	
Udział w debacie	X
Projekt lub wytworzenie produktu	X
Sprawozdania z zajęć laboratoryjnych	
Inne (jakie?) -	
Uwagi prowadzącego	
Skala ocen i sposób ustalania ocen	
Skala ocen:	Ocena ustalana jest na podstawie następującej skali:
niedostateczny (2)	Poniżej 55.00 % - ocena 2
dostateczny (3)	55.00 % i więcej - ocena 3
dostateczny plus (3,5)	60.00 % i więcej - ocena 3,5
dobry (4)	70.00 % i więcej - ocena 4
dobry plus (4,5)	80.00 % i więcej - ocena 4,5
bardzo dobry (5)	90.00 % i więcej - ocena 5

