

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj zajęć: C _ Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Ćwiczenia
Prowadzący:	
Poziom studiów: studia drugiego stopnia (7PRK)	
Profil kształcenia: ogólnoakademicki	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych	
Nazwa przedmiotu kształcenia: HR BIZNES PARTNER ROLA I ZADANIA W ORGANIZACJI	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia: C1 Przekazanie wiedzy w zakresie ewolucji funkcji HR C2 Zapoznanie z rolą HRBP w biznesie na przykładzie konkretnych praktyk biznesowych C3 Nabycie umiejętności HRBP i przygotowanie studentów do pełnienia tej funkcji w organizacji	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1. -	
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Case study Mk3 Metoda problemowa Mk4 Nauka poprzez doświadczenie- stosowane ćwiczenia	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. HR Business Partnering- historia, założenia ogólne. Jak organizacje interpretują rolę HR Business Partnera (organizacja międzynarodowe vs polskie firmy) T2. HR Business Partner- przedstawiciel HR w biznesie, czy przedstawiciel biznesu w HR T3. Jak organizacje interpretują rolę HR Business Partnera (organizacja międzynarodowe vs polskie firmy) T4. Misja oraz zadania HR Business Partnera T5. Kim HR Business Partner jest, a kim nie powinien być? T6. Kompetencje HR Business Partnera T7. Budowanie kompetencji HR BP T8. Ćwiczenia praktyczne zadania HRBP T9. Analiza studiów przypadków T10. Współczesne organizacje - oczekiwania od HR	
Literatura podstawowa: 1. Popieluch K., HR Business Partner. Rola - Filary – perspektywy, Wydawnictwo PWN, Warszawa	

2020;					
2. Filipowicz G., HR Business Partner. Koncepcja i praktyka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2017.					
Literatura uzupełniająca:					
1. Filipowicz G., (red.), HR Business Partner Praktyczne rozwiązania budowania wysokoefektywnych organizacji, Wydawca Infor PL, Warszawa 2017.					
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca):					
F1 Aktywność na zajęciach					
F2 Ocena wykonywanych przez studenta ćwiczeń					
F3 Test					
P2 Projekt					
Efekty uczenia się dla przedmiotu <i>Ćwiczenia</i>					
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się				Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat HR Biznes Partner oraz kompetencji kluczowych.				K_W06 K_W07
E2_U	Student potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu HR Biznes Partner oraz kompetencji kluczowych.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E3_U	Student potrafi dokonać diagnozy środowiska pracy i wykorzystać znane narzędzia zarządzania pracownikami.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E4_U	Potrafi dobierać i wykorzystywać różne techniki, style, formy i rodzaje komunikacji interpersonalnej oraz inne umiejętności interpersonalne w kontaktach z pracownikami.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E5_U	Student potrafi budować/wpływać na kulturę organizacji wykorzystując do tego wiedzę z zakresu HR BP oraz prawo pracy.				K_U01 K_U02 K_U08 K_U11 K_U14
E6_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego doskonalenia się zawodowego i rozwoju osobistego, dokonuje samooceny własnych kompetencji i doskonali umiejętności, wyznacza kierunki własnego rozwoju i kształcenia.				K_K06
E7_K	Student ma świadomość zmienności przyczyn i charakteru współpracy w różnych środowiskach pracy.				K_K01 K_K04 K_K05
E8_K	Jest otwarty na zdobywanie nowych doświadczeń zawodowych. Szanuje różne poglądy i postawy.				K_K07
Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny					
Symbol efektu uczenia się	Odniesienie danego efektu do efektu kierunkowego	Odniesienie danego efektu do celu kształcenia	Odniesienie danego efektu do treści kształcenia (nauczania)	Odniesienie danego efektu do metod kształcenia	Odniesienie danego efektu do sposobów oceny

Wiedza					
E1_W	K_W06 K_W07	C1	T1, T2, T10	Mk1	F3
Umiejętności					
E2_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C1	T1, T2	Mk2 – Mk4	F1, F2, P1
E3_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C1, C2	T6, T7	Mk2 – Mk4	F1, F2, P1
E4_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C1, C2, C3	T4, T5, T10	Mk2 – Mk4	F1, F2, P1
E5_U	K_U01 K_U02 K_U08 K_U11 K_U14	C1, C2, C3	T8, T9	Mk2 – Mk4	F1, F2, P1
Kompetencje					
E6_K	K_K06	C1 – C3	T1 – T10	Mk1 – Mk4	F1, F2, F3, P1
E7_K	K_K01 K_K04	C1 – C3	T1 – T10	Mk1 – Mk4	F1, F2, F3, P1
E8_K	K_K07	C1 – C3	T1 – T10	Mk1 – Mk4	F1, F2, F3, P1

