

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: STRATEGIA HR I HR STRATEGICZNY – PLANOWANIE ZARZĄDZANIA TALENTAMI	
Wykład	Ćwiczenia
Cele kształcenia C1 Zapoznanie studentów z istotą i czynnikami kształtującymi strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi i zarządzaniem talentami. C2 Zapoznanie studentów ze sposobami budowy strategii HR i zarządzania talentami. C3 Zapoznanie studentów z przykładami zarządzania strategicznego HR i zarządzania talentami we współczesnych przedsiębiorstwach.	Cele kształcenia C1 Nabycie przez studenta umiejętności opracowania i analizy strategii HR w przedsiębiorstwach. C2 Pozyskanie umiejętności praktycznego planowania zarządzania talentami. C3 Gotowość do myślenia kreatywnego w poszukiwaniu rozwiązań i współpracy na rzecz rozwoju strategii HR i zarządzania talentami.
Przedmiot wprowadzający: - Podstawy zarządzania zasobami ludzkimi	Przedmiot wprowadzający: - Podstawy zarządzania zasobami ludzkimi
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student posiada pogłębioną wiedzę w zakresie podstaw zarządzania Ws2 Student posiada umiejętność pracy zespołowej Ws3 Student posiada umiejętności komunikacyjne	Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student posiada pogłębioną wiedzę w zakresie podstaw zarządzania Ws2 Student posiada umiejętność pracy zespołowej Ws3 Student posiada umiejętności komunikacyjne
Metody kształcenia: Mk1 wykład informacyjny, wykład problemowy) z prezentacją multimedialną Mk2 analiza studium przypadku z dyskusją Mk3 metoda projektu (projekt grupowy)	Metody kształcenia: Mk1 Metoda ćwiczeniowa Mk2 Analiza studium przypadku z dyskusją Mk3 Dyskusja Mk4 Projekt grupowy
Pomoce dydaktyczne Pd1 Projektor multimedialny Pd2 Interaktywny monitor 65" Pd3 Laptop	Pomoce dydaktyczne: Pd1 Projektor multimedialny Pd2 Interaktywny monitor 65" Pd3 Laptop
Program kształcenia (treści nauczania):	Program kształcenia (treści nauczania): T1 Budowa strategii HR.

T1 Strategia HR, planowanie strategiczne, zarządzanie talentami – ustalenia terminologiczne. T2 Model strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Trendy HR 2023 T3 Zależność między strategią ogólną firmy a strategią personalną. Budowa polityk HR. T4 Projektowanie strategii personalnej (HR). T5 Przykłady strategii zarządzania zasobami ludzkimi T6 Elementy procesu zarządzania talentami i dobre praktyki T7 Identyfikacja talentów. T8 Planowanie zarządzania talentami	T2 Ocena i wdrażanie strategii HR. T3 Planowanie zarządzania talentami. T4 Planowanie zarządzania talentami a osobowość. T5 Identyfikacja typów osobowości pracowników. T6 Identyfikacja talentów i mocnych stron pracowników. T7 Identyfikacja dokonujących się współcześnie zmian i trendów HR. T8 Opracowanie strategii działu HR przykładowego przedsiębiorstwa i jej prezentacja.
Literatura podstawowa dla wykładu i ćwiczeń: 1. P. Reilly, T. Williams, Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Rozwijanie potencjału organizacji dzięki działowi personalnemu, Wolters Kluwer Polska, 2012 2. J.B. Barney, W.S. Hesterly, Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases (Global Edition), Pearson Education, 2021. 3. M. M. Stuss, Zarządzanie talentami. Koncepcje, modele i praktyki, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2021 (e-book). 4. Rise of the relatable organization Global Talent Trends 2022–2023 Study, 2023, Mercer LLC 5. https://www.mercer.com/assets/global/en/shared-assets/global/attachments/pdf-2023-global-talent-trends-full-report.pdf Literatura uzupełniająca dla wykładu i ćwiczeń: 1. M. Armstrong, Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi (HR), Wolters Kluwer Polska, 2010 2. M. Romanowska, G. Gierszewska, Analiza strategiczna przedsiębiorstwa, Warszawa: PWE, 2016. 3. Z. Piercionek, Zarządzanie strategiczne w przedsiębiorstwie, Warszawa: PWN, 2020. 4. R. Śliwiński (red.), Strategiczne zarządzanie przedsiębiorstwem międzynarodowym, Warszawa: Difin, 2020.	
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca): F Ocena formująca (uwzględniająca studium przypadku i dyskusję w trakcie zajęć z użyciem właściwych argumentów; ocenę zadań, rozmowę ze studentem, ocenę przygotowania do zajęć, ocenę aktywności studenta podczas zajęć, ocenę umiejętności radzenia sobie z konkretnymi zagadnieniami z zakresu nauk przypisanych do kierunku). P Ocena podsumowująca (w tym odpowiedzi na pytania otwarte, ocena przygotowanej przez studenta pracy zaliczeniowej, oceny aktywności studenta i umiejętności formułowania argumentacji w obronie postawionej tezy).	Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący): F Ocena formująca (uwzględniająca studium przypadku i dyskusję w trakcie zajęć z użyciem właściwych argumentów; ocenę zadań, rozmowę ze studentem, ocenę przygotowania do zajęć, ocenę aktywności studenta podczas zajęć, ocenę umiejętności radzenia sobie z konkretnymi zagadnieniami z zakresu nauk przypisanych do kierunku). P Ocena podsumowująca (w tym odpowiedzi na pytania otwarte, ocena przygotowanej przez studenta pracy zaliczeniowej, oceny aktywności studenta i umiejętności formułowania argumentacji w obronie postawionej tezy).
Efekty uczenia się dla przedmiotu Wykład	

Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student rozumie i wyjaśnia istotę zarządzania strategicznego HR.	K_W17 K_W18 K_W19
E2_W	Student zna współczesne Trendy HR i metody zarządzania strategicznego HR w przedsiębiorstwach.	K_W17 K_W19
E3_W	Student zna zasady budowy i wdrażania strategii HR w przedsiębiorstwach.	K_W17 K_W19
E4_K	Student jest przygotowany do planowania zarządzania talentami w przedsiębiorstwie.	K_K02 K_K05 K_K06 K_K08

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_W17 K_W19	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1	F1, F2, P1
E2_W	K_W17 K_W19	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3	F1, F2, P1
E3_W	K_W17 K_W19	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3	F1, F2, P1
Kompetencje społeczne					
E4_K	K_K02 K_K05 K_K06 K_K08	C1, C2, C3	T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk2, Mk3	F1, F2, P1

**Efekty uczenia się dla przedmiotu
Ćwiczenia**

Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student charakteryzuje metody analizy strategicznej HR przedsiębiorstwa.	K_W17 K_W19
E2_W	Student omawia procedurę, zasady budowy i wdrażania strategii HR działania przedsiębiorstwa.	K_W17 K_W19
E3_U	Student umie stosować metody analizy strategicznej HR w przedsiębiorstwie.	K_U14 K_U17

E4_U	Student potrafi budować możliwe strategie HR przedsiębiorstwa w oparciu o przeprowadzoną analizę strategiczną.			K_U14 K_U17	
E5_K	Student jest przygotowany do zastosowania współczesnych metod zarządzania talentami w przedsiębiorstwie.			K_K02 K_K05 K_K06 K_K08	
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_W17 K_W19	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
E2_W	K_W17 K_W19	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
Umiejętności					
E3_U	K_U14 K_U17	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	M1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
E4_U	K_U14 K_U17	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	M1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
Kompetencje					
E5_K	K_K02 K_K05 K_K06 K_K08	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	12	20	2
Ćwiczenia		12	20	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	6	2	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	10	3	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu			
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	10	5	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		50		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		2		

