|  |  |
| --- | --- |
|  | **WYŻSZA SZKOŁA INFORMATYKI I ZARZĄDZANIA z siedzibą w Rzeszowie** |

**karta przedmiotu**

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Zarządzanie zasobami ludzkimi w lotnictwie |
| Rocznik studiów | 2022/2023 |
| Kolegium | Zarządzania |
| Kierunek studiów | Zarządzanie |
| Poziom kształcenia | Studia I stopnia |
| Profil kształcenia | Praktyczny |
| Specjalność | Zarządzanie Lotnictwem |
| Osoba odpowiedzialna | mgr Katarzyna Górska |
| Studia w języku angielskim | |

1. Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów)

|  |
| --- |
| Podstawy zarządzania, Komunikacja Biznesowa |

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

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Uświadomienie studentom istoty i znaczenia czynnika ludzkiego w strukturach organizacyjnych (zespołach pracowniczych) i wiążących go z nimi relacjach |
| C2 | Uświadomienie studentom konieczności trafnego doboru metod, procedur oraz narzędzi wspomagających rozwiązywanie zadań i podejmowanie decyzji w pracy zespołowej |
| C3 | Nabycie umiejętności analizowania motywów i wzorców zachowań ludzkich |
| C4 | Nabycie umiejętności identyfikacji dylematów etycznych i moralnych podczas prowadzenia działalności gospodarczej |

* 1. Przedmiotowe efekty uczenia się, z podziałem na wiedzę, umiejętności i kompetencje, wraz z odniesieniem do efektów uczenia się dla kierunku

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lp. | Opis przedmiotowych efektów uczenia się | Odniesienie do efektów  uczenia się dla kierunku |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **wiedzy** potrafi | | |
| P\_W01 | Omówić aspekty zarządzania zasobami ludzkimi na przykładzie studium przypadków organizacji lotniczych | K\_W10 |
| P\_W02 | Wytłumaczyć zasady przeprowadzania działań rekrutacyjnych oraz zasady motywowania, oceniania i szkolenia pracowników na rynku lotniczym na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | K\_W10 |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **umiejętności** potrafi | | |
| P\_U01 | Przeanalizować motywy i wzorce zachowań różnych grup pracowników na przykładzie studium przypadków organizacji lotniczych | K\_U05 |
| P\_U02 | Ocenić dylematy etyczne i moralne w zarządzaniu zasobami ludzkimi na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych |

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Studia stacjonarne (ST) | | | | | | | |
| W | K | Ćw | L | ZP | P | eL | ECTS |
| - | 25 | - | - | - | - | - | 2 |

* 1. Metody realizacji zajęć dydaktycznych

|  |  |
| --- | --- |
| Formy zajęć | Metoda realizacji |
| Konwersatorium | Wykład konwersatoryjny. Wykład połączony z bezpośrednią aktywnością samych słuchaczy, skierowaną na rozwiązanie problemów teoretycznych lub praktycznych.  Metoda poszukująca - problemowa  Giełda pomysłów - zgłaszanie przez grupę studentów pomysłów i skojarzeń mających na celu rozwiązanie określonego problemu, w trzech etapach: formułowanie problemu, zgłaszanie propozycji rozwiązań, weryfikacja hipotez oraz przyjęcie ostatecznego rozwiązania.  Metody eksponujące  Drama - odgrywanie ról pełnionych przez określone postaci (np. dyrektora zakładu, członka komisji ds. rekrutacji, członka komisji ds. oceny pracowniczej, itp.). Student „odgrywa siebie” w nowej roli i sytuacji. |

* 1. Treści kształcenia (oddzielnie dla każdej formy zajęć)

Konwersatorium

|  |  |
| --- | --- |
| Lp. | Treści kształcenia realizowane w ramach konwersatorium |
| K1 | Wprowadzenie do tematyki zarządzania zasobami ludzkimi w lotnictwie cywilnym |
| K2 | ZZL niskokosztową linią lotniczą na przykładzie Southwest Airlines – analiza przypadku |
| K3 | ZZL tradycyjną linią lotniczą na przykładzie Continental Airlines – analiza przypadku |
| K4 | Aspekty ZZL producentów samolotów na przykładzie Boeing i Airbus – analiza przypadku |
| K5 | Aspekty ZZL na przykładzie JetBlue Airways – analiza przypadku |
| K6 | Aspekty ZZL na przykładzie Ryanair – analiza przypadku |
| K7 | Zarządzanie zasobami załogi w kokpicie samolotu (CRM) |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Efekt uczenia się | Cele przedmiotu | Treści kształcenia |
| P\_W01 | C1, C2 | K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7 |
| P\_U01 | C3 | K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7 |
| P\_U02 | C4 | K2, K3, K4, K5, K6, K7 |

