**karta przedmiotu**

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Zarządzanie kompetencjami pracowników |
| Rocznik studiów | 2020/2021 |
| Kolegium | Zarządzania |
| Kierunek studiów | Psychologia w zarządzaniu |
| Poziom kształcenia | Studia pierwszego stopnia |
| Profil kształcenia | Praktyczny |
| Specjalność | Zarządzanie zasobami ludzkimi |
| Osoba odpowiedzialna | dr Barbara Przywara |

1. Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów)

|  |
| --- |
| Podstawy zarządzania |

1. Efekty uczenia się i sposób realizacji zajęć
   1. Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Uświadomienie studentom istoty i znaczenia zarządzania zasobami ludzkimi ludzkich w tworzeniu i funkcjonowaniu organizacji. |
| C2 | Uświadomienie studentom konieczności trafnego doboru reguł i metod identyfikujących i kształtujących politykę personalną organizacji. |
| C3 | Uświadomienie studentom konieczności bieżącego monitorowania informacji o rynku pracy i ciągłego doskonalenia kwalifikacji zawodowych. |

* 1. Przedmiotowe efekty uczenia się, z podziałem na wiedzę, umiejętności i kompe- tencje, wraz z odniesieniem do efektów uczenia się dla kierunku i obszaru (obszarów)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lp. | Opis przedmiotowych efektów uczenia się | Odniesienie do efektów uczenia się  dla kierunku |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **wiedzy** | | |
| P\_W01 | zna istotę i znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi w tworzeniu i funkcjonowaniu organizacji. | K\_W12 |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **umiejętności** potrafi | | |
| P\_U01 | dobrać odpowiednie narzędzia wspomagające identyfikowanie  i kształtowanie polityki personalnej organizacji. | K\_U09 |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **kompetencji społecznych** | | |
| P\_K01 | potrafi analizować informacje o rynku pracy w kontekście ciągłego doskonalenia kompetencji zawodowych. | K\_K03 |

* 1. Formy zajęć dydaktycznych oraz wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Studia stacjonarne (ST) | | | | | | | |
| W | K | Ćw | L | ZP | P | eL | ECTS |
| - | - | 20 | - | - | 15 | - | 3 |
| Studia niestacjonarne (NST) | | | | | | | |
| W | K | Ćw | L | ZP | P | eL | ECTS |
| - | - | 15 | - | - | 10 | - | 3 |

* 1. Metody realizacji zajęć dydaktycznych

|  |  |
| --- | --- |
| Formy zajęć | Metoda realizacji |
| Ćwiczenia | analiza przypadku, test–quiz, dialog–rozmowa ze studentem, dyskusja kierowana, metoda drzewa decyzyjnego, nominalna technika grupowa |

|  |  |
| --- | --- |
| Projekt | projekt |

* 1. Treści kształcenia

Ćwiczenia

|  |  |
| --- | --- |
| Lp. | Treści kształcenia realizowane w ramach ćwiczeń |
|
| Cw1 | Istota kompetencji i podstawy zarządzania kompetencjami |
| Cw2 | Budowanie profili kompetencyjnych |
| Cw3 | Metody oceny potencjału kompetencyjnego |
| Cw4 | Rozwój pracowników w oparciu o kompetencje |
| Cw5 | Wybrane narzędzia w zarządzaniu kompetencjami pracowników |

Projekt

|  |  |
| --- | --- |
| Lp. | Treści kształcenia realizowane w ramach projektu |
|
| P1 | Projektowanie indywidualnych ścieżek karier |

* 1. Korelacja pomiędzy efektami uczenia się, celami przedmiotu, a treściami kształcenia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Efekt uczenia się | Cele przedmiotu | Treści kształcenia |
| P\_W01 | C1 | Cw1, Cw2, Cw3, Cw4, Cw5 |
| P\_U01 | C2, C3 | Cw1, Cw2, Cw3, Cw4, Cw5 |
| P\_K01 | C3 | P1 |

* 1. Metody weryfikacji efektów uczenia się (w odniesieniu do poszczególnych efektów)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Efekt uczenia się | Metoda oceny | Forma zajęć, w ramach której następuje weryfikacja efektu |
| P\_W01 | Zadania zamknięte/Zadania otwarte | Ćwiczenia |
| P\_U01 | Zadania praktyczne | Ćwiczenia |
| P\_K01 | Projekt | Projekt |

