

## 16. Management des Humankapitals

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

		<b>richtungsweisende Lernergebnisse)</b>
	<b>hat das Wissen - weiß und versteht:</b>	Code für gerichtete Wirkung
	vielfältige, komplexe organisatorische Lösungen, die im Bereich der Verwaltung des Humankapitals angewandt werden	EK.II_W05
	<b>hat die folgenden Fähigkeiten - ist fähig, kann:</b>	
	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
	<b>verfügt über die folgenden sozialen Kompetenzen - ist sich dessen bewusst und dazu bereit:</b>	
	Ihr Wissen und die Inhalte, die Sie erhalten, kritisch zu bewerten	EK.II_K01
<b>Lernziele</b>		
<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>		
<b>Pädagogische Inhalte</b>		
<p><b>Vorlesungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Modelle zur Verwaltung des Humankapitals. Intellektuelles Kapital der Organisation.</li> <li>– Humankapital einer Organisation. Pläne zur Verwaltung des Humankapitals.</li> <li>– Arbeitsmarktanalyse und Beschäftigungsplanung. Anwerbung und Auswahl von Mitarbeitern (Arten und Methoden der Anwerbung, Auswahlphasen, bei der Auswahl von Kandidaten verwendete Instrumente).</li> <li>– Mitarbeiterbewertung (periodisches Bewertungssystem, Methoden der Mitarbeiterbewertung). Mitarbeitermotivation: Motivations- und Vergütungssysteme (Funktionen des Vergütungssystems, Vergütungsarten, effektive Vergütungssysteme).</li> <li>– Strategisches Personalmanagement - Funktionen und Modelle. Pläne (Bereiche) der strategischen Verwaltung der Humanressourcen.</li> </ul>		

### **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. Deregiment 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

<b>Methoden und Formen des Dirigierunterrichts</b>	<b>Ja (X) / nein</b>
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?) - .....	
<b>Methoden und Formen der Überprüfung von Lernergebnissen</b>	<b>Ja (X) / nein</b>
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?) - .....	
<b>Anmerkungen des Moderators</b>	

## Notenskala und Art und Weise der Notenvergabe

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