* 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 | Oceny esejów, stworzonych przez studentów na podstawie studium przypadków omawianych w semestrze +  Kolokwium pisemne składające się z pytań otwartych z krótką i rozszerzoną odpowiedzią oraz studium przypadku do rozwiązania w warunkach wysoko-symulowanych | Konwersatorium |
| P\_W02 |
| P\_U01 |
| P\_U02 |

* 1. Kryteria oceny stopnia osiągnięcia 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 i wyjaśnić ogólne aspekty teoretyczno-problemowe z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w lotnictwie cywilnym na przykładzie omawianych studium przypadków | Poprawnie omówić i wyjaśnić ogólne aspekty teoretyczno-problemowe z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w lotnictwie cywilnym na przykładzie omawianych studium przypadków | Poprawnie omówić główne aspekty teoretyczno-problemowe z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w lotnictwie cywilnym na przykładzie omawianych studium przypadków | Poprawnie omówić szczegółowe aspekty teoretyczno-problemowe z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w lotnictwie cywilnym na przykładzie omawianych studium przypadków |
| P\_W02 | Wytłumaczyć ogólne zasady przeprowadzania działań rekrutacyjnych oraz zasady motywowania, oceniania i szkolenia pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Wytłumaczyć ogólne zasady przeprowadzania działań rekrutacyjnych oraz zasady motywowania, oceniania i szkolenia pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Wytłumaczyć główne zasady przeprowadzania działań rekrutacyjnych oraz zasady motywowania, oceniania i szkolenia pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Wytłumaczyć szczegółowe zasady przeprowadzania działań rekrutacyjnych oraz zasady motywowania, oceniania i szkolenia pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych |
| P\_U01 | Poprawnie przeanalizować ogólne motywy i wzorce zachowań różnych grup pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Poprawnie przeanalizować ogólne motywy i wzorce zachowań różnych grup pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Poprawnie przeanalizować główne motywy i wzorce zachowań różnych grup pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Poprawnie przeanalizować szczegółowe motywy i wzorce zachowań różnych grup pracowników na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych |
| P\_U02 | Omówić podstawowe dylematy etyczne i moralne w zarządzaniu zasobami ludzkimi, występujące w procesie rekrutacji i oceny pracowniczej na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Omówić podstawowe dylematy etyczne i moralne w zarządzaniu zasobami ludzkimi, występujące w procesie rekrutacji i oceny pracowniczej na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Omówić główne dylematy etyczne i moralne w zarządzaniu zasobami ludzkimi, występujące w procesie rekrutacji i oceny pracowniczej na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych | Omówić szczegłówo wszystkie dylematy etyczne i moralne w zarządzaniu zasobami ludzkimi, występujące w procesie rekrutacji i oceny pracowniczej na przykładzie studiów przypadków organizacji lotniczych |

* 1. Literatura

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa |
| G.J. Bamber, J. Hoffer Gittell, T.A. Kochan and A. von Nordenflycht, Up In The Air: How Airlines Can Improve Performance by Engaging Their. Employees Cornell University Press Ithaca, New York 2009 |
| J. Hoffer Gittell, The Southwest Airlines Way, McGraw-Hill Education, Nowy Jork 2005 |
| K.Frieiberg, Nuts!: Southwest Airlines' Crazy Recipe for Business and Personal Success, Crown Business, Austin 1998 |
| G.Bethune, From Worst to First: Behind the Scenes of Continental's Remarkable Comeback, Willey, Nowy Jork 1999 |
| J. Wynbrandt, Flying High: How JetBlue Founder and CEO David Neeleman Beats the Competition... Even in the World's Most Turbulent Industry, Willey, Nowy Jork 2004 |
| S. Creaton, Ryanair: How a Small Irish Airline Conquered Europe, Aurum Press 2004 |
| B.G. Kanki, J. Anca , R.L. Helmreich, Crew Resource Management, Elsevier, San Diego 2010 |

|  |
| --- |
| Literatura uzupełniająca |
| L. Grubbs-West, Lessons in Loyalty: How Southwest Airlines Does It - An Insider's View, CornerStone Leadership Institute, Dallas 2005 |
| D. Harris, Human Performance on the Flight Deck, CRC Press, Burlington 2011 |
| Ruddock, Michael O'Leary: A Life in Full Flight, Penguin 2008 |

1. Nakład pracy studenta - bilans punktów ECTS

|  |  |
| --- | --- |
| **Rodzaje aktywności** | **Obciążenie studenta** |
| Udział w K (UB) | 25h |
| Konsultacje do K (UB) | 5 |
| Samodzielne studiowanie tematyki K, w tym przygotowanie do egzaminu/zaliczenia | 20h |
| **Sumaryczne obciążenie pracą studenta** | **50h** |
| **Punkty ECTS za przedmiot** | **2 ECTS** |
| **Punkty ECTS za zajęcia prowadzone z bezpośrednim udziałem nauczycieli i studentów (UB)** | **1 ECTS** |
| **Punkty ECTS za zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne (PZ)** | **0 ECTS** |