

16. Management des Humankapitals

Fach-Code		Name des Subjekts	Management des Humankapitals	
Studienrichtung			Economics - second degree studies	
Art des Faches oder Moduls			C. Moduł kształcenia kierunkowego	
Profil der Ausbildung (Studien)	praktisch			
Semester	2			
Koordinator des Faches				
Klassenmoderatoren				
Sprache der Klassen	Polnisch			
Stündliche Dimension des Unterrichts und der studentischen Arbeit			Vollzeit- Studium	Berufsbegleitende Studien
1. Vorlesungen (gemeinsame Teilnahme von akademischen Lehrern und Studenten)			15	9
2. Andere Formen (gemeinsame Teilnahme von akademischen Lehrern und Studenten)			45	27
Gemeinsam 1+2			60	36
3. Praktika (von Studierenden selbstständig durchgeführt)			—	—
4. Eigene Arbeiten der Studierenden (einschließlich Haus- und Entwurfsarbeiten, Vorbereitung auf die Anrechnung/Prüfung)			15	39
Gemeinsam 3+4			15	39
SUMME 1+2+3+4			75	75
Total ECTS-Credits gemäss Studienplan			3	3
Vorläufige und zusätzliche Anforderungen				
Thema umfasste (bestanden) Entwicklung, Kommunikation und Humanressourcen in der Organisation				
Beschreibung der Lernergebnisse für das Fach				
	BESCHREIBUNG DES FRAGLICHEN LERNERGEBNISSES			SYMBOL EKK (Bezug auf

		richtungsweisende Lernergebnisse)
	hat das Wissen - weiß und versteht:	Code für gerichtete Wirkung
	vielfältige, komplexe organisatorische Lösungen, die im Bereich der Verwaltung des Humankapitals angewandt werden	EK.II_W05
	hat die folgenden Fähigkeiten - ist fähig, kann:	
	einen strategischen Plan für das Arbeiterteam (Organisation) zu entwickeln und seine Arbeit zu leiten, einschließlich der Durchführung komplexer und ungewöhnlicher beruflicher Aufgaben unter variablen und unvorhersehbaren Bedingungen	EK.II_U11 EK.II_U12
	Methoden und Techniken anwenden, die die menschlichen Ressourcen in der Organisation formen und entwickeln	EK.II_U11 EK.II_U14
	verfügt über die folgenden sozialen Kompetenzen - ist sich dessen bewusst und dazu bereit:	
	Ihr Wissen und die Inhalte, die Sie erhalten, kritisch zu bewerten	EK.II_K01
Lernziele		
<p>Stärkung der Kenntnisse über die Verwaltung des Humankapitals</p> <p>Entwicklung von Fähigkeiten in der praktischen Anwendung von Methoden, Konzepten und Management von Humankapital und strategischem Personalmanagement</p> <p>Entwicklung von Haltungen, die auf die Umsetzung von Aufgaben im Bereich der Wirtschaft (Management) ausgerichtet sind</p>		
Pädagogische Inhalte		
<p>Vorlesungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Modelle zur Verwaltung des Humankapitals. Intellektuelles Kapital der Organisation. – Humankapital einer Organisation. Pläne zur Verwaltung des Humankapitals. – Arbeitsmarktanalyse und Beschäftigungsplanung. Anwerbung und Auswahl von Mitarbeitern (Arten und Methoden der Anwerbung, Auswahlphasen, bei der Auswahl von Kandidaten verwendete Instrumente). – Mitarbeiterbewertung (periodisches Bewertungssystem, Methoden der Mitarbeiterbewertung). Mitarbeitermotivation: Motivations- und Vergütungssysteme (Funktionen des Vergütungssystems, Vergütungsarten, effektive Vergütungssysteme). – Strategisches Personalmanagement - Funktionen und Modelle. Pläne (Bereiche) der strategischen Verwaltung der Humanressourcen. 		

