*Załącznik nr 1.5 do Zarządzenia Rektora UR nr 7/2023*

**SYLABUS**

**dotyczy cyklu kształcenia****2024-2026**

Rok akademicki 2024/2025

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Zarządzanie zasobami ludzkimi w sektorze finansowym |
| Kod przedmiotu\* | FiR/II/BiDF/C-1.2a |
| Nazwa jednostki prowadzącej kierunek | Kolegium Nauk Społecznych |
| Nazwa jednostki realizującej przedmiot | Instytut Ekonomii i Finansów KNS |
| Kierunek studiów | Finanse i Rachunkowość |
| Poziom studiów | drugi |
| Profil | ogólnoakademicki |
| Forma studiów | niestacjonarne |
| Rok i semestr/y studiów | I/ 2 |
| Rodzaj przedmiotu | specjalnościowy do wyboru |
| Język wykładowy | polski |
| Koordynator | Dr hab. Mariola Grzebyk, prof. UR |
| Imię i nazwisko osoby prowadzącej / osób prowadzących | Dr hab. Mariola Grzebyk, prof. UR |

\* *opcjonalni*e, *zgodnie z ustaleniami w Jednostce*

1.1.Formy zajęć dydaktycznych, wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semestr  (nr) | Wykł. | Ćw. | Konw. | Lab. | Sem. | ZP | Prakt. | Inne (jakie?) | **Liczba pkt. ECTS** |
| 2 | 9 |  |  |  |  |  |  |  | 3 |

1.2. Sposób realizacji zajęć

 zajęcia w formie tradycyjnej lub z wykorzystaniem platformy Ms Teams

☐ zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość

1.3 Forma zaliczenia przedmiotu (z toku) (egzamin, zaliczenie z oceną, zaliczenie bez oceny)

Egzamin

2.Wymagania wstępne

|  |
| --- |
| Znajomość podstawowych pojęć z zakresu zarządzania i funkcjonowania przedsiębiorstwa. |

3.cele, efekty uczenia się , treści Programowe i stosowane metody Dydaktyczne

3.1 Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Zapoznanie studentów z celami i znaczeniem gospodarowania ludźmi w organizacji |
| C2 | Przedstawienie poszczególnych etapów procesu gospodarowania ludźmi w organizacji |
| C3 | Rozpoznaje warunki pracy i problemy ich kształtowania w przedsiębiorstwie |

**3.2 Efekty uczenia się dla przedmiotu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EK (efekt uczenia się) | Treść efektu uczenia się zdefiniowanego dla przedmiotu | Odniesienie do efektów kierunkowych [[1]](#footnote-1) |
| EK­\_01 | Student identyfikuje i opisuje podstawowe elementy polityki personalnej w organizacji. Dostrzega znaczenie i rolę polityki personalnej w sektorze finansowym | K\_W07  K\_W08 |
| EK\_02 | Potrafi wykorzystać różne metody analizy i wyceny kapitału ludzkiego w organizacjach sektora finansowego | K\_W07  K\_W08 |
| EK\_03 | Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną w praktyce | K\_U07  K\_U09 |
| EK\_04 | Posiada umiejętność analizy i interpretacji problemów personalnych w organizacji | K\_U07  K\_U09 |
| EK\_05 | Potrafi myśleć i działać aktywnie w aspekcie zarządzania ludźmi w organizacji finansowej | K\_K01  K\_K03  K\_K04 |

**3.3Treści programowe**

1. Problematyka wykładu

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| 1. Podstawy zzl w organizacji (pojęcie, istota, cele i funkcje, rys historyczny – ewolucja, modele). 2. Znaczenie zzl w sektorze finansowym. Planowanie zatrudnienia, rekrutacja, selekcja i obsadzanie stanowisk pracy pracowników 3. Uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne (bliższe i dalsze)polityki kadrowej) i ich charakterystyka. Chaos terminologiczny (kadry, zasoby ludzkie, personel, kadra, funkcja personalna – wyjaśnianie pojęć) 4. Podmioty polityki kadrowej, organizacja, zadania. Narzędzia i instrumenty w polityce kadrowej. Istota i rodzaje analizy pracy. 5. Warunki pracy i ich kształtowanie w organizacji finansowej. Formy zatrudnienia-charakterystyka, cechy. Elastyczne formy zatrudnienia: wady i zalety dla pracownika i pracodawcy 6. Rodzaje dokumentów aplikacyjnych do zatrudnienia i sposoby ich analizy 7. Nowoczesne techniki rekrutacji i selekcji pracowników. Błędy w procesie rekrutacji 8. Pojęcie, zakres i struktura rozwoju pracowników. Podmioty rozwoju pracowników 9. Planowanie rozwoju – plan ścieżki zawodowej, analiza otoczenia pracownika, diagnoza potencjału, identyfikacja wartości, potrzeb i aspiracji. 10. Awansowanie pracowników – przyczyny, skutki, korzyści 11. Motywowanie (materialne i pozamaterialne, system motywacyjny i jego elementy) i awansowanie pracowników. Wynagradzanie pracowników (pojęcie i funkcje wynagrodzeń, zasady i kryteria wynagradzania, formy wynagradzania, doskonalenie systemów wynagrodzeń). 12. Doskonalenie (istota, cele, rodzaje szkoleń, znaczenie, zarządzanie karierą zawodową) 13. Ocenianie (pojęcie i cele oceniania, zasady i kryteria oceniania, techniki oceniania, zarządzanie procesem oceniania pracowników) 14. Pojęcie, istota i rodzaje zwolnień pracowniczych. Podstawy prawne rozwiązania stosunku o pracę-wybrane aspekty 15. Zwolnienia monitorowane-outplacement-istota, rodzaje, przesłanki stosowania. Czynniki wpływające na przebieg i efekty outplacementu-charakterystyka. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom outplacementu. Formy pomocy zwalnianym pracownikom; trudności związane z prowadzeniem programów outplacementu w Polsce |

