**SYLABUS**

**dotyczy cyklu kształcenia** 2018-2021

1. PODSTAWOWE INFORMACJE O PRZEDMIOCIE/MODULE

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu/ modułu | Polityka personalna |
| Kod przedmiotu/ modułu\* | FiR/I/RP/C-1.3b |
| Wydział (nazwa jednostki prowadzącej kierunek) | Wydział Ekonomii |
| Nazwa jednostki realizującej przedmiot | Katedra Ekonomiki i Zarządzania |
| Kierunek studiów | Finanse i rachunkowość |
| Poziom kształcenia | I stopień |
| Profil | ogólnoakademicki |
| Forma studiów | stacjonarne |
| Rok i semestr studiów | III/5 |
| 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 |

\* *- zgodnie z ustaleniami na Wydziale*

1.1. Formy zajęć dydaktycznych, wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semestr  (nr) | Wykł. | Ćw. | Konw. | Lab. | Sem. | ZP | Prakt. | Inne (jakie?) | **Liczba pkt ECTS** |
| 5 | 15 | 15 |  |  |  |  |  |  | 3 |

1.2. Sposób realizacji zajęć

x zajęcia w formie tradycyjnej

☐ zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość

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

egzamin

2. WYMAGANIA WSTĘPNE

|  |
| --- |
| Student powinien posiadać ogólną wiedzę dotyczącą podstaw funkcjonowania przedsiębiorstwa. |

3. CELE, EFEKTY KSZTAŁCENIA , TREŚCI PROGRAMOWE I STOSOWANE METODY DYDAKTYCZNE

3.1. Cele przedmiotu/modułu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Zapoznanie studentów z celami, funkcjami i znaczeniem polityki personalnej w przedsiębiorstwie. |
| C2 | Przedstawienie etapów procesu kadrowego i dokonanie ich charakterystyki. |
| C3 | Wypracowanie umiejętności samodzielnego, twórczego myślenia poprzez konfrontowanie wiedzy teoretycznej ze zdarzeniami zachodzącymi w przedsiębiorstwie. |

**3.2. Efekty kształcenia dla przedmiotu/ modułu** (*wypełnia koordynator*)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EK (efekt kształcenia) | Treść efektu kształcenia zdefiniowanego dla przedmiotu (modułu) | Odniesienie do efektów kierunkowych (KEK) |
| EK\_01 | Identyfikuje i opisuje podstawowe elementy polityki personalnej w organizacji. | K\_W03  K\_W05  K\_W08 |
| EK\_02 | Analizuje i interpretuje problemy personalne w organizacji. | K\_U02  K\_U03  K\_U12 |
| EK\_03 | Współpracuje w grupie . | K\_K02 |

**3.3. Treści programowe** (*wypełnia koordynator)*

1. Problematyka wykładu

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| Podstawy polityki kadrowej w organizacji (pojęcie, istota, cele i funkcje, rys historyczny – ewolucja, modele). Znaczenie polityki kadrowej w organizacji. |
| Uwarunkowania wewnętrzne i zewnętrzne (bliższe i dalsze) polityki kadrowej i ich charakterystyka. Chaos terminologiczny (kadry, zasoby ludzkie, personel, kadra, funkcja personalna – wyjaśnianie pojęć). |
| Podmioty polityki kadrowej, organizacja, zadania. Narzędzia i instrumenty w polityce kadrowej. Istota i rodzaje analizy pracy. |
| Warunki pracy i ich kształtowanie w przedsiębiorstwie. Formy zatrudnienia-charakterystyka, cechy. Elastyczne formy zatrudnienia: wady i zalety dla pracownika i pracodawcy. |
| Pojęcie, zakres i struktura rozwoju pracowników. Podmioty rozwoju pracowników. Awansowanie pracowników – przyczyny, skutki, korzyści. |
| Motywowanie jako element polityki personalnej przedsiębiorstwa. Środki motywacyjne i ich podział, motywacja 3.0. Motywowanie materialne i pozamaterialne-charakterystyka, przykłady. |
| System motywacyjny – pojęcie, jego elementy, budowanie systemu motywacyjnego w przedsiębiorstwie. |
| Wynagradzanie pracowników (definicja wg różnych źródeł i funkcje wynagrodzeń, zasady i kryteria wynagradzania, formy wynagradzania, doskonalenie systemów wynagrodzeń). |
| Doskonalenie (istota, cele, rodzaje szkoleń, znaczenie, zarządzanie karierą zawodową). |
| Ocenianie (pojęcie i cele oceniania, zasady i kryteria oceniania, techniki oceniania, zarządzanie procesem oceniania pracowników). |
| Pojęcie, istota i rodzaje zwolnień pracowniczych. Podstawy prawne rozwiązania stosunku o pracę-wybrane aspekty. Zwolnienia monitorowane – outplacement – istota, rodzaje, przesłanki stosowania. |
| Wartość kapitału ludzkiego dla firmy. Strategie rozwojowe inwestycji w człowieka. |