Formy zajęć i punkty ECTS			
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach	
		stacjonarnych	niestacjonarnych
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim		
Ćwiczenia/warsztaty		35	16
Seminarium			
Praktyka studencka			
Lektorat			
Konwersatorium			
Wykład monograficzny			
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	15	24
	Rozwiązywanie zadań i problemów	15	20
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	15	20
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń		
	Przygotowanie się do zaliczenia	20	20
	Inne (jakie?).....		
Sumaryczna liczba godzin		100	
Liczba punktów ECTS		4	

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj zajęć: C_Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Ćwiczenia
Prowadzący:	
Poziom studiów: studia drugiego stopnia (7PRK)	
Profil kształcenia: ogólnoakademicki	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych	
Nazwa przedmiotu kształcenia: NOWOCZESNE KONCEPCJE ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM. CAOCHINGOWY STYL ZARZĄDZANIA	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1 Przekazanie wiedzy na temat wiedzy o nowoczesnych koncepcjach zarządzania zespołem C2 Kształtowanie umiejętności budowania organizacji uczącej się w kulturze ASK I TELL C3 Kształtowanie umiejętności coachingowego stylu zarządzania	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1. -	
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Case study Mk3 Metoda problemowa Mk4 Nauka poprzez doświadczenie- stosowane ćwiczenia Mk5 Burza mózgów	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Kultura ASK T2. Kultura TELL T3. Kultura organizacji T4. Wspierający styl zarządzania T5. Coachingowy styl zarządzania T6. Coaching jako narzędzie rozwojowe T7. Praca na potencjale i zasobach T8. Nowoczesne koncepcje zarządzania zespołami	
Literatura podstawowa: 1. Cameron K.S., Quinn R.E., Kultura organizacyjna: diagnoza i zmiana: model wartości konkurujących, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2015; 2. Hofstede G., Kulture i organizacje: zaprogramowanie umysłu, Wydawnictwo PWE Warszawa 2011; 3. Fołtyn H., Klasyczne i nowoczesne struktury organizacyjne, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2007; 4. Griffin R.W., Podstawy zarządzania organizacjami, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2002; 5. Kultura organizacyjna w zarządzaniu, pod red. G. Aniszewskiej, Warszawa 2007.	

Literatura uzupełniająca:					
1. Atkinson M., Chois R.T., Wewnętrzna dynamika coachingu. New Dawn, Warszawa 2009;					
2. Campbel J., Potęga mitu, Wydawnictwo Signum, Kraków 1994;					
3. Campbel J., Bohater o tysiącu twarzy, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Kraków 1997.					
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca):					
F1 Aktywność na zajęciach					
F2 Ocena wykonywanych przez studenta ćwiczeń					
F3 Test					
P2 Projekt					
Efekty uczenia się dla przedmiotu					
Ćwiczenia					
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się				Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat HR Biznes Partner oraz kompetencji kluczowych związanych z coachingiem i nowoczesnymi sposobami zarządzania zespołem.				K_W06 K_W07
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat kultury organizacji i zarządzania w różnych obszarach, zwłaszcza w obszarach związanych z coachingiem i nowoczesnymi sposobami zarządzania zespołem.				K_W06 K_W07
E3_U	Student potrafi dokonać diagnozy środowiska pracy i wykorzystać znane narzędzia zarządzania pracownikami.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E4_U	Potrafi dobierać i wykorzystywać różne techniki, style, formy i rodzaje komunikacji interpersonalnej oraz inne umiejętności interpersonalne w kontaktach z pracownikami.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E5_U	Student potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do budowania organizacji uczącej się w kulturze ASK I TELL.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E6_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, docenia znaczenie etycznego wymiaru zarządzania zespołem.				K_K06 K_K07
E7_K	Student jest przygotowany do zarządzania zespołami uwzględniając psychologiczne i kulturowe determinanty efektywności pracy zespołów.				K_K01
Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny					
Symbol efektu uczenia się	Odniesienie danego efektu do efektu kierunkowego	Odniesienie danego efektu do celu kształcenia	Odniesienie danego efektu do treści kształcenia (nauczania)	Odniesienie danego efektu do metod kształcenia	Odniesienie danego efektu do sposobów oceny
Wiedza					
E1_W	K_W06 K_W07	C1	T4 – T8	Mk1, Mk5	F3
E2_W	K_W06 K_W07	C1	T1, T2, T3	Mk1, Mk5	F3

