


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

 Projekt współfinansowany przez
Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu
Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY


Nazwa przedmiotu			Kod ECTS
Zarządzanie ludźmi w małej firmie			13.3.0712
Nazwa jednostki prowadzącej przedmiot			
Katedra Makroekonomii			
Studia			
wydział	kierunek	poziom	wszystkie
Wydział Chemii	Biznes chemiczny	forma	wszystkie
		moduł	wszystkie
		specjalnościowy	wszystkie
		specjalizacja	wszystkie
Nazwisko osoby prowadzącej (osób prowadzących)			
dr Andrzej Poszewiecki; prof. UG, dr hab. Przemysław Kulawczuk			
Formy zajęć, sposób ich realizacji i przypisana im liczba godzin			Liczba punktów ECTS
Formy zajęć			2 zajęcia 45 godz. konsultacje 2 godz. praca własna studenta 3 godz. RAZEM: 50 godz. - 2 ECTS
Wykład, Ćw. audytoryjne			
Sposób realizacji zajęć			
zajęcia w sali dydaktycznej			
Liczba godzin			
Ćw. audytoryjne: 30 godz., Wykład: 15 godz.			
Termin realizacji przedmiotu			
2021/2022 letni			
Status przedmiotu	Język wykładowy		
obowiązkowy	polski		
Metody dydaktyczne	Forma i sposób zaliczenia oraz podstawowe kryteria oceny lub wymagania egzaminacyjne		
	Sposób zaliczenia		
	- Zaliczenie na ocenę		
	- Egzamin		
	Formy zaliczenia		
Test zaliczeniowy obejmuje wiedzę z zakresu ćwiczeń oraz wykładów. Przystąpienie do końcowego testu zaliczeniowego wymaga zaliczenia ćwiczeń, w ramach których realizowany jest projekt grupowy oraz projekt indywidualny.			
Podstawowe kryteria oceny			
51% - 60% - dostateczny			
61% - 70% - dostateczny plus			
71% - 80% - dobry			
81% - 90% - dobry plus			
91% - 100% - bardzo dobry			
Sposób weryfikacji założonych efektów kształcenia			
Sposób weryfikacji przyswojenia wiedzy:			
Przeprowadzenie egzaminu obejmującego zagadnienia z zakresu zarządzania ludźmi w małej firmie przedstawione w treściach programowych przedmiotu (K_BCh_W01, K_BCh_W12).			
Sposób weryfikacji nabycia umiejętności:			
Ocena projektu grupowego obejmującego tworzenie opisu stanowiska pracy, planów etatów, formularzy oceny pracowników oraz ogłoszeń rekrutacyjnych (K_BCh_U11, K_BCh_U12).			
Sposób weryfikacji nabrania kompetencji społecznych:			
Ocena realizacji projektu indywidualnego, ocena umiejętności planowania kolejności wykonywania poszczególnych etapów pracy oraz przestrzegania poleceń			

Określenie przedmiotów wprowadzających wraz z wymogami wstępnymi**A. Wymagania formalne**

brak

B. Wymagania wstępne

brak

Cele kształcenia

1) Zapoznanie studentów z istotą i rolą kapitału ludzkiego w małych przedsiębiorstwach, 2) przedstawienie znaczenia kapitału ludzkiego w rozwoju małej firmy, 3) wyrobienie podstawowych umiejętności w zakresie prowadzenia gospodarki kadrowej w małej firmie

Treści programowe

Wykład:

Blok 1

1. Istota kapitału ludzkiego - definicje i terminy
2. Ewolucja roli kapitału ludzkiego w gospodarce od "labour force do immaterial labour"
3. Kapitał ludzki i potrzeba jego stałego rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy
4. Ewolucja charakteru pracy - etat, praca czasowa, elastyczne formy zatrudniania, samozatrudnienie,

Blok 2

5. Wpływ kultury organizacyjnej na politykę personalną w organizacjach
6. Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście gospodarowania kapitałem ludzkim
7. Różnorodność w miejscu pracy - ewolucja koncepcji różnorodności, wady i zalety różnicowania personelu,
8. Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy (regulacje w krajach UE i w innych krajach)

Blok 3

9. Proces pozyskania kapitału ludzkiego - podejście kompetencyjne, źródła pozyskania pracowników w przedsiębiorstwach krajowych i międzynarodowych, metody selekcji pracowników, wprowadzenie do pracy
10. Ocena wyników pracy - metody oceniania pracowników (kwestionariusze oceny, rozmowy ocenające itp.)
11. Rozwój kapitału ludzkiego w organizacji - plan rozwoju pracowników, ścieżki kariery, tablice kadry kierowniczej, szkolenia, rotacja i zastępstwo na stanowiskach itp.

Blok 4

12. Wynagradzanie pracowników - funkcje wynagrodzeń
13. Zwolnienia, przejścia na emeryturę
14. Wybrane problemy gospodarowania kapitałem ludzkim w małych przedsiębiorstwach działających na rynkach międzynarodowych

Ćwiczenia:

1. Sporządzanie opisu stanowiska pracy
2. Budowa prostego planu etatów (planu zatrudnienia) w małej firmie
3. Formułowanie zadań i kryteriów przyjęcia wyników – zaprojektowanie formularza
3. Tworzenie regulaminu wynagrodzeń w małej firmie
4. Formułowanie ogłoszenia rekrutacyjnego, planowanie rekrutacji, tworzenie kryteriów rekrutacji, przeprowadzenie postępowania rekrutacyjnego – symulacje
5. Sformułowanie prostego systemu motywowania w małej firmie
6. Budowa formularza oceny pracowników – modyfikacja dostarczonego wzorca do specyfiki branży
7. Sformułowanie scenariusza rozmowy przyjęcia do pracy i zwolnienia pracownika