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: BUDOWANIE MARKI PRACODAWCY – EMPLOYER BRANDING	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1. Przekazanie kompleksowej wiedzy na temat budowania wizerunku pracodawcy. C2. Kształtowanie umiejętności wykorzystania narzędzi do budowy wizerunku pracodawcy. C3. Kształtowanie umiejętności analizy i interpretacji danych wspierających employer branding. C4. Kształtowanie gotowości do kreatywnego myślenia, poszukiwania inspiracji i działania w sposób przedsiębiorczy.	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student zna podstawy zarządzania Ws2 Student potrafi współpracować w zespole pełniąc w nim różne role Ws3 Student potrafi być odpowiedzialny za własne działania zawodowe	
Metody kształcenia: Mk1. Wykład informacyjny. Mk2. Case - study. Mk3. Ćwiczenia. Mk4. Dyskusja.	
Pomoce dydaktyczne: Pd1 Prezentacja multimedialna Pd2 Nagrania video	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Employer Branding – zagadnienia wprowadzające. T2. Rodzaje wizerunku, cele i korzyści dobrze zbudowanego wizerunku. T3. Różnice między tożsamością marki, wizerunkiem i wartością marki. T4. Employer Branding wewnętrzny i zewnętrzny – narzędzia do budowy wizerunku. T5. Social media jako narzędzie EB wewnętrznego i zewnętrznego. T6. Wykorzystanie archetypów marki i psychologii kolorów w budowaniu marki pracodawcy. T7. Personal Branding – wykorzystanie marki osobistej w działaniach employer brandingowych T8. Employer Branding, a potrzeby pracownika. T9. Employer Value Proposition T10. Employer Branding w procesach HR – od rekrutacji po exit interview..	

T11. Działania employer brandingowe i mierniki efektywności działań.

T12. Projektowanie strategii employer brandingowej.

T13. Analiza trendów w zakresie Employer Brandingu.

Literatura podstawowa:

1. A. Mecnar :*Employer Branding bez tajemnic*, Wydawnictwo Wokół Marki,2020.

1. 2.M. Kozłowski: *Employer Branding. Budowanie wizerunku Pracodawcy krok po kroku*. Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2016.

2. S.Barrow, R.Mosley: *The employer brand : Bringing the Best of Brand Management to People at Work*. 2005

Literatura uzupełniająca:

1. Z. Machnicka : *Lepszy pracodawca. Jak autentyczny employer branding zmienia biznes, rynek pracy i ludzi*, Wydawnictwo Onepresss, 2020.

2. U. Zajac-Pałdyna: *Employer Brading po polsku*, Helion, 2020

3. 3. B.Adams. CH. Marshal : *Give & Get Employer Branding: Repel the Many and Compel the Few with Impact, Purpose and Belonging*, 2020

Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący):

F1 ocena przygotowania się studenta do zajęć oraz aktywności podczas zajęć

P1 ocena przygotowanego przez studenta projektu

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 zna i rozumie wiedzę na temat Employer Brandingu, zna cele i korzyści jakie wynikają z działań employer brandingowych. Zna narzędzia wykorzystywane w procesie budowy wizerunku pracodawcy.			K_W08,	
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym zna i rozumie wiedzę na temat wykorzystania employer branding w procesach HR od rekrutacji po exit interview.			K_W03,	
E3_U	Student potrafi wskazać metody i narzędzia budowania wizerunku pracodawcy, potrafi opracować strategię EB.			K_U02,	
E4_U	Student potrafi zmierzyć efektywność działań employer brandingowych.			K_U4,	
E5_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności i jest przygotowana do przełożenia jej na konkretne działania.			K_K06	
E6_K	Student jest przygotowany do budowania strategii employer brandingowej danej organizacji.			K_K08	

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_W08	C1	T1-T11	Mk1	P1
E2_W	K_W03	C1	T1-T11	Mk1	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U02	C1-C3	T1-T13	Mk2, Mk3	F1
E4_U	K_U04	C1-C3	T1-T13	Mk2, Mk3	F1
Kompetencje					
E5_K	K_K06	C1-C4	T1-T13	Mk1-Mk4	P1,F1
E6_K	K_K08	C1-C4	T1-T13	Mk1-Mk4	P1,F1

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim			3
Ćwiczenia		12	30	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	3	15	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	20	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	20	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	20	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		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: KULTURA ORGANIZACYJNA W PROCESACH ZZL	
Wykład	Ćwiczenia
Cele kształcenia C1 Zapoznanie studentów z istotą i czynnikami kształtującymi kulturę organizacyjną w procesach ZZL. C2 Przekazanie studentom wiedzy na temat metodyki i narzędzi diagnozowania kultury organizacyjnej. C3 Zapoznanie studentów z przykładami kultury organizacyjnej w procesach ZZL.	Cele kształcenia C1 Nabycie przez studenta umiejętności kształtowania kultury organizacyjnej w procesach ZZL. C2 Pozyskanie przez studenta umiejętności diagnozowania kultury organizacyjnej. C3 Gotowość do myślenia kreatywnego w poszukiwaniu rozwiązań i współpracy na rzecz kształtowania kultury organizacyjnej w procesach ZZL.
Przedmiot wprowadzający: - Podstawy zarządzania zasobami ludzkimi	Przedmiot wprowadzający: - Podstawy zarządzania zasobami ludzkimi
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student posiada pogłębioną wiedzę w zakresie podstaw zarządzania Ws2 Student posiada umiejętność pracy zespołowej Ws3 Student posiada umiejętności komunikacyjne	Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student posiada pogłębioną wiedzę w zakresie podstaw zarządzania Ws2 Student posiada umiejętność pracy zespołowej Ws3 Student posiada umiejętności komunikacyjne
Metody kształcenia: Mk1 Wykład informacyjny, wykład problemowy) z prezentacją multimedialną Mk2 Analiza studium przypadku z dyskusją Mk3 Metoda projektu	Metody kształcenia: Mk1 Metoda ćwiczeniowa (wprowadzenie do ćwiczeń z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej) Mk2 Analiza studium przypadku z dyskusją Mk3 metoda projektu
Pomoce dydaktyczne Pd1 Projektor multimedialny Pd2 Interaktywny monitor 65" Pd3 Laptop	Pomoce dydaktyczne: Pd1 Projektor multimedialny Pd2 Interaktywny monitor 65" Pd3 Laptop

