


I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)								
Zarządzanie rozwojem personelu								
Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:			 Akademia ANSiM Akademia Nauk Stosowanych Wydział Nauk Społecznych		Akademia Nauk Społecznych i Medycznych w Lublinie			
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:			Zarządzanie - studia I stopnia					
Profil kształcenia:			PRAKTYCZNY					
Nazwa specjalności:			Zarządzanie zasobami ludzkimi					
Rodzaj modułu kształcenia: (wskazać właściwe)			Specjalnościowy /do wyboru/ powiązany z praktycznym przygotowaniem zawodowym					
Rok / Semestr:			III/6					
Osoba koordynująca przedmiot:			Mgr Agnieszka Jakubczyk-Latała					
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):			Wiedza, umiejętności i kompetencje z zakresu podstawowych procesów zarządzania organizacją i personelem; znajomość zagadnień z zakresu ZZL oraz z zakresu zachowań organizacyjnych.					
II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN								
	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Laboratorium	Warsztaty	Seminarium	Praktyki	Suma godzin
Studia stacjonarne								
Studia niestacjonarne			10					75
III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH								
Formy zajęć			Metody dydaktyczne					
Konwersatorium			Pogadanka, prezentacja multimedialna, praca w małych grupach, analiza przypadku, wykonanie zadania praktycznego, projekt.					
IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIEM DO EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA KIERUNKU I OBSZARÓW								
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się						Odniesienie do efektu kierunkowego	
Wiedza:								
P_W01	Zna i rozumie w zaawansowany sposób podstawowe koncepcje rozwoju potencjału ludzkiego w organizacji.						Z1P_W06 Z1P_W07 Z1P_W08 Z1P_W09 Z1P_W12 Z1P_W16	
P_W02	Zna i rozumie w zaawansowany sposób zasadnicze rodzaje metod i narzędzi rozwoju kapitału ludzkiego.						Z1P_W06 Z1P_W07 Z1P_W08 Z1P_W09 Z1P_W12 Z1P_W16	
Umiejętności:								
P_U01	Potrafi planować i rozpoznawać potrzeby szkoleniowe.						Z1P_U04 Z1P_U09 Z1P_U11	

		Z1P_U12
P_U02	Potrafi analizować specyfikę sytuacyjnego doboru metod szkoleniowych i ewaluacji szkoleń.	Z1P_U04 Z1P_U09 Z1P_U11 Z1P_U12
P_U03	Potrafi konstruować plan ścieżki kariery.	Z1P_U04 Z1P_U09 Z1P_U11 Z1P_U12
Kompetencje społeczne		
P_K01	Jest gotów pełnić funkcje zarządzania zespołem do dbałości o tradycje zawodu i zachowaniu zasad etyki.	Z1P_K06 Z1P_K07
V. TREŚCI KSZTAŁCENIA		
Lp.	Konwersatorium:	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Strategiczne znaczenie szkoleń w budowaniu całkowitej wartości organizacji, szkolenia jako forma wspierania rozwoju pracowników i organizacji	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
T2	Modele zarządzania zasobami ludzkimi a rozwój personelu, strategia sita a strategia kapitału ludzkiego	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
T3	Analiza potrzeb szkoleniowych, dobór metod, narzędzi, warunków realizacji szkoleń oraz trenerów,. Realizacja szkolenia: metody on the job i off the job; szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne. Ewaluacja szkoleń	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
T4	Znaczenie procesu grupowego dla przebiegu i efektywności szkolenia	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
T5	Znaczenie zarządzania kompetencjami w planowaniu i kształtowaniu potencjału ludzkiego - proces uczenia się i nabywania kompetencji	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
T6	Zarządzanie talentami w organizacji	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
T7	Zarządzanie karierą pracownika. Etapy kariery. Budowanie ścieżki kariery	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
T8	Kształtowanie równowagi praca - życie - programy WLB. Perspektywa firmy i pracownika	P_W01, P_W02 P_U01, P_U02 P_U03, P_K01
VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ		
Efekty uczenia się	Metoda weryfikacji	Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EU
Wiedza:		
P_W01	zaliczenie pisemne	T1-T8
P_W02	zaliczenie pisemne	T1-T8
Umiejętności:		
P_U01	zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja	T1-T8
P_U02	zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja	T1-T8
P_U03	zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja	T1-T8

