**KARTA KURSU (realizowanego w specjalności)**

**Socjologia biznesu z elementami design thinking**

***(nazwa specjalności)***

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa | Zarządzanie zasobami ludzkimi  |
| Nazwa w j. ang. | Human ressources management  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Koordynator | Dr Mateusz Szast | Zespół dydaktyczny |
| Dr Mateusz Szast  |
|  |  |
| Punktacja ECTS\* | 3 |

Opis kursu (cele kształcenia)

|  |
| --- |
| Celem niniejszego kursu jest zapoznanie się z najważniejszymi zagadnieniami zarządzania zasobami ludzkimi. Podstawową kwestią jest ukazanie zależności między efektywnością zarządzania personelem a efektywnością funkcjonowania organizacji społecznych. Ważnym elementem kursu jest też wskazanie na uwarunkowania środowiskowe jakości doboru personalnego oraz kształtowania kapitału społecznego w wymiarze biznesowym oraz w polityce publicznej. |

Warunki wstępne

|  |  |
| --- | --- |
| Wiedza | Znajomość podstawowej terminologii ekonomicznej i socjologicznej. |
| Umiejętności | Umiejętność identyfikowania zjawisk i pojęć socjologicznych . |
| Kursy | Wstęp do socjologii i ekonomia. |

Efekty uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wiedza | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów dla specjalności(określonych w karcie programu studiów dla specjalności) |
| W1 Zna zasady doboru pracowników. W2 Zna podstawową terminologię tworzenia kapitału społecznego. W3 Zna główne problemy społeczne przywództwa w grupach . W4 Zna mechanizmy kreowania motywacji i rywalizacji personalnej . | .W\_01, W\_02 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umiejętności | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów dla specjalności(określonych w karcie programu studiów dlaspecjalności) |
| U1 Nabywa umiejętności rekrutacji personalnej.U2 Umie oceniać krytycznie postawy i zachowania innych ludzi.U3 W sposób kontrolowany i krytyczny formułuje opinie opredyspozycjach psychospołecznych osób. | U\_03U\_07 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kompetencje społeczne | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów dla specjalności(określonych w karcie programu studiów dla specjalności) |
| K1 Szanuje odmienność osób. K2 Ma przekonanie o sensie etyki zawodu socjologa . | K\_02, K\_04K\_07 |

|  |
| --- |
| Organizacja – studia stacjonarne  |
| Forma zajęć | Wykład(W) | Ćwiczenia w grupach |
| A |  | K |  | L |  | S |  | P |  | E |  |
| Liczba godzin | 15 | 15 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Organizacja – studia niestacjonarne  |
| Forma zajęć | Wykład(W) | Ćwiczenia w grupach |
| A |  | K |  | L |  | S |  | P |  | E |  |
| Liczba godzin | 10 | 15 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Opis metod prowadzenia zajęć

|  |
| --- |
| Dyskusja na temat problemów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi |

Formy sprawdzania efektów uczenia się

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | E – learning | Gry dydaktyczne | Ćwiczenia w szkole | Zajęcia terenowe | Praca laboratoryjna | Projekt indywidualny | Projekt grupowy | Udział w dyskusji | Referat | Praca pisemna (esej) | Egzamin ustny | Egzamin pisemny | Inne |
| W01 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| W02 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| W03 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| W04 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| U01 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| U02 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| U03 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| K01 |  |  |  |  |  |  |  | X |  | x | X |  |  |
| K02 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Kryteria oceny |  Zaliczenie ćwiczeń na podstawie dyskusji na zajęciach, dotyczących analizowanych zagadnień problemowych, przykładów oraz obowiązkowej obecności na zajęciach. Studenci mają możliwość przygotowania projektów grupowych lub indywidualnych wedle uznania.Zaliczenie do wyboru: kolokwium, odpowiedź ustna, praca pisemna, przygotowanie projektu grupowego bądź projektu indywidualnego.  |

|  |  |
| --- | --- |
| Uwagi | brak |

Treści merytoryczne (wykaz tematów)