Program kształcenia (treści nauczania): T1. Kultura organizacyjna – sposoby definiowania, znaczenie i rola w ZZL T2. Funkcje kultury organizacyjnej w procesach ZZL T3. Elementy kultury organizacyjnej i jej typy T4. Diagnozowanie i audyt kultury organizacyjnej. T5. Czynniki kształtujące kulturę organizacyjną w procesach ZZL T6. Wpływ różnic kulturowych na kulturę organizacyjną. T7. Style kierowania, a kultura organizacyjna. T8. Przykłady kultur organizacyjnych.	Program kształcenia (treści nauczania): T1 Diagnozowanie funkcji kultury organizacyjnej w procesach ZZL T2 Identyfikacja czynników kształtujących kulturę organizacyjną. T3 Kultura organizacyjna a osobowość menedżera T4 Diagnozowanie wpływu różnic kulturowych na kulturę organizacyjną. T5. Audyt kultury organizacyjnej. T6. Identyfikacja oczekiwań pracowników dotyczących kultury organizacyjnej. T7. Kształtowanie kultury organizacyjnej adekwatnie do oczekiwań pracowników. T8. Projektowanie kultury organizacyjnej.
Literatura podstawowa dla wykładu i ćwiczeń: 1. G. Aniszewska (2007). Kultura organizacyjna w zarządzaniu, PWE, Warszawa 2. S. Białas, D. Molek-Winiarska, A. Pelc (2023), Kultura organizacyjna sprzyjająca poprawie dobrostanu pracowników, HRM [ZZL] 2023; 150 (1): 73-93 3. K. S. Cameron, E. R. Quinn (2015), Kultura organizacyjna - diagnoza i zmiana. Model wartości konkurujących, Wolters Kluwer Polska. 4. G. i J. Hofstede „Kultury i organizacje”, Warszawa 2007. Literatura uzupełniająca dla wykładu i ćwiczeń: 1. L. Gong, S. Jiang, X. Liang (2022). Competing value framework-based culture transformation. Journal of Business Research, 145. 853–863. DOI: 10.1016/j.jbusres.2022.03.019. 2. Cameron Kim S. Quinn Robert E.(2011), Diagnosing and Changing Organizational Culture, Wiley John&Sons Inc. 3. Wziątek-Staśko (2017). Kultura organizacyjna narzędziem kreacji przyjaznego środowiska pracy. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 5, 9–25. 4. J. Yip, E. Levine, A. Brooks, M. Schweitzer (2021). Worry at work How organisational culture promotes anxiety. Research in Organisational Behavior, 40, 100–124.	
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca): F Ocena formująca (uwzględniająca studium przypadku i dyskusję w trakcie zajęć z użyciem właściwych argumentów; ocenę zadań, rozmowę ze studentem, ocenę przygotowania do zajęć, ocenę aktywności studenta podczas zajęć, ocenę umiejętności radzenia sobie z konkretnymi zagadnieniami z zakresu nauk przypisanych do kierunku). P Ocena podsumowująca (w tym odpowiedzi na pytania otwarte, ocena przygotowanej przez studenta pracy zaliczeniowej, oceny aktywności studenta i umiejętności formułowania argumentacji w obronie postawionej tezy).	Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący): F Ocena formująca (uwzględniająca studium przypadku i dyskusję w trakcie zajęć z użyciem właściwych argumentów; ocenę zadań, rozmowę ze studentem, ocenę przygotowania do zajęć, ocenę aktywności studenta podczas zajęć, ocenę umiejętności radzenia sobie z konkretnymi zagadnieniami z zakresu nauk przypisanych do kierunku). P Ocena podsumowująca (w tym odpowiedzi na pytania otwarte, ocena przygotowanej przez studenta pracy zaliczeniowej, oceny aktywności studenta i umiejętności formułowania argumentacji w obronie postawionej tezy).
Efekty uczenia się dla przedmiotu Wykład	

Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego			
E1_W	Student rozumie i wyjaśnia istotę i znaczenie kultury organizacyjnej w procesach ZZL w globalizującej się gospodarce i zarządzaniu.	K_W01 K_W07 K_W14			
E2_W	Student umie wskazać kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi.	K_W01 K_W07 K_W14			
E3_W	Student wie jak kształtować kulturę organizacyjną w procesach ZZL	K_W01 K_W07 K_W14			
E4_K	Student ma kompetencje społeczne pozwalające mu posłużyć się kategorią kultury organizacyjnej w konceptualizacji środowiska pracy.	K_K01 K_K03 K_K06 K_K08			
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_W01 K_W07 K_W14	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1	F1, F2, P1
E2_W	K_W01 K_W07 K_W14	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3	F1, F2, P1
E3_W	K_W01 K_W07 K_W14	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3	F1, F2, P1
Kompetencje społeczne					
E4_K	K_K01 K_K03 K_K06 K_K08	C1, C2, C3	T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk2, Mk3	F1, F2, P1
Efekty uczenia się dla przedmiotu Ćwiczenia					
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego			
E1_W	Student ma umiejętności identyfikowania czynników kształtujących kulturę organizacyjną.	K_W01 K_W07 K_W14			
E2_U	Student ma umiejętności kształtowania kultury organizacyjnej w procesach ZZL	K_U01 K_U06 K_U14			

E3_K	Student umie posłużyć się kategorią kultury organizacyjnej w konceptualizacji środowiska pracy.			K_K01 K_K03 K_K06 K_K08	
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_W01 K_W07 K_W14	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
Umiejętności					
E3_U	K_U01 K_U06 K_U14	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	M1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
Kompetencje					
E5_K	K_K01 K_K03 K_K06 K_K08	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	12	20	2
Ćwiczenia		12	20	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	6	2	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	10	3	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu			
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	10	5	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		50		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		2		

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: REKRUTACJA I SELEKCJA PRACOWNIKÓW	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1 Przekazanie wiedzy na temat prowadzenia efektywnego procesu rekrutacji i selekcji. C2 Przekazanie wiedzy na temat analizy dokumentów aplikacyjnych i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych C3 Kształtowanie umiejętności oceny. C4 Kształtowanie kompetencji zawodowych – zapoznanie studentów ze specyfiką pracy rekrutera	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student zna podstawy zachowań organizacyjnych Ws2 Student zna podstawy prowadzenia rozmów oceniających Ws3 Student potrafi pracować w zespole i aktywnie uczestniczyć w dyskusji	
Metody kształcenia: Mk1. Wykład aktywny Mk 2. Studium przypadku Mk 3. Dyskusja problemowa Mk 4. Ćwiczenia w parach lub małych grupach	
Pomoce dydaktyczne: Pd1. Prezentacja multimedialna Pd2. Ankiety interaktywne przy użyciu aplikacji Mentimeter Pd3. Treści studiów przypadków	
Program kształcenia (treści nauczania): T1 Pojęcia rekrutacja a selekcja. Istota obu procesów T2 Pośrednie a bezpośrednie koszty źle przeprowadzonego procesu rekrutacji T3 Analiza narzędzi i metod rekrutacji i selekcji. Czynniki skuteczności. T4 Weryfikacja opisów stanowiska pracy i profili kandydatów T5 Narzędzia dopasowania na trzech poziomach – firma, zespół, stanowisko T6 Selekcja wstępna a selekcja właściwa T7 Analiza CV T8 Rozmowa kwalifikacyjna. Etapy, styl, scenariusz, błędy popełniane podczas wywiadu.	

T9 Model „Problem-działanie-wynik”

T10 Metody pracy i wizerunek rekrutera

Literatura podstawowa:

1. M. Suchar, Rekrutacja i selekcja personelu, Wydawnictwo CH. Beck, Warszawa 2018
2. J. Woźniak, Rekrutacja Teoria i praktyka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2019;
3. P. Prokopowicz, Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach. 33 zasady skutecznego naboru pracowników, Warszawa, Wolters Kluwer Polska 2023.
4. Arthur D., Recruiting, Interviewing, Selecting, and Orienting New Employees, Amacom, 2020
5. G. Dessler, Human resource management, Harlow, Pearson Education Limited 2020

Literatura uzupełniająca:

6. J. Tokar, K. Oleksa-Marewska: Rekrutacja liderów przez pryzmat kultury organizacji, Warszawa, Difin 2021.
7. Smółka P., Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych, Warszawa, Wolters Kluwer Polska 2016.
8. Król M., Prokopowicz P., Kompetencyjne testy sytuacyjne w rekrutacji, selekcji i ocenie pracowników, Warszawa, Wolters Kluwer Polska 2014.
9. Ribb S., Strengths-Based Recruitment and Development: A Practical Guide to Transforming Talent Management Strategy for Business Results, Kogan Page 2016
10. Miesięcznik „Personel i Zarządzanie” wyd. Infor

Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący):

F1 Aktywność podczas ćwiczeń

F2 Ocena umiejętności samodzielnego generowania prawidłowych rozwiązań problemów

F3 Ocena rozwiązanego przez studenta „case studies”

