

SYLABUS

Nazwa programu kształcenia: WPIA+WNEiZ-EP-O-II-S-16/17Z					
Nazwa przedmiotu: Zarządzanie i doradztwo personalne (PODSTAWOWE)				Kod przedmiotu: 14.3WIA73AIIJ2429_69S	
Nazwa jednostki prowadzącej przedmiot / moduł: Instytut Zarządzania i Inwestycji					
Nazwa kierunku Ekonomiczno-prawny					
Forma studiów: II stopnia, stacjonarne		Profil kształcenia: ogólnoakademicki		Specjalność:	
Status przedmiotu / modułu: obowiązkowy			Język przedmiotu / modułu: język polski		
Rok	Semestr	Forma zajęć	Liczba godzin	Forma zaliczenia	ECTS
1	1	konwersatorium	30	ZO	4
Razem			30		4
Koordynator przedmiotu / modułu:		dr ANNA WIECZOREK-SZYMA SKA			
Prowadzący zajęcia:		dr ANNA WIECZOREK-SZYMA SKA			
Cele przedmiotu / modułu:		Celem jest przekazanie studentom wiedzy z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz umiejętności doradczych związanych z obszarem personalnym w organizacjach.			
Wymagania wstępne:		Kompetencje (postawy): student rozumie konieczność kształcenia ustawicznego Wiedza: znajomość podstawowych pojęć z zakresu ekonomii Umiejętności: umiejętność pracy w grupie, umiejętność wykorzystania metody analizy przypadków			
EFEKTY KSZTAŁCENIA					
Kategoria	Lp	KOD	Opis efektu	Odniesienie do efektów dla programu	Odniesienie do efektów dla obszaru
wiedza	1	EP1	Zna terminy związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, doradztwem personalnym i planowaniem kariery	K_W02	S2A_W01
	2	EP2	Zna przebieg procesów personalnych w organizacji	K_W08	S2A_W08 S2A_W09
	3	EP3	Zna metody wspierania rozwoju zawodowego i podnoszenia kompetencji	K_W06	S2A_W06
umiejętności	1	EP4	Potrafi organizować procesy personalne w organizacji	K_U02	S2A_U02
	2	EP5	Umie stworzyć model kompetencyjny w organizacji	K_U08	S2A_U07
	3	EP6	Potrafi tworzyć kariery zawodowe dla pracowników	K_U07	S2A_U06
kompetencje społeczne	1	EP7	Jest świadomy konieczności głębszego rozwoju	K_K01	S2A_K01
TRECI PROGRAMOWE				Semestr	Liczba godzin
Przedmiot: Zarządzanie i doradztwo personalne					
Forma zajęć: konwersatorium					
1. Polityka personalna i strategia zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach. Operatywne i strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim. Kapitał ludzki we współczesnych organizacjach - udział pracowników w kreowaniu konkurencyjności przedsiębiorstwa.				1	2
2. Miejsce HR w organizacji (powiązanie z innymi funkcjami, budowa komórki HR, rola, zadania i kompetencje pracowników HR).				1	2
3. Rola doradcy personalnego w organizacji - specyfika doradztwa w różnych typach organizacji (zależnie od wielkości, rodzaj prowadzonej działalności), przeciwdziałanie zjawiskom lobbingu, wypalenia zawodowego.				1	2
4. Zadania doradcy personalnego w obszarze: Planowanie struktury organizacyjnej. Budowanie procesu rekrutacji i selekcji kandydatów. Schemat rozmowy kwalifikacyjnej. Scenariusze zadań indywidualnych i grupowych. Rozmowa oceniająca. Wybór pracownika do przeniesienia. Assessment/Development Center - scenariusz sesji AC/DC itd.				1	4