1. Problematyka ćwiczeń audytoryjnych

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| Polityka personalna i jej miejsce w działalności przedsiębiorstwa. Prezentacja etapów polityki personalnej i ich znaczenie. |
| Planowanie zatrudnienia, rekrutacja, selekcja i obsadzanie stanowisk pracy pracowników. |
| Rodzaje dokumentów aplikacyjnych do zatrudnienia i ich analiza. Opracowywanie CV i listu motywacyjnego dla wybranego ogłoszenia prasowego. Nowoczesne techniki rekrutacji i selekcji pracowników. Błędy w procesie rekrutacji. Przykłady i ich analiza. |
| Planowanie rozwoju – plan ścieżki zawodowej, analiza otoczenia pracownika, diagnoza potencjału, identyfikacja wartości, potrzeb i aspiracji. Analiza ścieżki rozwoju – studium przypadku. Awansowanie pracowników-pojęcie, źródła, zasady. |
| Motywowanie pracowników jako element efektywności pracy. Zasady skutecznej motywacji, przykłady. Opracowywanie tabeli płac dla wybranej organizacji (z zastosowaniem metody UMEWAP). |
| Ocenianie pracowników – System ocen pracowniczych w przedsiębiorstwie. Problemy i błędy popełniane w procesie oceniania. Zastosowanie wiedzy do opracowania kryteriów oceniania studentów ubiegających się o stypendia naukowe. |
| Rozwój i doskonalenie pracowników - konstruowanie systemu szkoleń, ocena efektywności szkoleń. Studium przypadku – analiza potrzeb szkoleniowych i proponowanie konkretnych rodzajów szkoleń dla poszczególnych grup pracowników. |
| Metody wyceny i mierzenia kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie. Efektywność wykorzystania inwestycji w pracownika. Analiza studium przypadku (przedsiębiorstwo produkcyjne, zakład usługowy, agencja reklamowa) – przygotowywanie zestawu kryteriów, które można wykorzystać do wyceny kapitału ludzkiego. |

3.4. Metody dydaktyczne

Wykład z prezentacją multimedialną.

Ćwiczenia: dyskusja, studium przypadku, praca w grupach.

4. METODY I KRYTERIA OCENY

4.1 Sposoby weryfikacji efektów kształcenia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody oceny efektów kształcenia | Forma zajęć dydaktycznych |
| ek\_01 | kolokwium, praca zespołowa, obserwacja w trakcie zajęć, egzamin pisemny | wykład, ćwiczenia |
| ek\_02 | kolokwium, praca zespołowa, obserwacja w trakcie zajęć, egzamin pisemny | wykład, ćwiczenia |
| ek\_03 | praca zespołowa, obserwacja w trakcie zajęć | ćwiczenia |

4.2. Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

|  |
| --- |
| Ćwiczenia:   * kolokwium obejmujące treści przekazane i wypracowane w trakcie ćwiczeń. Podstawą oceny pozytywnej jest wynik pracy pisemnej, z której student uzyska min. 50% wymaganych punktów oraz obecność na zajęciach i aktywność.   Wykład:   * egzamin pisemny. Na zaliczenie wymagane jest uzyskanie co najmniej 50% punktów. |

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Forma aktywności** | **Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności** |
| Godziny kontaktowe wynikające z planu studiów | 30 |
| Inne z udziałem nauczyciela  (udział w konsultacjach, egzaminie) | 4 |
| Godziny niekontaktowe – praca własna studenta (przygotowanie do zajęć, egzaminu) | 41 |
| 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/ MODUŁU

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

7. LITERATURA

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa:   1. Antczak Z., Funkcja personalna we współczesnej organizacji: wybrane zagadnienia zarządczo-analityczne, UE we Wrocławiu, Wrocław 2010. 2. Grzebyk M., Pierścieniak A., Filip P., Gospodarowanie kapitałem ludzkim w organizacji w kierunku poprawy efektywności pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2014. 3. Juchnowicz M. (red.), Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy - narzędzia - aplikacje, PWE, Warszawa 2014. |
| Literatura uzupełniająca:   1. Armstrong M., Baron A., Zarządzanie kapitałem ludzkim. Uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2012. 2. Potoczek A., Stępień J., Kadry i zarządzanie w administracji, Prodruk, Poznań-Toruń 2005. |