F4 Ocena pracy w grupach - prezentacja wyników pracy grupowej

P1 Test jednokrotnego wyboru

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 prawidłowo definiuje terminologię z zakresu rekrutacji i selekcji,	K_W08
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym teorię przygotowania procesu rekrutacji i selekcji ze szczególnym uwzględnieniem: oceny aplikacji, analizy CV i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych	K_W06
E3_U	Student potrafi wykorzystać podstawową wiedzę teoretyczną z zakresu analizy opisów stanowisk i profili kompetencyjnych	K_U14
E4_U	Student posiada umiejętności konstrukcji pytań służących ocenie podstawowych kompetencji	K_U02
E5_K	Student jest gotów do zachowania się w sposób etyczny i profesjonalny na rozmowie kwalifikacyjnej, widzi konieczność podnoszenia swoich kompetencji w tym zakresie.	K_K07
E6_K	Student jest świadomy poziomu swojej wiedzy z zakresu rekrutacji i selekcji, widzi konieczność ciągłego podnoszenia swoich kompetencji.	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_W08	C1-C4	T1-T10	Mk1-Mk4	F1-F4; P1
E2_W	K_W06	C1-C3	T3-T5; T7-T9	Mk2-Mk4	F1; F4; P1
Umiejętności					
E3_U	K_U14	C2-C3	T3-T4	Mk2; Mk4	F3-F4; P1
E4_U	K_U02	C2-C3	T8-T9	Mk3	F1-F2; P1
Kompetencje					
E5_K	K_K07	C3-C4	T8; T10	Mk1;Mk3	F2
E6_K	K_K06	C1; C4	T1; T3; T10	Mk1;Mk3	F2; P1

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim			3
Ćwiczenia		12	30	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	3	15	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	20	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	20	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	20	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		3		

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: ONBOARDING I PROJEKTOWANIE ŚCIEŻEK ROZWOJU PRACOWNIKÓW	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1 Nabycie przez studenta umiejętności onboardingu we współczesnych organizacjach. C2 Pozyskanie umiejętności praktycznego projektowania ścieżek rozwoju pracowników. C3 Gotowość do myślenia kreatywnego w poszukiwaniu rozwiązań i współpracy na rzecz onboardingu i projektowania ścieżek rozwoju pracowników z uwzględnieniem ich różnorodności.	
Przedmiot wprowadzający: <i>- Podstawy zarządzania zasobami ludzkimi</i>	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student posiada pogłębioną wiedzę w zakresie podstaw zarządzania zasobami ludzkimi. Ws2 Student posiada umiejętność pracy zespołowej. Ws3 Student posiada umiejętności komunikacyjne.	
Metody kształcenia: Mk1 Metoda ćwiczeniowa Mk2 Analiza case study Mk3 Dyskusja Mk4 Projekt grupowy	
Pomoce dydaktyczne: Pd1 Projektor multimedialny Pd2 Interaktywny monitor 65" Pd3 Laptop	
Program kształcenia (treści nauczania): T1 Ustalenie jak definiowany jest współczesny onboarding i jakie jest jego znaczenie. T2 Rozpoznanie jakie błędy są współcześnie popełniane w onboardingu. T3 Opracowanie Planu onboardingu w przykładowym przedsiębiorstwie. T4 Ustalenie oczekiwań potencjalnego pracownika wobec pracy i pracodawcy, które mają wpływ na jego pozostanie w organizacji po okresie onboardingu (adaptacji), jego motywację i zaangażowanie w pracę.	

T5 Rozpoznanie jakich informacji/ działań oczekiwałby potencjalny pracownik podczas onboarding (wdrożenia/adaptacji do pracy).

Ustalenie różnic (minimum 5) w w/w względzie, wynikające z płci, wieku/pokolenia, wykształcenia, osobowości, oczekiwań względem pracy i pracodawcy, formy zatrudnienia (umowa na czas określony, umowa na czas nieokreślony, praca tymczasowa), miejsca pracy (praca stacjonarna, zdalna, hybrydowa), itp.

T6 Opracowanie Programu onboarding przykładowego pracownika w taki sposób, by wdrożenie niosło za sobą jak najwięcej korzyści dla zespołu i organizacji.

T7 Projektowanie ścieżek rozwoju przykładowych pracowników w różnych branżach (praca w grupach).

T8 Projektowanie ścieżek rozwoju pracowników z uwzględnieniem ich różnorodności (płeć, wiek, wykształcenie, osobowość, talenty, itp.).

Literatura podstawowa:

1. Onboarding: kompletny poradnik o onboarding pracowników
2. <https://gromar.eu/blog/onboarding/>
3. M. Rapacka-Wojdat, Jak zbudować efektywne ścieżki kariery, Wydawnictwo: Wiedza i Praktyka, 2016
4. Cannon James A. McGee Rita, Zarządzanie talentami i planowanie ścieżek karier, Wolters Kluwer Polska, 2015.
5. How to Make Employee Onboarding a Top Priority in 2023
6. <https://www.bamboohr.com/resources/assets/ebooks/the-definitive-guide-to-onboarding.pdf>

Literatura uzupełniająca:

1. M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi (HR), Wolters Kluwer Polska, 2021.
2. M. Mitoraj-Jaroszek, Zarządzanie rozwojem pracowników. Kompleksowe i praktyczne ujęcie, Onepress, 2016.
3. ONBOARDING NA NOWO Jak wdrażać pracowników, by nadążać za dynamiczną rzeczywistością PRAKTYCZNY PORADNIK
4. [akademia_onboardingu_compressed_organized.pdf](#)
5. 21th-century-onboarding [21th-century-onboarding.pdf](#)
6. Kupczyk T., Rupa P., Gross-Gołacka E., Urbańska K., Parkitna A., (2021), Expectations and requirements of generation Z towards salary, European Research Studies Journal, 2021, Vol. XXIV, Issue 4, 2021, pp. 85-96.

Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący):

F Ocena formująca (uwzględniająca studium przypadku i dyskusję w trakcie zajęć z użyciem właściwych argumentów; ocenę zadań, rozmowę ze studentem, ocenę przygotowania do zajęć, ocenę aktywności studenta podczas zajęć, ocena umiejętności radzenia sobie z konkretnymi zagadnieniami z zakresu nauk przypisanych do kierunku).

P Ocena podsumowująca (w tym odpowiedzi na pytania otwarte, ocena przygotowanej przez studenta pracy zaliczeniowej, oceny aktywności studenta i umiejętności formułowania argumentacji w obronie postawionej tezy).

Efekty uczenia się dla przedmiotu Ćwiczenia		
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student zna proces onboarding i ma wiedzę na temat projektowania ścieżek rozwoju pracowników.	K_W05 K_W06 K_W07 K_W08
E2_U	Student realizuje skuteczny onboarding.	K_U12 K_U14

E3_U	Student projektuje ścieżki rozwoju pracowników.				K_U12 K_U14
E4_K	Student jest gotowy do myślenia kreatywnego w poszukiwaniu rozwiązań i współpracy na rzecz onboardingu i projektowania ścieżek rozwoju pracowników z uwzględnieniem ich różnorodności.				K_K02 K_K03 K_K04 K_K08
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_W05 K_W06 K_W07 K_W08	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
Umiejętności					
E2_U	K_U12 K_U14	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	M1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
E3_U	K_U12 K_U14	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	M1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1
Kompetencje społeczne					
E4_K	K_K02 K_K03 K_K04 K_K08	C1, C2, C3	T1, T2, T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2, Mk3, Mk4	F1, F2, P1

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim			3
Ćwiczenia		12	30	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	3	15	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	20	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	20	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	20	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		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: DIAGNOZA I NARZĘDZIA ROZWOJU KOMPETENCJI I TALENTÓW. ZARZĄDZANIA PROCESEM SZKOLENIOWYM ORGANIZACJA SZKOLEŃ.	
Wykład	Ćwiczenia
Cele kształcenia C1 Przekazanie kompleksowej wiedzy na temat kompetencji zawodowych i ich pomiaru w ujęciu teoretycznym. C2 Kształtowanie umiejętności wykorzystania wiedzy na temat talentów oraz potencjału pracowników w praktyce C3 Kształtowanie gotowości do zarządzania procesem szkoleniowym.	Cele kształcenia C1 Przekazanie kompleksowej wiedzy na temat metod diagnozy kompetencji i talentów. C2 Kształtowanie umiejętności wykorzystania narzędzi diagnozy kompetencji i talentów. C3 Kształtowanie umiejętności zarządzania procesem szkoleniowym. C4 Kształtowanie gotowości do kreatywnego myślenia, poszukiwania inspiracji, innowacyjnego działania.
Przedmiot wprowadzający: -	Przedmiot wprowadzający: -
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student zna podstawowe zagadnienia dotyczące zarządzania kompetencjami i talentami. Ws2 Student potrafi współpracować w zespole pełniąc w nim różne role Ws3 Student potrafi być odpowiedzialny za własne działania zawodowe	Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student zna podstawowe zagadnienia dotyczące zarządzania kompetencjami i talentami. Ws2 Student potrafi współpracować w zespole pełniąc w nim różne role Ws3 Student potrafi być odpowiedzialny za własne działania zawodowe
Metody kształcenia: Mk1 Wykład informacyjny Mk2 Case-study Mk3 Dyskusja.	Metody kształcenia: Mk1 Wykład informacyjny. Mk2 Case -study. Mk3 Ćwiczenia. Mk4 Dyskusja.