Andere Formen von Aktivitäten:

- Ethische Aspekte des Humankapitalmanagements. Teammanagement: Rollen in einem Team, Entwicklungsstadien eines Mitarbeiterteams, Zusammenarbeit, Führungs- und Leitungsstile, Delegation von Befugnissen. Beschreibung der Arbeitsposition und ihre Anwendung in der Personalpolitik der Organisation. Analyse und Bewertung der Arbeit
- Rekrutierungs- und Auswahlmethoden: Methoden zur Durchführung von Vorstellungsgesprächen, Kategorien von Tests, die bei der Auswahl von Bewerbern verwendet werden, Assessment Center und andere. Kompetenzmanagement und Mitarbeiterentwicklung (Schulung, Coaching, Mentoring usw.) . Moderne Instrumente zur periodischen Mitarbeiterbeurteilung (Entwicklungszentrum, 360°-Evaluierung usw.)
- Motivations- und Vergütungssysteme. Derecruitment und Outplacement von Mitarbeitern. ZZL in Unternehmen - Fallstudien. ZZL in kleinen und mittleren Unternehmen - Fallstudien. IZL im öffentlichen Sektor - Fallstudien.
- Employer-Branding-Modelle. Interessensphären des Employer Branding. Internes und externes Employer Branding. Arten von Employer-Branding-Kampagnen
- Aufbau der Marke und des Angebots des Arbeitgebers. EVP, EB-Strategie und Arbeitgeber der Wahl. Aufbau der Employer-Branding-Strategie. Organisation als Arbeitgeber der Wahl.
- Strategisches Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung.

Empfohlene Literatur

Grundlegend:

- 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.
- D. Lindner-Lohmann, Personalmanagement, Springer-Gabler, 2012
- R. Birri, Human Capital Management, Gabler 2013.

Ergänzend:

- 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

Methoden und Formen des Dirigierunterrichts	Ja (X) / nein
Vorlesung mit Multimedia-Präsentation ausgewählter Themen	
Konversions-Vorlesung	
Problematischer Vortrag	X
Informationsvortrag	X
Diskussion	X
Mit dem Text arbeiten	
Methode der Fallstudie	X
Problembasiertes Lernen	X
Lehr-/Simulationsspiel	X

Übungsmethode	
Workshop-Methode	X
Entwurfsverfahren	
Multimedia-Präsentation	
Audio- und/oder Videovorführungen	X
Aktivierungsmethoden (z.B. "Brainstorming", SWOT-Analyse, Entscheidungsbaum-Technik, "Schneeball"-Methode, "Gedankenkarten"-Konstruktion)	
Gruppenarbeit	X
Individuelle Arbeit mit einem Studenten (einschließlich Tutoring)	
Bewertung von Klassen, die von Lehrern oder anderen Studenten geleitet werden	
Selbständige Leitung von Klassen mit Kindern (Schüler, Alumni)	
Andere (was?) -	
Methoden und Formen der Überprüfung von Lernergebnissen	Ja (X) / nein
Schriftliche Prüfung	X
Mündliche Prüfung	
Schriftliches Guthaben am Ende des Unterrichts	
Mündliche Gutschrift am Ende des Unterrichts	X
Geschriebenes intersemestrales Kolloquium	
Mündliches Zwischenkolloquium	
Test	
Aufsatz	X
Bericht	
Multimedia-Präsentation	
Teilnahme an der Debatte	X
Produktentwurf oder -herstellung	
Berichte über Labortätigkeiten	
Andere (was?) -	
Anmerkungen des Moderators	

Notenskala und Art und Weise der Notenvergabe

Die Skala der Bewertungen:	Die Bewertung basiert auf der folgenden Skala:
unzureichend (2)	Weniger als 55,00 % - Stufe 2
ausreichend (3)	55,00 % oder mehr - Bewertung 3
ausreichend Plus (3,5)	60,00 % oder mehr - Bewertung 3,5
gut (4)	70,00 % oder mehr - Bewertung 4
gutes Plus (4,5)	80,00 % oder mehr - Bewertung 4,5
sehr gut (5)	90,00 % oder mehr - Bewertung 5