Umiejętności					
E3_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3	T5, T6, T7	Mk2 – Mk5	F1, F2, P1
E4_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C2, C3	T1 – T8	Mk2 – Mk5	F1, F2, P1
E5_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C2, C3	T1, T2, T3	Mk2 – Mk5	F1, F2, P1
Kompetencje					
E6_K	K_K06 K_K07	C1 – C3	T1 – T8	Mk1 – Mk5	F1, F2, F3, P1
E7_K	K_K01	C1 – C3	T1 – T8	Mk1 – Mk5	F1, F2, F3, P1

Formy zajęć i punkty ECTS			
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach	
		stacjonarnych	niestacjonarnych
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	30	16
Ćwiczenia/warsztaty		30	16
Seminarium			
Praktyka studencka			
Lektorat			
Konwersatorium			
Wykład monograficzny			
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	10	18
	Rozwiązywanie zadań i problemów	10	15
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	10	15
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń		
	Przygotowanie się do zaliczenia	10	20
	Inne (jakie?).....		
Sumaryczna liczba godzin		100	
Liczba punktów ECTS		4	

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj zajęć: C_Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Ćwiczenia
Prowadzący:	
Poziom studiów: studia drugiego stopnia (7PRK)	
Profil kształcenia: ogólnoakademicki	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych	
Nazwa przedmiotu kształcenia: PRACA Z LUDŹMI: MODERACJA, FACYLITACJA, MEDIACJA. PROWADZENIE ZEBRAŃ I SESJI PROBLEMOWYCH	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1 Poszerzenie i pogłębienie wiedzy na temat wybranych narzędzi pracy z ludźmi: techniki moderacji, facylitacji, mediacji, prowadzenia zebrań i sesji problemowych C2 Zwiększenie umiejętności korzystania z narzędzi pracy z ludźmi przez HR Biznes Partnera w środowisku organizacji C3 Budowanie świadomości czynników efektywności stosowania narzędzi pracy z ludźmi przez HR Biznes partnera	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1. Wiedza z zakresu HR Biznes Partner	
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Dyskusja Mk3 Case study Mk4 Symulacje/moderacja Mk5 Ćwiczenia/uczenie się przez doświadczenie Mk6 Burza mózgów	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Praca w grupie/zespole – główne zagadnienia T2. Moderacja czyli kierowanie dyskusją – jako metoda pracy z grupą T3. Facylitacja – metoda zwiększania efektywności pracy grupowej i jej wpływ na osiąganie zamierzonych celów – praca z grupą T4. Skuteczne rozwiązywanie konfliktów w grupie– modele i techniki T5. Mediacje jako skuteczny model rozwiązywania konfliktów w grupie T6. Zebrania z pracownikami (cele, częstotliwość, uczestnicy, motywacja, decyzje) – metoda pracy z grupą T7. Kompetencje konieczne do efektywnego doboru narzędzi i metod pracy z ludźmi	
Powyższe treści będą realizowane w oparciu o opracowany do przedmiotu symulator.	
Literatura podstawowa: 1. Gmurzyńska E., Morek R., Mediacje. Teoria i praktyka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018;	

	K_W17 K_W19				
Umiejętności					
E3_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U13 K_U14	C2	T2 – T7	Mk2 – Mk6	F1, F2, F3
E4_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U13 K_U14	C2	T2 – T7	Mk2 – Mk6	F1, F2, F3
Kompetencje					
E6_K	K_K06 K_K07	C1 – C3	T1 – T7	Mk1 – Mk6	F1, F2, F2, P1
E7_K	K_K01	C1 – C3	T1 – T7	Mk1 – Mk6	F1, F2, F3, P1

Formy zajęć i punkty ECTS			
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach	
		stacjonarnych	niestacjonarnych
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim		
Ćwiczenia/warsztaty		35	16
Seminarium			
Praktyka studencka			
Lektorat			
Konwersatorium			
Wykład monograficzny			
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	10	9
	Rozwiązywanie zadań i problemów	10	15
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	10	15
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń	5	10
	Przygotowanie się do zaliczenia	5	10
	Inne (jakie?).....		
Sumaryczna liczba godzin		75	
Liczba punktów ECTS		3	