Pomoce dydaktyczne Pd1 Prezentacja multimedialna. Pd2 Katalogi kompetencji.	Pomoce dydaktyczne: Pd1 Prezentacja multimedialna Pd2 Nagrania video Pd3 Testy Pd4 Karty kompetencji, profile kompetencyjne.	
Program kształcenia (treści nauczania): T1 Pojęcie kompetencji T2 Kompetencje – dylematy terminologiczne T3 Kategorie kompetencji T4 Kompetencje – perspektywa diagnostyczna T5 Modele i katalogi kompetencji stosowane w praktyce T6 Standardy pomiaru kompetencji T7 Definicja talentu i potencjału pracownika T8 Rozwój kompetencji i talentów T9 Zarządzanie procesem szkoleniowych	Program kształcenia (treści nauczania): T1 Pomiar kompetencji zawodowych. T2 Diagnoza i ocena kompetencji. T3 AC/C/DC jako narzędzie diagnozy i oceny kompetencji. T4 Wybrany testy kompetencyjne w diagnozie kompetencji. T5 Wywiad behawioralny jako narzędzie diagnozy kompetencji i talentów. T6 Test Gallupa w diagnozie talentów. T7 Ocena 180/270/360 w diagnozie kompetencji. T8 Rozwój kompetencji i talentów. T9 Praktyczne aspekty zarządzania procesem szkoleniowym i organizacja szkoleń.	
Literatura podstawowa dla wykładu i ćwiczeń: 1. P.Jurek; Metody pomiaru kompetencji zawodowych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2012 2. M.Stuss: Zarządzanie talentami. Modele, koncepcje, praktyki, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, 2021. 3. Dr.S.Padoshi: Talent and competency management, Himalaya Publishing House, 2018		
Literatura uzupełniająca dla wykładu i ćwiczeń: 1. P.Pulliam-Phillips, J.J.Phillips, R.D. Stone, H.Burkett przeł. M.Lany : Zwrot z inwestycji w szkolenia pracowników : praktyczny podręcznik wdrażania modelu ROI, Wolters Kluwer, 2009 2. A.Pocztowcki : Zarządzanie talentami w organizacji; Wolters Kluwer, 2008 3. G. Dessler : Human Resources Management, Pearson Education Limited, 2020		
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca): F1 ocena przygotowania się studenta do zajęć oraz aktywności podczas zajęć P1 egzamin pisemny w formie testu jednokrotnego wyboru	Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący): F1 ocena przygotowania się studenta do zajęć oraz aktywności podczas zajęć P1 egzamin pisemny w formie testu jednokrotnego wyboru	
Efekty uczenia się dla przedmiotu Wykład		
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 kompetencji i talentów pracowników, zna cele i korzyści jakie wynikają z ich pomiaru. Zna narzędzia wykorzystywane w procesie pomiaru kompetencji i talentów.	K_W06
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat wykorzystania narzędzi pomiaru kompetencji i talentów w procesach HR.	K_W08

E3_U	Student potrafi wskazać metody i narzędzia pomiaru kompetencji i talentów oraz zasady zarządzania i cele procesu szkoleniowego.			K_U02	
E4_U	Student potrafi dokonać pomiaru kompetencji i talentów, diagnozować luki i nadwyżki kompetencji oraz wdrażać odpowiednie działania rozwojowe, w tym organizować szkolenia.			K_U04	
E5_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności i jest gotów ją przełożyć na konkretne działania.			K_K06	
E6_K	Student jest przygotowany do pomiaru kompetencji i talentów pracowników danej organizacji.			K_K08	
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,	C1	T1-T7	Mk1	P1
E2_W	K_W08,	C1	T1-T7	Mk1	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U02,	C1-C2	T1-T9	Mk1, Mk2	F1
E4_U	K_U04,	C1-C2	T1-T9	Mk1, Mk2	F1
Kompetencje					
E5_K	K_K06	C1-C3	T1-T9	Mk1-Mk3	P1,F1
E6_K	K_K08	C1-C3	T1-T9	Mk1-Mk3	P1,F1
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 kompetencji i talentów pracowników, zna cele i korzyści jakie wynikają z ich pomiaru. Zna praktyczne narzędzia wykorzystywane w procesie pomiaru kompetencji i talentów.			K_W06	
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat wykorzystania narzędzi pomiaru kompetencji i talentów w sposób praktyczny w procesach HR.			K_W08	

E3_U	Student potrafi wskazać metody i narzędzia pomiaru kompetencji i talentów oraz zasady zarządzania i cele procesu szkoleniowego.			K_U02	
E4_U	Student potrafi dokonać pomiaru kompetencji i talentów, diagnozować luki i nadwyżki kompetencji oraz wdrażać odpowiednie działania rozwojowe, w tym organizować szkolenia.			K_U04	
E5_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności i potrafi ją przełożyć na konkretne działania.			K_K06	
E6_K	Student jest przygotowany do pomiaru kompetencji i talentów pracowników danej organizacji.			K_K08	
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,	C1	T1-T7	Mk1	P1
E2_W	K_W08,	C1	T1-T7	Mk1	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U02,	C1-C3	T1-T9	Mk2, Mk3	F1
E4_U	K_U04,	C1-C3	T1-T9	Mk2, Mk3	F1
Kompetencje					
E5_K	K_K06	C1-C4	T1-T9	Mk1-Mk4	P1,F1
E6_K	K_K08	C1-C4	T1-T9	Mk1-Mk4	P1,F1

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	12	20	3
Ćwiczenia		12	20	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	16	5	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	15	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	10	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	10	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		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: MOTYWOWANIE I OCENA PRACOWNIKÓW	
Wykład	Ćwiczenia
Cele kształcenia C1 Zapoznanie studentów z dorobkiem nauki i praktyki motywowania i oceniania pracowników w organizacjach na wszystkich ich szczeblach. C2 Przekazanie wiedzy w zakresie budowy systemów motywacyjnych i systemów oceniania we współczesnych organizacjach. C3 Nabycie umiejętności analizy i projektowania systemów motywowania i oceniania w przedsiębiorstwach.	Cele kształcenia C1 Student dowie się, jak zwiększyć motywację własną i podwładnych do pracy C2 Pozna skuteczne narzędzia budowania motywacji pracowników i ocen pracowniczych C3 Student będzie potrafił zastosować poznane metody w pracy zawodowej
Przedmiot wprowadzający: Zarządzanie zasobami ludzkimi	Przedmiot wprowadzający: Zarządzanie zasobami ludzkimi
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student ma wiedzę w zakresie procesu kierowania Ws2 Student posiada umiejętność pracy zespołowej Ws3 Student posiada umiejętności komunikacyjne	Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student ma podstawową wiedzę na temat budowania i kierowania zespołami Ws2 Student posiada umiejętność pracy zespołowej Ws2 Student potrafi posługiwać się normami i standardami pracy w procesach zarządzania
Metody kształcenia: Mk1 wykład z prezentacją multimedialną Mk2 analiza mini case study z dyskusją Mk3 projekt grupowy	Metody kształcenia: Mk1 case-study, Mk2 ćwiczenia, Mk3 studium przypadku Mk4 dyskusja
Pomoce dydaktyczne Pd1 Projektor multimedialny Pd2 Interaktywny monitor 65"	Pomoce dydaktyczne: Pd1 gry szkoleniowe