1. Problematyka ćwiczeń audytoryjnych, konwersatoryjnych, laboratoryjnych, zajęć praktycznych

3.4 Metody dydaktyczne

Np.:

*Wykład: wykład problemowy, wykład z prezentacją multimedialną, metody kształcenia na odległość*

*Ćwiczenia: analiza tekstów z dyskusją, metoda projektów(projekt badawczy, wdrożeniowy, praktyczny), praca w grupach (rozwiązywanie zadań, dyskusja),gry dydaktyczne, metody kształcenia na odległość*

*Laboratorium: wykonywanie doświadczeń, projektowanie doświadczeń*

Wykład: Wykład z prezentacją multimedialną, w tym z zastosowaniem platformy Teams; studium przypadku; filmy tematyczne

4. METODY I KRYTERIA OCENY

4.1 Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody oceny efektów uczenia się  (np.: kolokwium, egzamin ustny, egzamin pisemny, projekt, sprawozdanie, obserwacja w trakcie zajęć) | Forma zajęć dydaktycznych  (w, ćw, …) |
| ek\_ 01 | egzamin | wykład |
| ek\_ 02 | egzamin | wykład |
| ek\_ 03 | egzamin | wykład |
| ek\_ 04 | egzamin | wykład |
| Ek\_ 05 | egzamin, obserwacja postawy | wykład |

4.2 Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

|  |
| --- |
| Podstawą zaliczenia przedmiotu jest pozytywna ocena z egzaminu, polegająca na uzyskaniu min 50% wymaganych punktów . |

**5. CAŁKOWITY NAKŁAD PRACY STUDENTA POTRZEBNY DO OSIĄGNIĘCIA ZAŁOŻONYCH EFEKTÓW W GODZINACH ORAZ PUNKTACH ECTS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Forma aktywności** | **Średnia liczba godzinna zrealizowanie aktywności** |
| Godziny z harmonogramu studiów | 9 |
| Inne z udziałem nauczyciela akademickiego  (udział w konsultacjach, egzaminie) | 3 |
| Godziny niekontaktowe – praca własna studenta (przygotowanie do zajęć i egzaminu) | 63 |
| SUMA GODZIN | 75 |
| **SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS** | 3 |

*\* Należy uwzględnić, że 1 pkt ECTS odpowiada 25-30 godzin całkowitego nakładu pracy studenta.*

6. PRAKTYKI ZAWODOWE W RAMACH PRZEDMIOTU

|  |  |
| --- | --- |
| wymiar godzinowy | - |
| zasady i formy odbywania praktyk | - |

7. LITERATURA

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa:   1. Dobija M.(red. nauk.), Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej, wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2011. 2. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Wydawnicza Wolters Kluwer business, Warszawa 2011. 3. Oczkowska R., Bukowska U., Dolot A., Kopeć J., Kusio T., Szydło R., Wiśniewska S., Zając P. zarządzanie zasobami ludzkimi: uwarunkowania, instrumenty, trendy, PWN, Warszawa 2019. |
| Literatura uzupełniająca:   1. Zając Cz., zarządzanie zasobami ludzkimi w grupach kapitałowych, PWE, Warszawa 2012. 2. Oleksyn T., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Oficyna Wydawnicza Wolters Kluwer business, Warszawa 2017. |

Akceptacja Kierownika Jednostki lub osoby upoważnionej

1. W przypadku ścieżki kształcenia prowadzącej do uzyskania kwalifikacji nauczycielskich uwzględnić również efekty uczenia się ze standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. [↑](#footnote-ref-1)