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj zajęć: C_ Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Wykład Ćwiczenia
Prowadzący:	
Poziom studiów: studia drugiego stopnia (7PRK)	
Profil kształcenia: ogólnoakademicki	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych	
Nazwa przedmiotu kształcenia: REKRUTACJA PRACOWNIKÓW I BUDOWANIE ZESPOŁÓW. ON-BOARDING PRACOWNIKÓW	
Wykład, Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1 Przekazanie wiedzy na temat wiedzy rekrutacji i budowania zespołów C2 Przekazanie wiedzy z zakresu on-boardingu pracowników C3 Kształtowanie umiejętności rekrutacji pracowników i budowania zespołu z wykorzystaniem on-boardingu pracowników	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1. -	
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Dyskusja Mk3 Case study	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Rekrutacja i selekcja pracowników – zagadnienia wprowadzające T2. Zastosowanie typowych metod selekcji pracowników T3. Błędy w procesie rekrutacji T4. Wywiad behawioralny jako podstawowa technika zdobywania informacji o kandydacie T5. Prowadzenie rozmowy rekrutacyjnej T6. Cykl życia pracowników w organizacji i związane z tym wyzwania - od rekrutacji do awansu (lub do zwolnienia). T7. Koncepcje preferencji osobistych oraz zarządzanie kompetencjami – wkład HR Business Partnera do doboru członków do zespołu i kształtowania podziału zadań. T8. Koncepcje ról zespołowych a efektywność zespołu – wsparcie budowy, integracji i optymalizacji pracy zespołowej przez HR Business Partnera. T9. On-boarding pracowników - Firma oczami nowego pracownika T10. Narzędzia onboardingu T11. Projektowanie onboardingu w organizacji	
Literatura podstawowa: 1. Praca zbiorowa, Skuteczna rekrutacja, Wydawnictwo Infor, Warszawa 2019; 2. Suchar M., Rekrutacja i selekcja personelu, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2018;	

3. Prokopowicz P., Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach, czyli 33 zasady skutecznego naboru pracowników, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2016;					
4. Wieczorek D., Skuteczna rekrutacja, czyli jak samodzielnie zatrudnić właściwą osobę na właściwe stanowisko, Wydawnictwo Onepress, Warszawa 2016.					
Literatura uzupełniająca:					
1. Wąsek K., Onboarding pracowników - znajomość procesu, doświadczenia i znaczenie w świetle badań empirycznych, (w) Przedsiębiorczość i zarządzanie, tom XIX, zeszyt 8, część I, Społeczna Akademia Nauk, Łódź – Warszawa 2018;					
2. Cameron Kim S., Quinn Robert E., Kultura organizacyjna. Diagnoza i zmiana, Wolters Kluwer, Kraków 2015;					
3. Świerzyński R., Rozmowa kwalifikacyjna. Jak wybrać najlepszych kandydatów, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Warszawa 2000.					
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca):					
F1 Aktywność na zajęciach					
P1 Test					
Efekty uczenia się dla przedmiotu					
Wykład, Ćwiczenia					
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się				Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat rekrutacji i selekcji pracowników, w tym metod selekcji pracowników, błędów w procesie rekrutacji. Zna narzędzia rekrutacji wykorzystywane w rozmowie rekrutacyjnej, cykl życia pracowników, koncepcje preferencji osobistych oraz zarządzanie kompetencjami a także koncepcje ról zespołowych.				K_W06 K_W07 K_W17 K_W19
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat wykorzystania on-boardingu pracowników, narzędzi i jego projektowania w organizacji.				K_W06 K_W07 K_W17 K_W19
E3_U	Student potrafi wskazać metody i narzędzia rekrutacji, potrafi opracować proces rekrutacji pracowników.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E4_U	Student potrafi przygotować proces wchodzenia nowego pracownika w życie organizacji przy wykorzystaniu on-boardingu.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E5_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, docenia znaczenie etycznego wymiaru zarządzania zespołem.				K_K06 K_K07
E6_K	Student jest przygotowany do zarządzania zespołami uwzględniając psychologiczne i kulturowe determinanty efektywności pracy zespołów.				K_K01
Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny					
Symbol efektu uczenia się	Odniesienie danego efektu do efektu kierunkowego	Odniesienie danego efektu do celu kształcenia	Odniesienie danego efektu do treści kształcenia (nauczania)	Odniesienie danego efektu do metod kształcenia	Odniesienie danego efektu do sposobów oceny

Wiedza					
E1_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C1	T1 – T8	Mk1, Mk3	P1
E2_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C2	T9, T10, T11	Mk1, Mk3	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3	T1 – T8	Mk2, Mk3	F1
E4_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3	T9, T10, T11	Mk2, Mk3	F1
Kompetencje					
E5_K	K_K06 K_K07	C1 – C3	T1 – T8	Mk1 – Mk3	F1, P1
E6_K	K_K01	C1 – C3	T1 – T8	Mk1 – Mk3	F1, P1
Formy zajęć i punkty ECTS					
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach			
		stacjonarnych		niestacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	20		12	
Ćwiczenia/warsztaty		30		12	
Seminarium					
Praktyka studencka					
Lektorat					
Konwersatorium					