Kompetencje społeczne:				
P_K01	obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego			T1-T8
VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ				
Efekty uczenia się	Ocena niedostateczna Student nie zna, nie rozumie, nie potrafi, nie jest gotów:	Zakres ocen 3,0-3,5 Student zna, rozumie, potrafi, jest gotów	Zakres ocen 4,0-4,5 Student zna, rozumie, potrafi, jest gotów	Ocena bardzo dobra Student zna, rozumie, potrafi, jest gotów
Dla każdego z efektów uczenia się określonego dla modułu w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji	Student uzyskuje poniżej 50% max. liczby punktów dla danego efektu	Student uzyskuje od 51 do 60% max. liczby punktów dla danego efektu na ocenę 3 oraz Student uzyskuje od 61 do 70% max. liczby punktów dla danego efektu na ocenę 3,5	Student uzyskuje od 71 do 80% max. liczby punktów dla danego efektu na ocenę 4 oraz Student uzyskuje od 81 do 90% max. liczby punktów dla danego efektu na ocenę 4,5	Student uzyskuje powyżej 91% max. liczby punktów dla danego efektu
Forma zaliczenia części ćwiczeniowej – zadanie praktyczne / projekt. Opracowane zadania praktyczne / projekty oceniane są w oparciu o następującą skalę punktową: 0-50% pkt – ocena niedostateczna (2,0), 51-60% pkt – ocena dostateczna (3,0), 61-70% pkt – ocena dostateczna plus (3,5), 71-80% pkt – ocena dobra (4,0), 81-90% pkt – ocena dobra plus (4,5), 91-100% pkt – ocena bardzo dobra (5,0). Zadanie zespołowe w wieloosobowych zespołach. Opracowane zadania oceniane są w oparciu o następującą skalę punktową: 0-50% pkt – ocena niedostateczna (2,0), 51-60% pkt – ocena dostateczna (3,0), 61-70% pkt – ocena dostateczna plus (3,5), 71-80% pkt – ocena dobra (4,0), 81-90% pkt – ocena dobra plus (4,5), 91-100% pkt – ocena bardzo dobra (5,0). Ocena końcowa uzyskana przez każdego z członków zespołu jest wypadkową punktów uzyskanych grupowo za przygotowane zadanie oraz dodatkowych punktów przyznanych za indywidualny wkład w realizację zadania (maksymalnie 2 punkty). Punkty za indywidualny wkład w realizację zadania są przyznawane na podstawie deklaracji składanych przez wszystkich członków zespołu. Członek zespołu, którego wkład w realizację zadania został określony jako mniejszy niż 10% nie uzyskuje zaliczenia ćwiczeń.				
VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS				
Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta			
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne		
Udział w zajęciach dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria)		10		
Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych		35		
Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych		30		
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS		75/3,0		
Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem		10/0,4		
Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym		75/3,0		
Obciążenie studenta w ramach zajęć do wyboru		75/3,0		
IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE				

Literatura podstawowa przedmiotu:

Zarządzanie rozwojem przedsiębiorstwa : perspektywa nauki i praktyki gospodarczej. T. 1 / redakcja naukowa Małgorzata Z. Wiśniewska, Paweł Antonowicz, Małgorzata Szymańska-Brałkowska Wydano: Gdańsk ; Sopot : Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, 2020

Filipowicz G. (2024). Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista. Warszawa, Wolters Kluwer
Sidor-Rządkowska M., Kompetencyjne systemy ocen pracowników, Warszawa: Wolters Kluwer Polska 2020.

Literatura uzupełniająca przedmiotu:

E-learning : projektowanie, realizowanie i ocena / Renata Marciniak Wydano: Warszawa : Wolters Kluwer, 2022

Parsloe Eric Leedham Melville Melville Diane (2018) Coaching i mentoring. Strategie, taktyki, techniki. Podręcznik dla trenerów i mentorów, Wydawnictwo Naukowe PWN

Inne materiały dydaktyczne:

prezentacje Power Point, materiały szkoleniowe, case study