

# KARTA PRZEDMIOTU (SYLABUS)- WZÓR II

## Opis przedmiotu

Kod przedmiotu		Nazwa przedmiotu	Zarządzanie zasobami ludzkimi	
URAD_TiR_P_I_ST_(6)_ZBT_C1A-4_ Zarządzanie zasobami ludzkimi			Human resource management	
Język wykładowy		polski		
Rok akademicki		2019/2020		
Kierunek w zakresie		Turystyka i rekreacja		
		Zarządzanie bazą turystyczną (ZBT)		
Poziom studiów		studia pierwszego stopnia		
Profil studiów		praktyczny		
Forma studiów		studia stacjonarne		
Semestr / semestry		VI		
Przynależność do grupy zajęć		C <sub>1A</sub> . Grupa zajęć obieranych w zakresie: Zarządzanie bazą turystyczną - zajęcia obowiązkowe		
Status przedmiotu		obowiązkowy		
Formy realizacji zajęć dydaktycznych, wymiar, punkty ECTS		Forma zajęć	Liczba godzin zajęć dydaktycznych	Liczba punktów ECTS
		Wykład	15 [h]	3 ECTS
		Ćwiczenia	15 [h]	
		...	...	
Powiązanie przedmiotu	z profilem studiów	kształtuje umiejętności praktyczne (profil praktyczny)		1,5 ECTS
	z dyscypliną	nauki o zarządzaniu i jakości inżynieria lądowa i transport nauki o Ziemi i środowisku		3 ECTS 0 ECTS 0 ECTS
Forma nauczania		tradycyjna - zajęcia zorganizowane w Uczelni		
Wymagania wstępne		Podstawowa wiedza z zakresu podstaw turystyki.		
Jednostka prowadząca		Zakład Organizacji i Techniki Transportu		
Koordynator		dr inż. Marzenna Dębowska-Mróż		
Osoby prowadzące		dr inż. Marzenna Dębowska-Mróż, dr hab. inż. Andrzej Rogowski		
Adres strony internetowej pjo		www.uniwersytetradom.pl		
Adres e-mail, telefon koordynatora		m.mroz@uthrad.pl; tel. 48 361-77-85		

## EFEKTY UCZENIA SIĘ, TREŚCI PROGRAMOWE, REALIZACJA ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH, WERYFIKACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Cel kształcenia:	Celem jest kształtowanie wiedzy i umiejętności dotyczących celu, filozofii i zasad procesu zarządzania zasobami ludzkimi. Przedstawieni aktualnych, wybranych uwarunkowań prawnych z zakresu prawa prac oraz praw i obowiązków pracownika i pracodawcy.
Treści programowe:	<p>WYKŁAD [W1, W2]</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istota zarządzania zasobami ludzkimi (HRM), cele i adresaci HRM, tendencje - 2 h.</li> <li>2. Pozyskiwanie pracowników: analiza zapotrzebowania, profil stanowiska i kandydatów, strategie i metody zatrudniania - 2 h</li> <li>3. Techniki selekcji kandydatów (rozmowa kwalifikacyjna, testy psychologiczne, analiza dokumentów) - 2 h.</li> <li>4. Wartościowanie pracy. Systemy wynagradzania i motywacyjne. Oceny okresowe (metody i skale) - 4 h.</li> <li>5. Controlling personalny i planowanie karier. Zarządzanie kompetencjami - 2 h.</li> <li>6. Szkolenia - 2 h.</li> <li>7. Metody optymalizacyjne prognostyczne w HRM - 2 h.</li> </ol> <p style="text-align: right;">Suma 15 h</p> <p>Ćwiczenia: [PPZ, U1, U2, K1]</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pozyskiwanie pracowników: analiza zapotrzebowania, profil stanowiska i</li> </ol>