Pd3 Tablet Lenovo Tab E10 - 10"; 2GB/32GB; WiFi Black	
Program kształcenia (treści nauczania): T1 Istota, cele i zakres funkcji motywowania w zarządzaniu organizacją. T2 Podstawowe teorie motywacji pracy. T3 Modele motywowania. T4 Narzędzia i zasady skutecznego motywowania pracowników. T5 Budowa systemów motywowania pracowników. T6 Systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. T7 Ocena pracy i jej motywacyjna funkcja. T8 Ocenianie pracowników z perspektywy funkcjonowania zasobów ludzkich organizacji.	Program kształcenia (treści nauczania): T1 Automotywacja jako element motywacji pracowników. T2 Finansowe i pozafinansowe środki/narzędzia motywacyjne. T3 System motywacyjny jako element polityki personalnej. Narzędzia motywowania i budowa systemów motywacyjnych pracowników. T4 Motywowanie zespołów międzypokoleniowych. T5 Znaczenie kultury organizacji i etyki dla kształtowania postaw pracowników organizacji. T6 Właściwa organizacja pracy i komunikacja a motywowanie pracowników. T7 Ocena pracy jako funkcja motywacji pracownika. T8 Informacja zwrotna jako element budowania zaangażowania pracowników.
Literatura podstawowa dla wykładu i ćwiczeń: 1. M. Juchnowicz, Zaangażowanie pracowników: sposoby oceny i motywowania, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2012. 2. J. Liksza (red.), Nowa rzeczywistość: jak zmieniają się organizacje i oczekiwania pracowników, Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2021. 3. M.W. Kopertyńska, Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka, Placet, Warszawa 2008. 4. W. Kozłowski, Motywowanie pracowników w organizacji, CeDeWu, Warszawa 2017. 5. Ł. Sułkowski, J. Mączyński: A Seven-Nation Study of Leadership Attributes, [w:] Leadership across Cultures, Ł. Sułkowski, J. Mączyński, S. Przytuła (red.), Seria: New Horizons in Management Science Vol. 10, Berlin: Peter Lang, 2019, ss. 151-167. Dostęp: https://journals.pan.pl/dlibra/publication/116335/edition/101101/content Literatura uzupełniająca dla wykładu i ćwiczeń: 1. J. Liksza (red.), Benefity. Jak budować atrakcyjną ofertę dla pracowników, Warszawa: Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020. 2. M. Juchnowicz, Satysfakcja zawodowa pracowników: kreator kapitału ludzkiego, Warszawa: PWE, 2014. 3. M. Juchnowicz, H. Kinowska, T. Rostkowski, Skuteczne systemy wynagradzania w biznesie i sektorze publicznym, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2021. 4. M. Sasin: Budowanie zaangażowania: czyli jak motywować pracowników i rozwijać ich potencjał, Gliwice: HELION, 2015. 5. M. Smolarek, J. Dzieńdziora, M. Wróbel: Leadership as an attribute of the style of management of women from the Silesian Voivodeship, [in] Proceedings of the 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEAL 2019). Series: Advances in Social Science, Education and Humanities Research, vol. 318, Atlantis Press. Dostęp: https://www.atlantis-press.com/proceedings/icseal-19/125909006 6. W. Świątek: Przywództwo w działaniu, Warszawa: Poltext, 2020. 7. Wziątek-Staśko, O. Krawczyk-Antoniuk: Klimat organizacyjny jako narzędzie (de)motywowania pracowników, Warszawa: CeDeWu, 2020.	
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca): F1 Ocena aktywności studenta podczas zajęć	Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący): F1 Ocena aktywności studenta podczas zajęć

F2 Ocena projektu przygotowanego przez studenta P1 Egzamin końcowy pisemny (test jednokrotnego wyboru; test wiedzy)		F2 Ocena przygotowania się studenta do zajęć P1 Ocena pisemnego zaliczenia w formie testu jednokrotnego wyboru i pytania otwartego.			
Efekty uczenia się dla przedmiotu Wykład					
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się			Odniesienie efektu do efektu kierunkowego	
E1_W	Student rozróżnia podstawowe pojęcia z zakresu motywacji i motywowania oraz omawia podstawowe teorie motywacji pracy.			K_W03	
E2_W	Student identyfikuje narzędzia motywacyjne oraz określa ich wpływ na zachowanie pracownika.			K_W04	
E3_W	Student zna systemy motywacji, wie jakie są jego podstawowe elementy oraz zasady jego budowy.			K_W03 K_W04	
E4_W	Student jest zaznajomiony z systemami oceniania oraz zasadami ich tworzenia we współczesnych organizacjach.			K_W03 K_W04	
E5_U	Student nabywa umiejętności wyboru podstawowych środków motywowania w zależności od strategii, struktury i kultury organizacyjnej firmy.			K_U01, K_U02 K_U03 K_U07	
E6_U	Student potrafi zaprojektować system motywacyjny dostosowany do potrzeb organizacji.			K_U01, K_U02 K_U03, K_U07	
E7_K	Student jest przygotowany do poszukiwania skutecznych rozwiązań w zakresie motywowania i oceniania pracowników w organizacji.			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_W03	C1, C2	T1, T2, T3, T7, T8	Mk1	P1
E2_W	K_W04	C2, C3	T4, T5, T6	Mk1, Mk2, Mk3	P1
E3_W	K_W03 K_W04	C2, C3	T4, T5, T6, T7, T8	Mk1, Mk2	P1
E4_W	K_W03,K_W04	C1, C2, C3	T6, T7, T8	Mk1, Mk2	P1
Umiejętności					
E5_U	K_U01, K_U02 K_U03, K_U07	C3	T4, T5, T6, T7, T8	Mk2, Mk3	F1 F2

E6_U	K_U01, K_U02 K_U03, K_U07	C3	T3, T4, T6, T7, T8	Mk2, Mk3	F1 F2
Kompetencje					
E7_K	K_K01	C3	T3, T4, T5, T6, T7, T8	Mk2, Mk3	F1 F2
Efekty uczenia się dla przedmiotu Ćwiczenia					
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się			Odniesienie efektu do efektu kierunkowego	
E1_W	Student identyfikuje narzędzia motywacyjne oraz określa ich wpływ na zachowanie pracownika.			K_W07	
E2_W	Student zna systemy motywacyjne i metody ocen pracowniczych we współczesnych organizacjach.			K_W07	
E3_U	Student potrafi dokonać wyboru odpowiednich narzędzi i metod motywacji w zależności od poziomu rozwoju pracownika, strategii, struktury i kultury organizacyjnej organizacji.			K_U01	
E4_U	Student potrafi zbudować skuteczny system motywacyjny.			K_U12	
E6_U	Student potrafi przeprowadzić poprawnie rozmowę oceniającą, udzielając informacji zwrotnej budującej zaangażowanie.			K_U14	
E7_K	Student jest przygotowany do właściwego komunikowania się z otoczeniem wewnętrznym i zewnętrznym organizacji			K_K04	
E8_K	Student rozumie potrzebę ciągłego rozwoju, dlatego też dąży do poszerzania zakresu wiedzy dotyczącej motywacji i rozwoju organizacji.			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_W07	C2	T2, T3	Mk1-Mk4	P1
E2_W	K_W07	C2	T2, T3	Mk2-Mk4	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U01	C1, C3	T1-T8	Mk1-Mk4	F1, F2
E4_U	K_U12	C1, C2, C3	T3	Mk1-Mk4	F1, F2

E6_U	K_U14	C2, C3	T7, T8	Mk1-Mk4	F1, F2
Kompetencje					
E7_K	K_K04	C1, C2, C3	T1-T8	Mk1-Mk4	F1, F2
E8_K	K_K06	C1, C2, C3	T1-T8	Mk1-Mk4	F1, F2

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	12	20	3
Ćwiczenia		12	20	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	16	5	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	15	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	10	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	10	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		3		