Wykaz literatury

A. Literatura wymagana do ostatecznego zaliczenia zajęć (zdania egzaminu):

A.1. wykorzystywana podczas zajęć

Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji, [red.] H. Król, A. Ludwicyński, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2010

M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Wydawnicza Wolter Kluwers, Kraków 2007

J.W. Budd, J. G. Scoville, The ethics of Human Resources and Industrial Relations, Cornell University Press, Ithaca 2005

P. Kulawczuk, A. Poszewiecki (red.) Wpływ społecznej odpowiedzialności biznesu i etyki biznesu na zarządzanie przedsiębiorstwem, FRUG, Gdańsk 2007

A. Pocztowski, Z. Wisniewski (red.) Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004,

D. Simpson, Istota i konsekwencje ekonomiczne wypalenia zawodowego [w:] International Business and Global Economy, Biznes międzynarodowy w gospodarce globalnej, ed. by the Institute of International Business, University of Gdansk, Gdańsk 2013, nr 32, s. 187-201

D. Simpson, Strategie różnicowania personelu w świetle polityki UE przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, [w:] Wyzwania gospodarki globalnej, Prace i Materiały Instytutu Handlu Zagranicznego UG, tom 1, FRUG, Sopot 2010

P. Zientara, Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego, Pomorskie Wydawnictwo Naukowo-techniczne, Gdańsk 2009

A.2. studiowana samodzielnie przez studenta

B. Literatura uzupełniająca

K. Baładynowicz-Panfil, Starzenie się społeczeństw jako determinanta kształtowania współczesnych procesów migracyjnych, [w:]Wyzwania gospodarki globalnej, Prace i Materiały Instytut Handlu Zagranicznego, tom 1, FRUG Sopot 2010

L.Edvinsson, M.S. Malone, Kapitał intelektualny, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2001

Kierunkowe efekty kształcenia

K_BCh_W01 opisuje relacje między ekonomią i funkcjonowaniem przemysłu chemicznego
K_BCh_W12 ma podstawową wiedzę o człowieku jako podmiocie tworzącym struktury ekonomiczne w biznesie chemicznym oraz ma elementarną wiedzę o zasadach i motywach działania człowieka w tych strukturach
K_BCh_U11 wykorzystuje zdobytą wiedzę ekonomiczną w samodzielnym podejmowaniu działalności gospodarczej i rozstrzygania dylematów pracy zawodowej
K_BCh_U12 potrafi brać udział w analizach i ocenach alternatywnych rozwiązań problemów ekonomicznych i dobrać metody oraz instrumenty pozwalające racjonalnie je rozstrzygać
K_BCh_K06 orientuje się w ogólnych zasadach tworzenia i funkcjonowania form indywidualnej przedsiębiorczości

Wiedza

Student wie:

1. Na czym polega istota kapitału ludzkiego
2. Rozumie na czym polega ewolucja roli kapitału ludzkiego w gospodarce od "labour force do immaterial labour"
3. Na czym polega znaczenie kapitału ludzkiego i potrzeba jego stałego rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy
4. Rozumie ewolucję charakteru pracy - etat, praca czasowa, elastyczne formy zatrudniania, samozatrudnienie,
5. Na czym polega wpływ kultury organizacyjnej na politykę personalną w organizacjach
6. Na czym polega koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście gospodarowania kapitałem ludzkim
7. Rozumie różnorodność w miejscu pracy - ewolucja koncepcji różnorodności, wady i zalety zróżnicowania personelu,
8. Na czym polega przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy (regulacje w krajach UE i w innych krajach)
9. Jak zorganizować proces pozyskania kapitału ludzkiego - podejście kompetencyjne, źródła pozyskania pracowników w małych przedsiębiorstwach, metody selekcji pracowników, wprowadzenie do pracy
10. Poznaje sposoby oceny wyników pracy - metody oceniania pracowników (kwestionariusze oceny, rozmowy ocenające itp.)
12. Rozumie na czym polega rozwój kapitału ludzkiego w organizacji - plan rozwoju pracowników, ścieżki kariery, tablice kadry kierowniczej, szkolenia, rotacja i zastępowo na stanowiskach itp.
12. Wie jakie są zasady wynagradzania pracowników - funkcje wynagrodzeń
13. Rozumie specyfikę zwolnień, przejść na emeryturę
14. Zapoznaje się z wybranymi problemami gospodarowania kapitałem ludzkim w małych przedsiębiorstwach działających na rynkach międzynarodowych

Umiejętności

Student potrafi:

1. Sporządzić opis stanowiska pracy
2. Zbudować prosty plan etatów (plan zatrudnienia) w małej firmie
3. Formułować zadania i kryteria przyjęcia wyników – zaprojektować formularz
3. Stworzyć regulamin wynagrodzeń w małej firmie
4. Sformułować ogłoszenie rekrutacyjne, zaplanować rekrutację, stworzyć kryteria rekrutacji, przeprowadzić postępowanie rekrutacyjne
5. Sformułować prosty system motywowania w małej firmie
6. Zbudować formularz oceny pracowników
7. Sformułować scenariusz rozmowy przyjęcia do pracy i zwolnienia pracownika

Kompetencje społeczne (postawy)

Student nabywa odpowiedzialnej postawy wobec pracowników opartej na pogłębionej wiedzy z zakresu przedmiotu

Kontakt

pk1@post.pl