Wykład monograficzny			
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	5	15
	Rozwiązywanie zadań i problemów	5	15
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	10	15
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń		
	Przygotowanie się do zaliczenia	5	6
	Inne (jakie?).....		
Sumaryczna liczba godzin		75	
Liczba punktów ECTS		3	

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj zajęć: C_ Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Wykład ćwiczenia
Prowadzący:	
Poziom studiów: studia drugiego stopnia (7PRK)	
Profil kształcenia: ogólnoakademicki	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych	
Nazwa przedmiotu kształcenia: STRATEGIE I PROGRAMY ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI	
Wykład, ćwiczenia	
Cele kształcenia C1 Przekazanie studentom wiedzy na temat wdrażania i oceniania strategii i programów zarządzania zasobami ludzkimi C2 Przekazanie studentom wiedzy na temat strategii i programów zarządzania zasobami ludzkimi, rozwój umiejętności budowania strategii i programów zarządzania zasobami ludzkimi. C3 Kształtowanie umiejętności budowania strategii i programów ZZL C4 Kształtowanie umiejętności podejmowania działań na rzecz pracowników;	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1. -	
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Dyskusja Mk3 Giełda pomysłów (burza mózgów) Mk4 Metoda ćwiczeniowa Mk5 Metoda projektu Mk6 Studium przypadku Mk7 Case study	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi T2. Wdrażanie strategii i programów jako rodzaj zmiany w organizacji T3. Zarządzanie przez wartości T4. Zarządzanie różnorodnością T5. Holistyczny rozwój - Corporate Wellness T6. Metody analizy strategicznej zasobów ludzkich T7. Analiza strategiczna ZZL T8. Badanie opinii pracowników – element diagnostyczny – budowa ankiety T9. Programy zarządzania zasobami ludzkimi,- projektowanie. Etapy i techniki design thinking T10. Zarządzanie talentami T11. Równowaga praca – życie (Work-life balance)	

T12. Innowacyjne programy kształtowania kompetencji pracowników
T13. Zarządzanie wiekiem

Literatura podstawowa:

1. Witczak H., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Studium systemu, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2019;
2. Rostkowski T., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2016;
3. Reilly P., Williams T., Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Rozwijanie potencjału organizacji dzięki działowi personalnemu, Wydawnictwo: Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.

Literatura uzupełniająca:

1. Januszkiewicz K., Elastyczność zachowań organizacyjnych pracowników. Koncepcja i metodyka badań, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2018;
2. Januszkiewicz K., Wielowymiarowa Analiza Zachowań Organizacyjnych (WAZO) w polskich przedsiębiorstwach, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2016;
3. Jamka B., Czynniki ludzkie we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał. Od zarządzania kompetencjami do zarządzania różnorodnością, Wydawnictwo Wolters Kluwer business, Warszawa 2011;
4. Czapla T., Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2011;
5. Juchnowicz M., Zarządzanie przez zaangażowanie. Koncepcja, kontrowersje, aplikacje, PWE, Warszawa 2010.

Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca):

F1 Aktywność na zajęciach

F2 Ocena wykonywanych przez studenta ćwiczeń

F3 Praca pisemna

P1 Test

Efekty uczenia się dla przedmiotu
Wykład, ćwiczenia

Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student posiada pogłębioną wiedzę na temat metod i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, technik i źródeł pozyskiwania informacji służących do modelowania procesów zsl.	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19
E2_W	Student zna, w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę o procesach zmian w organizacjach i warunki jego efektywności; ludzi w procesie zmian w organizacji – postawy i zachowania ludzi oraz ich powody i konsekwencje, przyczyny powstawania oporu wśród pracowników wobec zmian i sposoby ich przezwyciężania; rolę kadry kierowniczej podczas projektowania, wdrażania i monitorowania zmian.	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19
E3_U	Student posiada umiejętności niezbędne do kierowania zespołem projektowym w oparciu o budowanie zaufania i zaangażowania członków zespołu.	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E4_U	Student potrafi kształtować wizerunek firmy, jako pracodawcy z wyboru w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji, wykorzystując w tym celu różnorodne narzędzia biznesowe.	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14