|  |
| --- |
| Wykład:1. Motywowanie pracowników – płacowe i pozapłacowe aspekty motywowania 2. Kierowanie zasobami ludzkimi 3. Planowanie kadrowe - assessment i development4. Szkolenie pracowników – podnoszenie zasobów kapitałowych firmy 5. Ocena pracy6. Coaching w pracy – coaching grupowy i indywidualny7. Zagadnienia prawa pracy 8. Budowanie zespołów w firmie9. Micomanagement i macromanagement – ćwiczenia praktyczne 10. Modele aktywnego słuchania (technika pracy w oparciu o relacje).Ćwiczenia1. Pojęcie kapitału ludzkiego 2. Planowanie zasobów ludzkich3. Władza, delegacja i decentralizacja4. Przywództwo i przewodzenie5. Kierowanie ludźmi 6. Konflikt i twórczość w organizacji7. Nabór kadrowy 8. Dobór personalny |

Wykaz literatury podstawowej

|  |
| --- |
| Armstrong M., Taylor S., Zarzadzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2016. Doliński D., Techniki wpływu społecznego, Warszawa 2006. Lanz K. , Zatrudnianie i zarządzanie personelem, Warszawa 1994. Louart P., Kierowanie personelem w przedsiębiorstwie, Warszawa 1995. Minus P., Etyka w biznesie, Warszawa 1995. Machaczka J., Zarządzanie rozwojem organizacji. Czynniki, modele, strategia, diagnoza, WarszawaMorgan G., Obrazy organizacji, Warszawa 1997. Nickels W., Zrozumieć biznes, Warszawa 1995. Oyster C.,K., Grupy, Poznań 2002. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wrocław 1996. Simon H., Tajemniczy mistrzowie studium przypadków, Warszawa 1999. Sloman M., Strategia szkolenia pracowników, Warszawa 1997. Stoner J.,A.,F., Wankel Ch., Kierowanie, Warszawa 1992. Suchar M., Kariera i rozwój zawodowy, Gdańsk 2003. Ściborek Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2010. Kostera M., Antropologia organizacji, Warszawa 2003.  |

Wykaz literatury uzupełniającej/ ćwiczenia

|  |
| --- |
| Jenny Rogers, Coaching, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2009. Marek Kulesza, Janusz Surzykiewicz (red.), Coaching społeczny. Innowacyjne techniki i narzędzia wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.Jack Canfield, Peter Chee, Coaching dlazwycięzców. Sprawdzone techniki urzeczywistnienia marzeń i osiągania trudnych celów, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2014. |

Bilans godzinowy zgodny z CNPS (Całkowity Nakład Pracy Studenta) – studia stacjonarne

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ilość godzin w kontakcie z prowadzącymi | Wykład | 15 |
| Konwersatorium (ćwiczenia, laboratorium itd.) | 15 |
| Pozostałe godziny kontaktu studenta z prowadzącym | 5 |
| Ilość godzin pracy studenta bez kontaktu z prowadzącymi | Lektura w ramach przygotowania do zajęć | 15 |
| Przygotowanie krótkiej pracy pisemnej lub referatu po zapoznaniu się z niezbędną literaturą przedmiotu |  |
| Przygotowanie projektu lub prezentacji na podany temat (praca w grupie) |  |
| Przygotowanie do egzaminu | 25 |
| Ogółem bilans czasu pracy | 3 |
| Ilość punktów ECTS w zależności od przyjętego przelicznika | 75 |

Bilans godzinowy zgodny z CNPS (Całkowity Nakład Pracy Studenta) – studia niestacjonarne

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ilość godzin w kontakcie z prowadzącymi | Wykład | 10 |
| Konwersatorium (ćwiczenia, laboratorium itd.) | 15 |
| Pozostałe godziny kontaktu studenta z prowadzącym | 15 |
| Ilość godzin pracy studenta bez kontaktu z prowadzącymi | Lektura w ramach przygotowania do zajęć | 10 |
| Przygotowanie krótkiej pracy pisemnej lub referatu po zapoznaniu się z niezbędną literaturą przedmiotu |  |
| Przygotowanie projektu lub prezentacji na podany temat (praca w grupie) |  |
| Przygotowanie do egzaminu | 25 |
| Ogółem bilans czasu pracy | 3 |
| Ilość punktów ECTS w zależności od przyjętego przelicznika | 75 |