	<p>kandydatów, strategie i metody zatrudniania – przykłady - 2 h.</p> <p>2. Techniki selekcji kandydatów (rozmowa kwalifikacyjna, testy psychologiczne, analiza dokumentów) – przykłady. Przykładowa rekrutacja - 3 h.</p> <p>3. Konstruowanie, analiza i ocena przykładowych systemów: wartościowania pracy, systemów wynagradzania i motywacyjnych, ocen okresowych (z uwzględnieniem klasycznych metod i skal) - 3 h.</p> <p>4. Controlling personalny i planowanie karier – przykładowe konstrukcje systemów, ich analiza i ocena - 3 h.</p> <p>5. Metody optymalizacyjne i prognostyczne w HRM – przykłady zastosowań - 4 h.</p> <p style="text-align: right;">Suma 15 h</p>
Metody dydaktyczne (kształcenia):	<p>Metody:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykład informacyjny i problemowy z elementami prezentacji multimedialnej,</li> <li>– problemowa (dyskusja dydaktyczna, burza mózgów),</li> <li>– podająca (objaśniająca), (wykład informacyjny, prelekcja, odczyt),</li> <li>– praktyczna (pokaz, projektów),</li> <li>– metody aktywizujące (metoda przypadków, metoda sytuacyjna, gry dydaktyczne, seminarium, dyskusja dydaktyczna),</li> <li>– metody programowane (z wykorzystaniem komputera),</li> </ul>
Rygor zaliczenia, kryteria oceny osiągniętych efektów uczenia się, sposób obliczania oceny końcowej:	<p>Warunkiem zaliczenia przedmiotu jest osiągnięcie wszystkich wymaganych efektów uczenia się określonych dla danego przedmiotu.</p> <p>Uzyskanie pozytywnych ocen ze wszystkich form zajęć wchodzących w skład danego przedmiotu jest równoznaczne z jego zaliczeniem i zdobyciem przez studenta liczby punktów ECTS przyporządkowanej temu przedmiotowi.</p> <p>Sposób obliczenia oceny końcowej z przedmiotu określa regulamin studiów.</p> <p>Sposób obliczania oceny z poszczególnych form zajęć przedstawia się następująco:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wykład (weryfikowana jest wiedza W1, W2) – na podstawie kolokwium zaliczeniowego,</li> <li>– ćwiczenia (weryfikowane są umiejętności U1, U2 i kompetencje K1) – 90% kolokwium, 10% aktywność na zajęciach.</li> </ul> <p>Skala ocen 2 - 5.</p>

Efekty uczenia się dla przedmiotu w odniesieniu do efektów kierunkowych i formy zajęć				Metody weryfikacji efektów uczenia się	
Numer efektu uczenia się	Opis efektów uczenia się dla przedmiotu (PEU) Student, który zaliczył przedmiot (W) zna i rozumie/ (U) potrafi /(K) jest gotów do:	Kierunkowy efekt uczenia się (KEU)	Forma zajęć	Forma weryfikacji (zaliczeń)	Metody sprawdzania i oceny
W1	Ma wiedzę i rozumie podstawowe techniki i narzędzia badawcze HRM i nauk technicznych. Zna podstawowe parametry ilościowe opisujące systemy społeczne	K_WG02 K_WG06	wykład	zaliczenie pisemne na ocenę	wykład: zaliczenie pisemne 3 do 5 zadań otwartych lub test 10-15 pytań
W2	Ma wiedzę w zakresie pojęć dotyczących opisu założeń polityki personalnej, charakterystyki model systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz sposobów dostosowania zasobów ludzkich do zmian w organizacji	K_WG02 K_WG05 K_WK18	wykład	zaliczenie pisemne na ocenę	wykład: zaliczenie pisemne 3 do 5 zadań otwartych lub test 10-15 pytań
U1	Potrafi zaprojektować i zrealizować zadania charakterystyczne dla HRM. Potrafi zorganizować i przeprowadzić badania, w tym empiryczne, opracować i przedstawić wyniki pomiarów, opracować wnioski i opinie oraz je przedstawić. Potrafi, wykorzystując opracowane wyniki, dokonać identyfikacji i prognoz.	K_UW04 K_UW08	ćwiczenia	zaliczenie pisemne na ocenę	ćwiczenia: zaliczenie pisemne 3 do 5 zadań otwartych lub test 10-15 pytań
U2	Ma podstawową wiedzę z zakresu funkcjonowania struktur społecznych i gospodarczych, związkach między nimi,	K_UK15 K_UK16	ćwiczenia	zaliczenie na ocenę	ćwiczenia: zaliczenie pisemne 3 do 5 zadań otwartych

	mechanizmach zmian i rozwoju, uwarunkowaniach historycznych i prawnych.				
K1	Ma świadomość znaczenia i umiejętność upowszechniania wiedzy o turystyce. Rozumie uwarunkowania funkcjonowania turystyki w środowisku naturalnym oraz ma uporządkowaną wiedzę w zakresie systemów	K_KO07 K_KR08	ćwiczenia	zaliczenie na ocenę	dyskusja