* 1. Kryteria oceny stopnia osiągniętych efektów uczenia się

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Efekt  uczenia się | Na ocenę 2  student nie potrafi | Na ocenę 3  student potrafi | Na ocenę 4  student potrafi | Na ocenę 5  student potrafi |
| P\_W01 | Poprawnie omówić co najmniej jednego zagadnienia teoretyczno-problemowego | Poprawnie omówić co najmniej jedno zagadnienie teoretyczno-problemowe | Poprawnie omówić co najmniej dwa zagadnienia teoretyczno-problemowe | Poprawnie omówić trzy zagadnienia teoretyczno-problemowe |
| P\_U01 | Poprawnie dobrać przynajmniej jednej reguły/metody identyfikującej i kształtującej politykę personalna organizacji w zakresie zarządzania kompetencjami | Poprawnie dobrać przynajmniej jedną regułę/metodę identyfikującą i kształtującą politykę personalną organizacji w zakresie zarządzania kompetencjami | Poprawnie dobrać przynajmniej dwie reguły/metody identyfikujące i kształtujące politykę personalną organizacji w zakresie zarządzania kompetencjami | Poprawnie dobrać trzy reguły/metody identyfikujące i kształtujące politykę personalną organizacji w zakresie zarządzania kompetencjami |
| P\_K01 | Poprawnie zaprojektować indywidualnej ścieżki kariery dla wybranego stanowiska pracy | Poprawnie zaprojektować indywidualną ścieżkę kariery dla wybranego stanowiska pracy | Poprawnie zaprojektować indywidualną ścieżkę kariery dla stanowisk pracy: wykonawczego i kierowniczego | Poprawnie zaprojektować indywidualną ścieżkę kariery dla stanowisk pracy: wykonawczego, kierowniczego i specjalistycznego |

* 1. Literatura

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa |
| Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami, Wolters Kluwer Polska, 2014 |
| Whiddett S., Hollyforde S., Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna Kraków, 2003 |

|  |
| --- |
| Literatura uzupełniająca |
| Uniwersalny model kompetencyjny. Podręcznik Użytkownika przygotowany przez Fundację Obserwatorium Zarządzania przy współpracy z Competency Institute, 2011- pozycja dostępna pod adresem  <http://katalizatorinnowacji.pl/uploads/files/0/145/Kompetencje_book.pdf> |
| [Król](http://merlin.pl/Marianna-Kr%F3l/ksiazki/person/1,561604.html) M., [Prokopowicz](http://merlin.pl/Piotr-Prokopowicz/ksiazki/person/1,400102.html) P., [Żmuda](http://merlin.pl/Grzegorz-%AFmuda/ksiazki/person/1,400103.html) G., Kompetencyjne testy sytuacyjne w rekrutacji, selekcji i ocenie pracowników, [Wolters Kluwer Polska](http://merlin.pl/Wolters%E2%80%93Kluwer%E2%80%93Polska/ksiazki/firm/1,40658.html), 2014 |
| Król H., Ludwiczyński A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2006 |
| Penc J., Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji, Difin, Warszawa 2007 |

1. Nakład pracy studenta - bilans punktów ECTS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rodzaje aktywności** | **Obciążenie studenta** | |
| **studia ST** | **studia NST** |
| Udział w C (UB) | 20h | 15h |
| Konsultacje do C (UB) | 15h | 3h |
| Samodzielne przygotowanie się do C, w tym przygotowanie do zaliczenia | 25h | 32h |
| Udział w i konsultacje do PN (UB) | 15h | 10h |
| Samodzielne przygotowanie się do zaliczenia PN | 10h | 20h |
| **Sumaryczne obciążenie pracą studenta** | **80h** | **80h** |
| **Punkty ECTS za przedmiot** | **3 ECTS** | **3 ECTS** |
| **Punkty ECTS za zajęcia prowadzone z bezpośrednim udziałem nauczycieli i studentów (UB)** | **2 ECTS** | **1 ECTS** |
| **Punkty ECTS za zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne (PZ)** | **3 ECTS** | **3 ECTS** |