

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Zarządzanie zasobami ludzkimi, PG_00195015						
Kierunek studiów	Zarządzanie w sporcie - studia menedżerskie (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2026 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu			2027/2028		
Poziom kształcenia	I stopnia - licencjackie	Grupa zajęć			Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne	Sposób realizacji			na uczelni		
Rok studiów	2	Język wykładowy			polski polski		
Semestr studiów	3	Liczba punktów ECTS			6.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	Forma zaliczenia			zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Zarządzania -> Katedra Zachowań Organizacyjnych						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr hab. Tomasz Kawka				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	30.0	30.0	0.0	0.0	0.0	60
	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	60		2.0		88.0	150
Cel przedmiotu	<p>Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów ze specyfiką zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach sportowych na tle klasycznych koncepcji ZZL oraz wykształcenie umiejętności projektowania procesów rekrutacji, selekcji i onboardingu pracowników w klubach i instytucjach sportowych. Przedmiot rozwija kompetencje w zakresie budowania systemów motywowania i wynagradzania kadry sportowej i administracyjnej, a także zapoznaje studentów z prawnymi uwarunkowaniami zatrudnienia w sporcie, w tym kontraktowania zawodników, trenerów i wolontariuszy. W ramach zajęć kształtowane są umiejętności zarządzania rozwojem i karierą pracowników w dynamicznym środowisku organizacji sportowej. Przedmiot uwarżliwia ponadto na etyczne aspekty zarządzania ludźmi w sporcie, w tym kwestie równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi oraz odpowiedzialności społecznej organizacji sportowych.</p>						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZSSML3_U10] Potrafi w sposób jasny i komunikatywny przekazywać informacje oraz prezentować swoje opinie, posługując się terminologią z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości oraz sportu, za pomocą różnych środków przekazu.	Student rozpoznaje problemy związane z rolą człowieka w organizacji na tle wybranych problemów HR z wykorzystaniem odpowiednich środków przekazu, zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport [SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[ZSSML3_W04] Zna i rozumie w zaawansowanym stopniu rolę, miejsce oraz zachowania człowieka w organizacji i w kontekście rynku sportowego - w wymiarze indywidualnym, grupowym oraz organizacyjnym.	Student zna i rozumie specyfikę ról oraz funkcji pełnionych przez różne grupy pracowników (zawodnicy, trenerzy, wolontariusze, personel administracyjny) w organizacjach sportowych. Rozumie mechanizmy kształtowania zachowań jednostek i zespołów w organizacji sportowej, w tym wpływ motywacji, kultury organizacyjnej i stylu przywództwa na efektywność działania.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[ZSSML3_W06] Zna i rozumie w zaawansowanym stopniu zasady racjonalnego podejmowania decyzji w odniesieniu do poszczególnych zasobów, obszarów funkcjonalnych w organizacji, procesów oraz poziomów zarządzania, szczególnie w kontekście organizacji rynku sportowego.	Student identyfikuje i wyjaśnia zasady kształtowania procesów zarządzania zasobami ludzkimi warunkujące efektywność funkcjonowania przedsiębiorstwa, jak i organizacji sportowej, w szczególności zespołu sportowego	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW2] prezentacja/projekt/referat/raport
[ZSSML3_W03] Zna i rozumie w zaawansowanym stopniu charakter oraz dynamikę relacji między organizacją, w szczególności funkcjonującą na rynku sportowym, i interesariuszami, a także zjawiska, procesy i powiązania występujące w otoczeniu organizacji oraz ich wpływ na jej funkcjonowanie.	Student zna i rozumie specyfikę relacji między organizacją sportową a jej kluczowymi interesariuszami, takimi jak zawodnicy, trenerzy, wolontariusze, sponsorzy oraz instytucje regulacyjne. Rozumie wpływ dynamicznych zmian w otoczeniu rynkowym, prawnym i społecznym na politykę personalną organizacji sportowej. Potrafi identyfikować i analizować zjawiska oraz procesy zachodzące w środowisku sportowym, które determinują sposób zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW2] prezentacja/projekt/referat/raport	
Treści przedmiotu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategiczny wymiar zarządzania personelem: modele zarządzania personelem, istota strategii personalnej, miejsce funkcji personalnej w różnych typach struktur organizacyjnych, 2. Badanie pracy: pojęcie i fazy, pojęcie i elementy opisu pracy, standardów kwalifikacyjnych oraz profili wymagań, zasady tworzenia opisów pracy, 3. Rekrutacja pracowników: pojęcie, funkcje, rodzaje, źródła, sposoby, alternatywy; 4. Selekcja kandydatów do pracy: pojęcie, kryteria, etapy, modele, metody; 5. Wartościowanie pracy: pojęcie, metody, procedura, wykorzystanie wyników; 6. Wynagradzanie pracowników: pojęcie, funkcje, kryteria różnicowania, formy, składniki, zasady kształtowania płacy zasadniczej, zasady kształtowania premii i nagród oraz pozostałych składników, instrumenty kształtujące wynagrodzenia; 7. Ocenianie pracowników: pojęcie, cele, kryteria, podmioty oceniane i oceniające, częstotliwość dokonywania ocen, metody, zasady i błędy oceniania, procedura prowadzenia ocen okresowych; 8. Szkolenie pracowników: pojęcie, znaczenie szkolenia, etapy procesu, analiza potrzeb szkoleniowych, planowanie i projektowanie szkoleń, realizacja szkoleń, ocena wyników szkoleń; 9. Zarządzanie karierami: pojęcie, rola organizacji w planowaniu karier zawodowych pracowników, korzyści wynikające z planowania karier, typy karier zawodowych, etapy rozwoju karier zawodowych, etapy planowania karier. 		
Wymagania wstępne i dodatkowe			
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	UDZIAŁ W ĆWICZENIACH	51.0%	25.0%
	TEST	51.0%	75.0%

Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	<p>1. Juchnowicz M., Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy, narzędzia, aplikacje, PWE Warszawa 2019.</p> <p>2. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa, 2018.</p> <p>3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami Ludzkimi, Wolters Kluwer, Polska, Warszawa 2016.</p> <p>4. Listwan T., Zarządzanie kadrami, CH Beck, Warszawa 2010</p>
	Uzupełniająca lista lektur	<p>1. Jamka B., HR na zakręcie. Zarządzanie przez pomiar czy aktywacja kreatywności? Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.</p> <p>2. Michalczyk R., Pszczółkowski P. Analityka i wskaźniki efektywności procesów HR, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020.</p> <p>3. Wybrane zagadnienia zarządzania kompetencjami pracowników, red. M. Tyrańska, CH Beck warszawa 2021.</p>
	Adresy eZasobów	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	<p>1. Jakie cechy wyróżniają człowieka jako wartość organizacji?</p> <p>2. Na czym polega strategiczne podejście do kapitału ludzkiego w organizacji?</p> <p>3. Jakie są zalety i wady doboru wewnętrznego i zewnętrznego w organizacji?</p> <p>4. Czy motywacja i motywowanie mogą być oparte tylko na materialnych narzędziach?</p>	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.