Nazwa kierunku kształcenia: ZARZĄDZANIE	
Dziedzina: nauki społeczne	
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: SYSTEMY WARTOŚCIOWANIA PRACY I KSZTAŁTOWANIA WYNAGRODZEŃ	
Wykład	Ćwiczenia
Cele kształcenia C1 Przekazanie studentom wiedzy na temat wdrażania i oceniania pracowników C2 Przekazanie studentom wiedzy na temat strategii i programów wyceny pracy i programów premiowych oraz systemów nagród. C3 Kształtowanie umiejętności budowania strategii i programów zzł C4 Kształtowanie umiejętności podejmowania działań na rzecz pracowników;	Cele kształcenia C1 Przekazanie studentom umiejętności na temat wdrażania i oceniania pracowników C2 Przekazanie studentom umiejętności na temat strategii i programów wyceny pracy i programów premiowych oraz systemów nagród. C3 Kształtowanie umiejętności budowania strategii i programów zzł C4 Kształtowanie umiejętności podejmowania działań na rzecz pracowników;
Przedmiot wprowadzający: -	Przedmiot wprowadzający: -
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student zna Podstawy tworzenia systemów wynagradzania Ws2 Student potrafi tworzyć systemy wynagradzania, regulaminy Ws3 Student zna zasady nagradzania i premiowania pracowników	Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student zna Podstawy tworzenia systemów wynagradzania Ws2 Student potrafi tworzyć systemy wynagradzania, regulaminy Ws3 Student zna zasady nagradzania i premiowania pracowników
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Dyskusja Mk3 Metody heurystyczne Mk4 Metoda ćwiczeniowa Mk5 Mk6 Studium przypadku Mk7 Burza mózgów	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

Pomoce dydaktyczne Pd1	Pomoce dydaktyczne: Pd1
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. Zarządzanie talentami T9. Innowacyjne programy kształtowania kompetencji pracowników T10 Zarządzanie wiekiem	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. Zarządzanie talentami T9. Innowacyjne programy kształtowania kompetencji pracowników T10 Zarządzanie wiekiem
Literatura podstawowa dla wykładu i ćwiczeń: 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;	
Literatura uzupełniająca dla wykładu i ćwiczeń: 1. Filipowicz, Grzegorz. HR Business Partner. Koncepcja i praktyka. Red. . : Wolters Kluwer Polska SA, 2019, 2. Januszkiewicz K., Elastyczność zachowań organizacyjnych pracowników. Koncepcja i metodyka badań, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2018; 3. Januszkiewicz K., Wielowymiarowa Analiza Zachowań Organizacyjnych (WAZO) w polskich przedsiębiorstwach, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2016; 4. Jamka B., Czynniki ludzkie we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał. Od zarządzania kompetencjami do zarządzania różnorodnością, Wydawnictwo Wolters Kluwer business, Warszawa 2011; 5. Czapla T., Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2011; 6. Juchnowicz M., Zarządzanie przez zaangażowanie. Koncepcja, kontrowersje, aplikacje, PWE, Warszawa 2010. 7. Wojtaszczyk, Katarzyna. Employer branding czyli zarządzanie marką pracodawcy. Uwarunkowania, procesy, pomiar. Red. . Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2012 8. Pochtowski, A. (2003). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie - procesy – metody. Warszawa: PWE 9. Zajac, C. (2007). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej. 10. Frederick D. Lipman, Steven E. Hall, <i>Executive compensation best practices</i>, 2008. 11. B. Groysberg, S. Abbott, M. R. Marino, and M. Aksoy, <i>Compensation Packages That Actually Drive Performance</i> https://hbr.org/2021/01/compensation-packages-that-actually-drive-performance, (dostęp 2023-11-08)	

Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca): F1 Aktywność na zajęciach F2 Ocena wykonywanych przez studenta ćwiczeń F3 Praca pisemna P1 Test		Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący): F1 Aktywność na zajęciach F2 Ocena wykonywanych przez studenta ćwiczeń F3 Praca pisemna 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 pogłębioną wiedzę na temat metod i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, technik i źródeł pozyskiwania informacji służących do modelowania zasad wynagrodzeń	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 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
E4_U	Student posiada umiejętności niezbędne stworzenia regulaminów pracy, wynagrodzeń i premii/nagradzania.	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 polityką wynagradzania w organizacji.	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, T10	Mk1, Mk2, Mk7	P1
E2_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C1	T2, T3, T4, T8, T9, T10	Mk1, Mk2, Mk7	P1
E1_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C2	T1, T5, T6, T7, T8, T9, T10	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, T9, T10	Mk2 – Mk7	F1, F2, F3
E5_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3, C4	T3, T4, T6, T7, T8, T9, T10,	Mk2 – Mk7	F1, F2, F3
Kompetencje					
E6_K	K_K06 K_K07	C1 – C4	T1 – T13	Mk1 – Mk7	F1, F2, F3, P1

Efekty uczenia się dla przedmiotu 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 zasad wynagrodzeń	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 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
E4_U	Student posiada umiejętności niezbędne stworzenia regulaminów pracy, wynagrodzeń i premii/nagradzania.	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 polityką wynagradzania w organizacji.	K_K01

Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny					
Symbol efektu uczenia się	Symbol efektu uczenia się	Symbol efektu uczenia się	Symbol efektu uczenia się	Symbol efektu uczenia się	Symbol efektu uczenia się
Wiedza					
E1_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C2	T1, T5, T6, T7, T8, T9, T10	Mk1, Mk2, Mk7	P1
E2_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C1	T2, T3, T4, T8, T9, T10	Mk1, Mk2, Mk7	P1
E1_W	K_W06 K_W07 K_W17 K_W19	C2	T1, T5, T6, T7, T8, T9, T10	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, T9, T10	Mk2 – Mk7	F1, F2, F3
E5_U	K_U01 K_U02 K_U11 K_U14	C3, C4	T3, T4, T6, T7, T8, T9, T10,	Mk2 – Mk7	F1, F2, F3
Kompetencje					
E6_K	K_K06 K_K07	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		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	12	20	3
Ćwiczenia		12	20	

Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	16	5	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	15	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	10	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	10	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		3		

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: ANALITYKA I WSKAŹNIKI EFEKTYWNOŚCI PROCESÓW HR	
Ćwiczenia	
Cele kształcenia C1. Przekazanie kompleksowej wiedzy na temat analityki HR. C2. Kształtowanie umiejętności wykorzystania wskaźników efektywności procesów HR. C3. Kształtowanie umiejętności analizy i interpretacji danych . C4. Kształtowanie gotowości do wyciągania wniosków z posiadanych danych i ich praktycznego wykorzystania.	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1 Student zna podstawowe procesy HR Ws2 Student potrafi współpracować w zespole pełniąc w nim różne role Ws3 Student potrafi być odpowiedzialny za własne działania zawodowe	
Metody kształcenia: Mk1. Wykład informacyjny. Mk2. Case -study. Mk3. Ćwiczenia. Mk4. Dyskusja.	
Pomoce dydaktyczne: Pd1 Prezentacja multimedialna Pd2 Nagrania video	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Analityka HR – zagadnienia wprowadzające. T2. Analityka HR, a raportowanie. T3. Poziomy analityki HR. T4. Metody i techniki zbierania danych. T5. Podejście indukcyjne i dedukcyjne do analityki T6. Analityka w ZZL T7. Analityka HR, a potrzeby biznesu. T8. Wykorzystanie analityki HR T9. Big Data w analityce	

