

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Zarządzanie ludźmi w małej firmie (Wykład), PG_00080746						
Kierunek studiów	Biznes chemiczny (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2026 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2028/2029		
Poziom kształcenia	I stopnia - inżynierskie		Grupa zajęć		Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów Grupa zajęć z obszarów nauk humanistycznych lub nauk społecznych Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	3		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	6		Liczba punktów ECTS		1.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		egzamin		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Ekonomiczny -> Katedra Makroekonomii						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr Andrzej Poszewiecki				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	15.0	0.0	0.0	0.0	0.0	15
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów		Udział w konsultacjach		Praca własna studenta	RAZEM
	Liczba godzin pracy studenta	15		2.0		8.0	25
Cel przedmiotu	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						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[BCHINŻ_W01] Opisuje w zaawansowanym stopniu relacje między ekonomią i funkcjonowaniem przemysłu chemicznego.	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. Poznae sposoby oceny wyników pracy - metody oceniania pracowników (kwestionariusze oceny, rozmowy ocenijące itp.) 12. Rozumie na czym polega rozwój kapitału ludzkiego w organizacji - plan rozwoju pracowników, ścieżki kariery, tablice kadry kierowniczej, szkolenia, rotacja i zastępstwo 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	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny

	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[BCHINŻ_U12] Potrafi brać udział w analizach i ocenach alternatywnych rozwiązań problemów ekonomicznych i dobrać metody oraz instrumenty pozwalające racjonalnie je rozstrzygać.	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	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[BCHINŻ_U11] Wykorzystuje zdobytą wiedzę ekonomiczną w samodzielnym podejmowaniu działalności gospodarczej i rozstrzygania dylematów pracy zawodowej.	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	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny

	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[BCHINŻ_W12] Ma wiedzę o człowieku jako podmiocie tworzącym struktury ekonomiczne w biznesie chemicznym oraz ma wiedzę o zasadach i motywach działania człowieka w tych strukturach.	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 oceniające itp.) 12. Rozumie na czym polega rozwój kapitału ludzkiego w organizacji - plan rozwoju pracowników, ścieżki kariery, tablice kadry kierowniczej, szkolenia, - rotacja i zastępstwo 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	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[BCHINŻ_K06] Orientuje się w ogólnych zasadach tworzenia i funkcjonowania form indywidualnej przedsiębiorczości.	Student nabywa odpowiedzialnej postawy wobec pracowników opartej na pogłębionej wiedzy z zakresu przedmiotu	[SK4] test/egzamin - ustny lub pisemny

Treści przedmiotu	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 zróżnicowania 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 ocenijące 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		
	Wymagania wstępne i dodatkowe		
	Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się		
	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	egzamin	50.0%	100.0%

Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji, [red.] H. Król, A. Ludwiczynski, 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
	Uzupełniająca lista lektur	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
	Adresy eZasobów	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania		

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.