E5_U	Student posiada umiejętności niezbędne zorganizowania działu kadr, potrafi przydzielić zadania pracownikom, jest świadom roli, jaką komórka HR pełni w organizacji.				K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E6_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, docenia znaczenie etycznego wymiaru zarządzania zespołem.				K_K06 K_K07
E7_K	Student jest przygotowany do zarządzania zespołami uwzględniając psychologiczne i kulturowe determinanty efektywności pracy zespołów.				K_K01
Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny					
Symbol efektu uczenia się	Odniesienie danego efektu do efektu kierunkowego	Odniesienie danego efektu do celu kształcenia	Odniesienie danego efektu do treści kształcenia (nauczania)	Odniesienie danego efektu do metod kształcenia	Odniesienie danego efektu do sposobów oceny
Wiedza					
E1_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C2	T1, T5, T6, T7, T8, T9, T12	Mk1, Mk2, Mk7	P1
E2_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C1	T2, T3, T4, T10, T11, T13	Mk1, Mk2, Mk7	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3, C4	T1 – T13	Mk2 – Mk7	F1, F2, F3
E4_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3, C4	T2, T5, T11, T12	Mk2 – Mk7	F1, F2, F3
E5_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3, C4	T3, T4, T6, T7, T8, T9, T10, 13	Mk2 – Mk7	F1, F2, F3
Kompetencje					
E6_K	K_K06 K_K07	C1 – C4	T1 – T13	Mk1 – Mk7	F1, F2, F3, P1
E7_K	K_K01	C1 – C4	T1 – T13	Mk1 – Mk7	F1, F2, F3, P1

Formy zajęć i punkty ECTS			
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach	
		stacjonarnych	niestacjonarnych
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	35	16
Ćwiczenia/warsztaty		35	16
Seminarium			
Praktyka studencka			
Lektorat			
Konwersatorium			
Wykład monograficzny			
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	20	25
	Rozwiązywanie zadań i problemów	20	25
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	10	20
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń		
	Przygotowanie się do zaliczenia	5	23
	Inne (jakie?).....		
Sumaryczna liczba godzin		125	
Liczba punktów ECTS		5	

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj zajęć: C_Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Wykład
Prowadzący:	
Poziom studiów: studia drugiego stopnia (7PRK)	
Profil kształcenia: ogólnoakademicki	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych	
Nazwa przedmiotu kształcenia: KOSZTY PRACY I CONTROLING PERSONALNY	
Wykład	
Cele kształcenia C1 Przekazanie ogólnej wiedzy z zakresu wykorzystania rachunku ekonomicznego i narzędzi controllingu personalnego w kształtowaniu polityki personalnej przedsiębiorstwa. C2 Przekazanie wiedzy na temat rachunkowości zasobów ludzkich, kosztów pracy i wyników pracy w kontekście controllingu personalnego. C3 Kształtowanie umiejętności zastosowanie metod oceny efektywności inwestycji w planowaniu i realizacji polityki personalnej przedsiębiorstwa C4 Kształtowanie umiejętności zarządzanie kapitałem ludzkim, wykorzystania metod mierzenia wartości kapitału ludzkiego, sprawozdawczość kapitału ludzkiego.	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1. -	
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Dyskusja Mk3 Case study	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Controllingu personalnego w organizacji - formy i funkcje controllingu, controlling strategiczny i operacyjny w zarządzaniu zasobami ludzkimi T2. Identyfikacja i analiza kosztów zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie T3. Ryzyko personalne w organizacji T4. Zastosowanie metod oceny efektywności inwestycji w planowaniu i realizacji polityki personalnej przedsiębiorstwa, badanie rentowności inwestycji w kapitał ludzki T5. Controlling personalny w strategicznej karcie wyników, mapy strategiczne i analiza wskaźnikowa zarządzania zasobami ludzkimi T6. Metody wyceny kapitału ludzkiego T7. Kalkulacja kosztów pracy T8. Budżetowanie i rozliczanie kosztów zasobów ludzkich T9. Analiza wskaźnikowa w obszarze zzl T10. Rola i zadania audytu personalnego	

Literatura podstawowa:

1. Grzesiak L., Budżetowanie kosztów pracy jako narzędzie controllingu personalnego, „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości” Stowarzyszenie Księgowych w Polsce tom 97 (153), 2018, s. 31–44
2. Cascio W., Boudreau J., Inwestowanie w ludzi, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2011;
3. Kaplan R.S., Norton D.P., Strategiczna karta wyników. Jak przełożyć strategię na działanie, PWN Warszawa 2002;
4. Łukasiewicz G., Kapitał ludzki organizacji, PWN Warszawa 2009;
5. Nowak M., Controlling personalny w przedsiębiorstwie, Oficyna a Wolters Kluwer, Kraków 2008;
6. Bernais J., Ingram J., Controlling personalny i koszty pracy, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2005.