T10. Zarządzania oparte na faktach i danych.		
T11. Wskaźniki efektywności procesów HR		
T12. Przyszłość analityki HR.		
Literatura podstawowa:		
1. P.Pszółkowski, R.Michalczyk: <i>Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR</i>, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2020. 2. B.Jamka: <i>HR na zakręcie. Zarządzanie przez pomiar czy aktywacja kreatywności</i>, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2019. 3. R.Johnson-Murray, <i>The Practical Guide to HR Analytics</i>, Society for Human Resource Management, 2019.		
Literatura uzupełniająca:		
1. G.A.Rummler, A.P. Brache, tł. T. Ludwicki : <i>Podnoszenie efektywności organizacji: jak zarządzać :białymi plamami” w strukturze organizacyjnej</i>, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2000 2. P.Antonowicz; <i>Zarządzanie rozwojem przedsiębiorstwa : interaktywny podręcznik z zakresu zarządzania: repozytorium case study dla studentów</i>, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 2020 3. J.Ferrar, D.Green, : <i>Excellence in People Analytics: How to Use Workforce Data to Create Business Value</i>, KoganPage, 2021		
Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (f – formujący, p – podsumowujący):		
F1 ocena przygotowania się studenta do zajęć oraz aktywności podczas zajęć		
P1 egzamin pisemny w formie testu jednokrotnego wyboru		
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 analityki HR, zna cele i korzyści jakie wynikają z stosowania analityki w ZZL. Zna narzędzia wykorzystywane w procesie analizy danych.	K_W11,
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę na temat wykorzystania analityki w procesach HR od rekrutacji po exit interview.	K_W17,
E3_U	Student potrafi wskazać i obliczyć wskaźniki efektywności procesów HR.	K_U04,
E4_U	Student potrafi interpretować dane, wyciągać wnioski z analizy danych.	K_U02,
E5_K	Student ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności i jest gotów ją przełożyć na konkretne działania.	K_K06
E6_K	Student jest przygotowany do pomiaru wskaźników efektywności procesów HR i analizy danych obszaru ZZL danej organizacji.	K_K08
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_W11,	C1	T1-T12	Mk1	P1
E2_W	K_W17,	C1	T1-T12	Mk1	P1
Umiejętności					
E3_U	K_U04,	C1-C3	T1-T12	Mk2, Mk3	F1
E4_U	K_U02,	C1-C3	T1-T12	Mk2, Mk3	F1
Kompetencje					
E5_K	K_K06	C1-C4	T1-T12	Mk1-Mk4	P1,F1
E6_K	K_K08	C1-C4	T1-T12	Mk1-Mk4	P1,F1

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim			3
Ćwiczenia		12	30	
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				
Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	3	15	

	Rozwiązywanie zadań i problemów	20	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	20	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	20	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		3		

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: PRAWO PRACY W POLSCE I W UE	
Wykład	
Cele kształcenia C1 Zapoznanie studentów z podstawami i głównymi pojęciami z zakresu prawa pracy w Polsce i w UE C2 Przekazanie wiedzy na temat stosowanych w zatrudnieniu konstrukcji prawnych oraz kształtowania praw i obowiązków stron stosunków pracy oraz więzi o charakterze niepracowniczym w Polsce i w UE C3 WYROBIENIE umiejętności doboru i stosowania instrumentów indywidualnego i zbiorowego prawa pracy w działalności pracodawców w Polsce i w UE C4 WYROBIENIE umiejętności interpretacji treści indywidualnych stosunków pracy, z uwzględnieniem źródeł, w tym o charakterze autonomicznym.	
Przedmiot wprowadzający: -	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Ws1. -	
Metody kształcenia: Mk1 Wykład z prezentacją multimedialną Mk2 Dyskusja Mk3 Burza mózgów Mk4 Metoda problemowa Mk5 Konsultacje	
Program kształcenia (treści nauczania): T1. Źródła prawa pracy w Polsce i w UE T2. Stosunek pracy - pojęcie, cechy charakterystyczne, podmioty (Cechy charakterystyczne stosunku pracy, pojęcie pracodawcy i pracownika) T3. Nawiązanie stosunku pracy - Zawarcie umowy o pracę T4. Zmiana stosunku pracy - Zmiana treści umowy o pracę T5. Ustanie stosunku pracy - Rozwiązanie umowy o pracę T6. Roszczenia z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia T7. Prawa i obowiązki stron stosunku pracy T8. Czas pracy	

T9. Urlopy pracownicze T10. Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą T11. Ochrona zdrowia i życia pracownika T12. Prawna odpowiedzialność stron stosunku pracy T13. Terminy zawite i przedawnienie roszczenia w prawie pracy T14. Spory ze stosunku pracy. Spory zbiorowe pracy.		
Literatura podstawowa: 1. Piątkowski J., Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy, Wydawnictwo TNOiK, Toruń 2017; 2. Kodeks pracy. Komentarz, (red.), K. W. Baran, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018; 3. Florek L., Prawo pracy, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2018; 4. Kodeks pracy. Komentarz, (red.) L. Florek, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.		
Literatura uzupełniająca: 1. Baran K.M., (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2014. 2. Kodeks pracy 2017 Praktyczny komentarz z przykładami, Wydawnictwo Infor Pl., Warszawa 2017; 3. Prawo pracy 2018 - zbiór przepisów z paragrafem, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2018.		
Sposoby oceny (f – formująca, p – podsumowująca): F1 Aktywność na zajęciach F2 Ocena wykonywanych przez studenta ćwiczeń P1 Egzamin pisemny		
Efekty uczenia się dla przedmiotu Wykład		
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie instytucje prawa pracy oraz specyfikę wykładni norm polskiego i unijnego prawa pracy.	K_W16
E2_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie wiedzę o podmiotach stosunków pracy oraz zasadach nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy w Polsce i w UE.	K_W16
E3_W	Student zna w stopniu pogłębionym i rozumie dorobek doktryny i judykatury prawa pracy w Polsce i w UE.	K_W16
E4_U	Student potrafi w oparciu o orzecznictwo i piśmiennictwo prognozować przebieg spraw pracowniczych.	K_U02 K_U08
E5_U	Student stosuje przepisy z zakresu prawa pracy w celu rozstrzygania konkretnych spraw pracowniczych i potrafi przewidywać skutki prawne podjętych rozstrzygnięć.	K_U02 K_U08
E6_U	Student potrafi przygotowywać pisma z zakresu prawa pracy, w szczególności umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji.	K_U02 K_U08
E7_K	Student ma świadomość konieczności samodzielnego oraz zespołowego rozstrzygania w sprawach dotyczących świadczenia pracy podporządkowanej.	K_K01 K_K05
E8_K	Student wykazuje się odpowiedzialnością za samodzielne doskonalenie wiedzy z zakresu prawa pracy oraz umiejętności rozstrzygania w sprawach dotyczących świadczenia pracy.	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_W16	C1	T1, T2	Mk1, Mk5	P1
E2_W	K_W16	C2	T3 – T8	Mk1, Mk5	P1
E3_W	K_W16	C2	T6	Mk1, Mk5	P1
Umiejętności					
E4_U	K_U02 K_U08	C3, C4	T3 – T10	Mk2 – Mk5	F1, P2
E5_U	K_U02 K_U08	C3, C4	T2 – T14	Mk2 – Mk5	F1, P2
E6_U	K_U02 K_U08	C3, C4	T12, T13, T14	Mk2 – Mk5	F1, P2
Kompetencje					
E7_K	K_K01 K_K05	C1 – C4	T1 – T14	Mk1 – Mk5	F1, P1, P2
E8_K	K_K06	C1 – C4	T1 – T14	Mk1 – Mk5	F1, P1, P2

Formy zajęć i punkty ECTS				
Forma zajęć	Forma aktywności studenta	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach		Liczba punktów ECTS
		niestacjonarnych	stacjonarnych	
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	12	30	3
Ćwiczenia				
Seminarium				
Praktyka zawodowa				
Lektorat				
Konwersatorium				

Wykład monograficzny				
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	3	15	
	Rozwiązywanie zadań i problemów	20	10	
	Przygotowanie projektu/prezentacji/referatu	20	10	
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń			
	Przygotowanie się do zaliczenia	20	10	
	Przygotowanie się do egzaminu			
	Inne (jakie?).....			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu		75		
Liczba punktów ECTS dla przedmiotu		3		