

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Zarządzanie ludźmi w małej firmie (Ćw. audytoryjne), PG_00080747						
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		zaliczenie		
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	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	30
	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	30		1.0		9.0	40
Cel przedmiotu	Zapoznanie studentów z zasadami prowadzenia małego przedsiębiorstwa, z jego specyfiką i uwarunkowaniami działania m.in. przy wykorzystaniu programu Statistica.						

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 potrafi opisać, jak kapitał ludzki wpływa na efektywność ekonomiczną i innowacyjność przedsiębiorstw chemicznych. Student umie wyjaśnić wpływ kultury organizacyjnej na efektywność zarządzania kapitałem ludzkim w przemyśle chemicznym. Student rozumie koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu i jej znaczenie dla zarządzania kapitałem ludzkim w firmach chemicznych. Student zna specyfikę zarządzania kapitałem ludzkim w małych przedsiębiorstwach chemicznych działających na rynkach międzynarodowych.	[SW2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[BCHINŻ_U12] Potrafi brać udział w analizach i ocenach alternatywnych rozwiązań problemów ekonomicznych i dobierać metody oraz instrumenty pozwalające racjonalnie je rozstrzygać.	Student potrafi stosować podejście kompetencyjne do procesu pozyskiwania kapitału ludzkiego. Student umie dobierać odpowiednie metody selekcji i oceny pracowników w kontekście specyficznych potrzeb małych firm. Student potrafi analizować i oceniać różne podejścia do wynagradzania i motywowania pracowników. Student zna i umie zastosować różne metody szkoleniowe oraz strategie rotacji i zastępstwa na stanowiskach pracy.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[BCHINŻ_K06] Orientuje się w ogólnych zasadach tworzenia i funkcjonowania form indywidualnej przedsiębiorczości.	Student potrafi wyjaśnić znaczenie elastycznych form zatrudnienia i samozatrudnienia w kontekście małych firm. Student rozumie wpływ różnorodności w miejscu pracy na funkcjonowanie małych przedsiębiorstw. Student zna regulacje dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, w tym regulacje UE. Student umie analizować i oceniać alternatywne rozwiązania problemów personalnych w małych firmach.	[SK2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[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 potrafi zdefiniować i wyjaśnić pojęcie kapitału ludzkiego oraz jego znaczenie w kontekście gospodarki opartej na wiedzy. Student rozumie ewolucję roli kapitału ludzkiego od „labour force” do „immaterial labour”. Student umie opisać wpływ kultury organizacyjnej na politykę personalną w przedsiębiorstwach chemicznych. Student potrafi zidentyfikować i opisać zasady społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim.	[SW2] prezentacja/projekt/referat/raport

	<table><tr><th>Efekt kierunkowy</th><th>Efekt z przedmiotu</th><th>Sposób weryfikacji i oceny efektu</th></tr><tr><td>[BCHINŻ_U11] Wykorzystuje zdobytą wiedzę ekonomiczną w samodzielnym podejmowaniu działalności gospodarczej i rozstrzygania dylematów pracy zawodowej.</td><td>Student potrafi samodzielnie sporządzić opis stanowiska pracy oraz zidentyfikować kluczowe kompetencje wymagane na danym stanowisku. Student umie stosować metody selekcji pracowników oraz przeprowadzać oceny wyników pracy. Student potrafi opracować plan rozwoju pracowników oraz ścieżki kariery w małej firmie. Student zna metody wynagradzania pracowników oraz zasady przeprowadzania zwolnień i przejść na emeryturę.</td><td>[SU2] prezentacja/projekt/referat/ raport</td></tr></table>	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu	[BCHINŻ_U11] Wykorzystuje zdobytą wiedzę ekonomiczną w samodzielnym podejmowaniu działalności gospodarczej i rozstrzygania dylematów pracy zawodowej.	Student potrafi samodzielnie sporządzić opis stanowiska pracy oraz zidentyfikować kluczowe kompetencje wymagane na danym stanowisku. Student umie stosować metody selekcji pracowników oraz przeprowadzać oceny wyników pracy. Student potrafi opracować plan rozwoju pracowników oraz ścieżki kariery w małej firmie. Student zna metody wynagradzania pracowników oraz zasady przeprowadzania zwolnień i przejść na emeryturę.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/ raport
Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu					
[BCHINŻ_U11] Wykorzystuje zdobytą wiedzę ekonomiczną w samodzielnym podejmowaniu działalności gospodarczej i rozstrzygania dylematów pracy zawodowej.	Student potrafi samodzielnie sporządzić opis stanowiska pracy oraz zidentyfikować kluczowe kompetencje wymagane na danym stanowisku. Student umie stosować metody selekcji pracowników oraz przeprowadzać oceny wyników pracy. Student potrafi opracować plan rozwoju pracowników oraz ścieżki kariery w małej firmie. Student zna metody wynagradzania pracowników oraz zasady przeprowadzania zwolnień i przejść na emeryturę.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/ raport					
Treści przedmiotu	Blok 11. Istota kapitału ludzkiego - definicje i terminy2. Ewolucja roli kapitału ludzkiego w gospodarce od "labour force do immaterial labour"3. Kapitał ludzki i potrzeba jego stałego rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy4. Ewolucja charakteru pracy - etat, praca czasowa, elastyczne formy zatrudniania, samozatrudnienie,Blok 25. Wpływ kultury organizacyjnej na politykę personalną w organizacjach6. Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście gospodarowania kapitałem ludzkim7. 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 39. Proces pozyskania kapitału ludzkiego - podejście kompetencyjne, źródła pozyskania pracowników w przedsiębiorstwachkrajowych i międzynarodowych, metody selekcji pracowników, wprowadzenie do pracy10. Ocena wyników pracy - metody oceniania pracowników (kwestionariusze oceny, rozmowy ocenijające itp.)11. Rozwój kapitału ludzkiego w organizacji - plan rozwoju pracowników, ścieżki kariery, tablice kadry kierowniczej, szkolenia,rotacja i zastępowstwo na stanowiskach itp.Blok 412. Wynagradzanie pracowników - funkcje wynagrodzeń13. Zwolnienia, przejścia na emeryturę14. 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				
	projekt	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 2010M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Wydawnicza Wolter Kluwers, Kraków 2007J.W. Budd, J. G. Scoville, The ethics of Human Resources and Industrial Relations, Cornell University Press, Ithaca 2005P. Kulawczuk, A. Poszewiecki (red.) Wpływ społecznej odpowiedzialności biznesu i etyki biznesu na zarządzanieprzedsiębiorstwem, FRUG, Gdańsk 2007A. 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. 187-201D. Simpson, Strategie zróżnicowania 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 2010P. Zientara, Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modeluspołeczno-ekonomicznego, Pomorskie Wydawnictwo Naukowo-techniczne, Gdańsk 2009					
	Uzupełniająca lista lektur	K. Bałandynowicz-Panfil, Starzenie się społeczeństw jako determinanta kształtowania współczesnych procesów <					

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.