Literatura podstawowa, literatura uzupełniająca, pomoce naukowe					
<b>Literatura podstawowa</b>					
1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer Polska OFICYNA, Kraków, 2010r.					
2. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1996.					
3. Borkowska S. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce - przeszłość, teraźniejszość, przyszłość. Wolters Kluwer Polska, Kraków, 2007.					
4. Edvinsson L., Malone M.S., Kapitał intelektualny, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa. 2001.					
5. Gableta M., Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie. Wydaw. AE - Wrocław, 2003.					
6. Jędrzejczak J., Oceny okresowe. Zarządzanie przez ocenianie, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2000.					
7. Kostera M., Zarządzanie personelem, PWE Warszawa 1996.					
8. Listwan T. (red.), Zarządzanie kadrami. C. H. Beck, Warszawa, 2006.					
9. Marciniak J., Standaryzacja procesów zarządzania personelem, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.					
10. Padzik K., Leksykon HRM. Podstawowe pojęcia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2002.					
11. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody. PWE Warszawa, 2007.					
12. Sidor-Rządkowska M., Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.					
13. Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników. Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006.					
14. Tokarz A., Zarządzanie zasobami w sektorze turystycznym, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2008.					
<b>Literatura uzupełniająca</b>					
1. Cascio W. F., Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich Dom Wydawniczy ABC OE 2001.					
2. Kozłowska D., Ryszkowski W., 101 kompetencji pilota wycieczek, Difin, Warszawa 2011.					
3. Lanz K., Zatrudnianie i zarządzanie personelem. Wyd. PWN, Warszawa, 1998.					
4. Marciniak J., Standaryzacja procesów zarządzania personelem. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.					
5. Mayo A., Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.					
6. Sajkiewicz A. (red.), Zasoby ludzkie w firmie. Wyd. POLTEXT, Warszawa, 2000.					
7. Witkowski St. A., Listwan T. (red.), Kompetencje a sukces zarządzania organizacją. Difin, Warszawa, 2008.					
<b>Pomoce</b>					
Komputer, program MS Excel, rzutnik multimedialny					

Nakład pracy studenta potrzebny do osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się – bilans punktów ECTS			
Udział w zajęciach, aktywność	Obciążenie studenta [h]		
	Inne godz. kontaktowe (IGK)	Zajęcia bez nauczyciela-praca własna studenta (ZBN)	Zajęcia dydaktyczne
Udział w wykładach	X	X	15 [h]
Samodzielne studiowanie tematyki wykładów	X	30 [h]	X
Udział w ćwiczeniach / ćwiczeniach laboratoryjnych / projektowych / warsztatowych	X	X	15 [h]
Samodzielne przygotowanie się do ćwiczeń	X	6 [h]	X
Udział w konsultacjach	2 [h]	X	X
Przygotowanie do zaliczenia / egzaminu	1 [h]	6 [h]	X
Udział w egzaminie	X	X	X
Sumaryczne obciążenie pracą studenta	3 [h] / 0,2 ECTS	42 [h] / 1,6 ECTS	30 [h] / 1,2 ECTS
Punkty ECTS za przedmiot	4 ECTS		

#### Informacje dodatkowe, uwagi

W przypadku studentów ze szczególnymi potrzebami, w tym: z niepełnosprawnością, przewlekle chorych, określone powyżej (w karcie) metody i formy weryfikacji efektów uczenia się dostosowuje się odpowiednio do indywidualnych potrzeb tych studentów.

Szczegółowe zasady i formy wsparcia studentów ze szczególnymi potrzebami: w tym z niepełnosprawnością, przewlekle chorych podczas zajęć, zaliczeń i egzaminów określono w: Regulaminie Studiów, Zasadach Studiowania, Procedurze dotyczącej zapewnienia dostępności procesu kształcenia studentom ze szczególnymi potrzebami, w tym: z niepełnosprawnością, przewlekle chorych.

Do przeprowadzenia zajęć ćwiczeniowych niezbędna jest sala komputerowa z dostępem do internetu