Literatura uzupełniająca:

1. Lipka A., Inwestycje w kapitał ludzki organizacji w okresie koniunktury i dekonunktury, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010;
2. Taylor S., Płynność zatrudnienia, Oficyna Wolters Kluwer, Kraków 2006.

Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca):**F1** Aktywność na zajęciach**P1** Test

**Efekty uczenia się dla przedmiotu
Wykład**

Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student posiada pogłębianą wiedzę niezbędną do szacowania i raportowania wartości kapitału ludzkiego w oparciu o narzędzia controllingu personalnego. Ma rozszerzoną wiedzę na temat kapitału ludzkiego i jego roli w kreowaniu wartości organizacji.	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19
E2_W	Student zna w stopniu pogłębianym i rozumie metody i narzędzia controllingu personalnego (takie jak: budżetowanie kosztów personalnych, mapy strategiczne, analizy wskaźnikowe, analizy ryzyka kadrowego) oraz techniki i źródła pozyskiwania informacji służących do modelowania procesów zarządzania zasobami ludzkimi.	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19
E3_U	Student potrafi stosować terminy charakterystyczne dla controllingu personalnego do opisu problemów organizacji, krytycznie oceniać stosowane rozwiązania i formułować propozycje zmian. Prawidłowo identyfikuje problemy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi.	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E4_U	Student potrafi wybrać odpowiednie wskaźniki ilościowe i jakościowe do śledzenia, interpretacji i oceny realizacji funkcji personalnej w organizacji.	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14
E5_K	Student jest przygotowany do inicjowania i aktywnego uczestniczenia w pracy zespołów wielokulturowych i interdyscyplinarnych w przedsiębiorstwie i poza nim oraz zna psychologiczne i kulturowe determinanty efektywności pracy zespołów.	K_K01 K_K03
E6_K	Student jest do ciągłego uzupełniania wiedzy, zwłaszcza z zakresu zzl.	K_K06

Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny

Symbol efektu uczenia się	Odniesienie danego efektu do efektu kierunkowego	Odniesienie danego efektu do celu kształcenia	Odniesienie danego efektu do treści kształcenia (nauczania)	Odniesienie danego efektu do metod kształcenia	Odniesienie danego efektu do sposobów oceny
Wiedza					
E1_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C1	T1 – T5	Mk1, Mk3	P1
E2_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C2	T6 – T10	Mk1, Mk3	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3, C4	T1 – T5	Mk2, Mk3	F1
E4_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3, C4	T6 – T10	Mk2, Mk3	F1
Kompetencje					
E5_K	K_K01 K_K03	C1 – C4	T1 – T10	Mk1 – Mk3	F1, P1
E6_K	K_K06	C1 – C4	T1 – T10	Mk1 – Mk3	F1, P1

Formy zajęć i punkty ECTS			
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach	
		stacjonarnych	niestacjonarnych
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	35	20
Ćwiczenia/warsztaty			
Seminarium			
Praktyka studencka			
Lektorat			
Konwersatorium			
Wykład monograficzny			
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	10	20
	Rozwiązywanie zadań i problemów	20	20
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu		
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń		
	Przygotowanie się do zaliczenia	10	15
	Inne (jakie?).....		
Sumaryczna liczba godzin		75	
Liczba punktów ECTS		3	

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj zajęć: C_Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Ćwiczenia
Prowadzący:	
Poziom studiów: studia II stopnia (7 PRK)	
Profil kształcenia: ogólnoakademicki	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych	
Nazwa przedmiotu kształcenia: ROZWÓJ KOMPETENCJI HRBP	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1. Przekazanie wiedzy z zakresu, zarządzania sobą, budowania relacji interpersonalnych, budowania zaufania i zaangażowania w relacjach zawodowych i pracy zawodowej. C2. Nabycie umiejętności skutecznego komunikowania się, podejmowanie decyzji, wpływania na efektywność osobistą i zespołową, radzenia sobie w sytuacjach trudnych, budowania autorytetu i zaufania, kreowania odpowiedzialności i kultury opartej na zaangażowaniu. C3. Rozwój kluczowych kompetencji osobistych, zawodowych oraz biznesowych pozwalających na zbudowanie pozycji strategicznego partnera pomiędzy HR a biznesem	
Przedmiot wprowadzający: Podstawy organizacji i zarządzania, Zarządzanie zasobami ludzkimi	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1.	
Metody kształcenia: Mk1 wykład z wykorzystaniem narzędzi multimedialnych Mk2 dyskusja, burza mózgów, gry zespołowe Mk3 Case study	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne HRBP T2. Efektywność osobista i organizacja czasu pracy T3. Podejmowanie decyzji menadżerskich i personalnych- psychologiczne pułapki myślenia T4. Techniki i narzędzia kształtujące zaangażowanie i odpowiedzialność w pracę zawodową T5. Budowanie zaufania cele i narzędzia T6. Sytuacje trudne w pracy HRBP- strategie rozwiązywania konfliktów	
Literatura podstawowa: 1. Filipowicz, G., HR business partner: koncepcja i praktyka, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2019; 2. Popieluch, K., HR Business Partner: rola, filary, perspektywy, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018; 3. Motyl, P., Labirynt: sztuka podejmowania decyzji, ICAN Institute, Warszawa 2014; 4. Blanchard, K., Empowerment : odkryj ukrytą moc twoich pracowników!, Wydawnictwo Helion,	