5. Kompetencje i zarządzanie kompetencjami. Case study: budowanie modelu kompetencyjnego, wiązanie modelu kompetencyjnego z wybranym obszarem HR.	1	4
6. Zarządzanie kapitałem intelektualnym. Case study: Identyfikacja składowych kapitału intelektualnego i miejsce kapitału ludzkiego. Szacowanie wartości kapitału intelektualnego (w tym ludzkiego).	1	2
7. Zarządzanie wiedzą. Case study: Źródła wiedzy o pracownikach. Kształtowanie procesu zarządzania wiedzą w organizacji. Wybór strategii zarządzania wiedzą.	1	2
8. Zarządzanie talentami. Kształtowanie indywidualnych ścieżek rozwoju i kariery, szkolenia i doskonalenie zawodowe pracowników. Metody coachingowe (coaching, jako metoda rozwoju).	1	4
9. Zarządzanie kulturą organizacyjną, zarządzanie zaangażowaniem i zarządzanie różnorodnością. Case study: Budowanie systemu motywacyjnego w organizacji. Wartościowanie pracy. Projektowanie kafeterii metod uznania i doceniania. Rozbudowane motywowanie pracowników. Rozwiązywanie konfliktów. Strategie radzenia sobie w stresie.	1	2
10. Prezentacja projektów.	1	4
11. Zaliczenie pisemne - kolokwium.	1	2
Metody kształcenia	Rozwiązywanie zadań, analizy przypadków (case study), Praca w grupach nad problemem, Dyskusje studentów	
Metody weryfikacji efektów kształcenia		Nr efektu kształcenia z sylabusu
	KOLOKWIMUM	EP1,EP2,EP3
	PROJEKT	EP4,EP5,EP6
	ZAJĘCIA PRAKTYCZNE (WERYFIKACJA POPRZEC OBSERWACJE)	EP4,EP7
Forma i warunki zaliczenia	<p>Forma i warunki zaliczenia konwersatoriów:</p> <p>1. Kolokwium pisemne w formie otwartych pytań z teoretycznej części materiału. Kolokwium przeprowadzane jest w formie pisemnej. Składa się z pięciu pytań otwartych. Za każde pytanie można uzyskać 10 punktów. Łączna liczba punktów to 50. Można uzyskać następujące oceny:</p> <p>46-50 pkt - bdb (5,0) 41 -45 db + (4,5) 36 - 40 - db (4,0) 31-35 - dst + (3,5) 26 -30 dst (3,0) 25 - 0 - ndst (2,0).</p> <p>2. Projekt, dotyczący opracowania wybranych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi. Projekt weryfikuje umiejętności studentów w zakresie wykorzystania poznanych narzędzi doradztwa personalnego oraz umiejętności zaprezentowania proponowanych rozwiązań.</p> <p>Zasady wyliczania oceny z przedmiotu</p> <p>Ocena końcowa z przedmiotu: Przedmiot nie kończy się egzaminem. Ocena końcowa z przedmiotu stanowi średni arytmetyczny ocen uzyskanych z zaliczenia kolokwium (50% oceny końcowej) i projektu (50% oceny końcowej). Ocena końcowa z przedmiotu może być podwyższona, uwzględniając aktywność studenta na zajęciach.</p>	
Literatura podstawowa	Białasiewicz M. (red.) (2013): Kształtowanie kapitału ludzkiego w organizacji, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin	
	Białasiewicz M. (red.) (2012): Zarządzanie kapitałem ludzkim oparte na kompetencjach, Economicus, Szczecin	
	Chybicka A., Puchalska M. (2016): Skuteczny menedżer, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk	
	Laloux F. (2015): Pracownik inaczej, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa	
	Rostkowski T., Danielewicz D. (red.) (2012): Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym, Difin SA, Warszawa	
	Wieczorek-Szymańska A. (2013): Proces kształtowania kompetencji pracowniczych w sektorze bankowym, Economicus, Szczecin	
Literatura uzupełniająca	Bartkowiak G. (1999): Psychologia zarządzania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań	
	Kara R. (2003): Teorie motywacji w zarządzaniu, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań	
	Kozioł L. (2002): Motywacja w pracy: determinanty ekonomiczno-organizacyjne, PWN, Warszawa	
	Strykowska M. (2002): Współczesne organizacje; wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna, Humaniora, Poznań	
	Terelak J. F. (2005): Psychologia organizacji i zarządzania, Difin, Warszawa	
NAKŁAD PRACY STUDENTA		
	Liczba godzin	
Zajęcia dydaktyczne	30	
Udział w egzaminie/zaliczeniu	0	
Przygotowanie się do zajęć	15	

Studiowanie literatury	20
Udział w konsultacjach	0
Przygotowanie projektu / eseju / itp.	20
Przygotowanie si do egzaminu/zaliczenia	15
Inne	0
Ł CZNY nakład pracy studenta w godz.	100
Liczba punktów ECTS	4