Gliwice 2012;

5. Blanchard, K., Jednominutowy menedżer spotyka małpę, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2010;

6. Covey, S.R., Szybkość zaufania, Wydawnictwo Dom Wydawniczy Rebis, cop., Poznań 2009.

Literatura uzupełniająca:

1. Pink D., Drive Kompletnie nowe spojrzenie na motywację, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2018;

2. Filipowicz, G., Rozwój organizacji poprzez rozwój efektywności pracowników, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2008;

3. Rakowska A., Kompetencje menedżerskie kadry kierowniczej we współczesnych organizacjach, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2007.

Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca):

F1 obecność i przygotowanie do zajęć

F2 ocena wykonywanych przez studenta zadań

P1 praca zaliczeniowa pisemna

Efekty uczenia się dla przedmiotu					
Ćwiczenia					
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się			Odniesienie efektu do efektu kierunkowego	
E1_W	Student zna i rozumie podstawowe pojęcia dotyczące komunikacji interpersonalnej, zarządzania czasem, strategii podejmowania decyzji, budowania zaangażowania i zaufania oraz organizacji uczącej się.			K_W06 K_W16	
E2_W	Posiada usystematyzowaną wiedzę w obszarze zarządzania oraz HR.			K_W06 K_W16	
E3_U	Student posiada kompetencje efektywnego partnera kadry menadżerskiej w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.			K_U01 K_U14	
E4_U	Student posiada umiejętności interpersonalne, wspierające w budowaniu relacji i efektywnej komunikacji z innymi pracownikami w organizacji.			K_U01 K_U14	
E5_K	Student cechuje się postawą proaktywną i elastycznością w doborze metod i narzędzi pracy HRBP w organizacji.			K_K01 K_K02 K_K03 K_K05	
E6_K	Student widzi konieczność ciągłego uzupełniania swoje wiedzy i umiejętności, szczególnie w zakresie wymaganym do współpracy z ludźmi.			K_K06	

Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny					
Symbol efektu uczenia się	Odniesienie danego efektu do efektu kierunkowego	Odniesienie danego efektu do celu kształcenia	Odniesienie danego efektu do treści kształcenia (nauczania)	Odniesienie danego efektu do metod kształcenia	Odniesienie danego efektu do sposobów oceny
Wiedza					
E1_W	K_W06 K_W16	C1	T1	Mk1, Mk3	P1
E2_W	K_W06 K_W16	C1	T2	Mk1, Mk3	P1

Umiejętności					
E3_U	K_U01 K_U14	C2, C3	T1 – T6	Mk2, Mk3	F1, F2
E4_U	K_U01 K_U14	C2, C3	T1 – T6	Mk3, Mk3	F1, F2
Kompetencje					
E5_K	K_K01 K_K02 K_K03 K_K05	C1 – C3	T1 – T6	Mk1 – Mk3	F1, F2, P1
E6_K	K_K06	C1 – C3	T1 – T6	Mk1 – Mk3	F1, F2, P1

Formy zajęć i punkty ECTS			
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach	
		stacjonarnych	niestacjonarnych
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim		
Ćwiczenia/warsztat		30	20
Seminarium			
Praktyka studencka			
Lektorat			
Konwersatorium			
Wykład monograficzny			
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	15	10
	Rozwiązywanie zadań i problemów	15	10
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	5	10
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń		
	Przygotowanie się do zaliczenia	5	15
	Przygotowanie się do egzaminu		
	Inne (jakie?).....		
Sumaryczna liczba godzin		75	
Liczba punktów ECTS		3	