|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Międzynarodowa Akademia Nauk Stosowanych w Łomży** | | | | | | |
| Nazwa programu kształcenia  (kierunku) | Logistyka | | Poziom i forma studiów studia I stopnia niestacjonarne | | | |
| Specjalność: | - | | Ścieżka dyplomowania: | | | |
| Nazwa przedmiotu: | Zarządzanie zasobami ludzkimi | | Kod przedmiotu: LS01250 | | | |
| Rodzaj przedmiotu: | obowiązkowy | Semestr: **5** | Punkty ECTS 1) **2** | | | |
| Liczba godzin w semestrze: | W - 15 C-15 L- 0 P- 0 Ps- 0 K-10 S- 10 | | | | | |
| Przedmioty wprowadzające | *Wpisz przedmioty lub "-"* Podstawy zarządzania | | | | | |
| Założenia i cele przedmiotu: | Zapoznanie studentów z istotą zarządzania zasobami ludzkimi; ukazanie kluczowej roli i znaczenia zasobów ludzkich w funkcjonowaniu organizacji. Zapoznanie studentów z istotą procesu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji oraz jego uwarunkowań, a także podstawowymi działaniami w tym zakresie: planowanie zatrudnienia, dobór pracowników oraz ich utrzymanie i rozwój poprzez motywację, szkolenia i ocenę pracowników. Przedstawienie najważniejszych zasad, metod i technik zarządzania ludźmi w organizacji. Przygotowanie studentów do kształtowania w przyszłości własnej kariery zawodowej. | | | | | |
| Forma zaliczenia | Wykład - egzamin pisemny; | | | | | |
| Treści programowe: | Istota ZZL/HRM, rozwój koncepcji dotyczących zarządzania ludźmi; kapitał ludzki i jego pomiar; rola działów HR; planowanie zatrudnienia, rekrutacja i selekcja kandydatów; proces adaptacji społeczno-zawodowej, okresowe oceny pracowników – proces oceniania, zasady, metody i błędy; szkolenia i rozwój personelu, wynagradzanie pracowników – formy i systemy; motywowanie personelu - teorie i narzędzia motywowania; zarzadzanie talentami, kształtowanie ścieżki kariery zawodowej.  Zarządzanie kadrami w logistyce zwrotnej: Planowanie, organizacja pracy i szkolenia pracowników zajmujących się zwrotem produktów, recyklingiem oraz ponownym wykorzystaniem surowców.  ZZL a logistyka w obiegu zamkniętym: Umiejętności miękkie i techniczne wymagane od personelu wdrażającego zasady gospodarki o obiegu zamkniętym.  Floty zeroemisyjne a zarządzanie personelem: Zagadnienia szkolenia pracowników w zakresie korzystania z technologii ekologicznych, optymalizacji tras oraz zarządzania infrastrukturą dla pojazdów zeroemisyjnych.  Motywacja i zaangażowanie pracowników w projekty ekologiczne: Strategie zachęcające pracowników do realizacji celów środowiskowych.  Rola HR w integracji zasad ESG (Environmental, Social, Governance): Jak HR wspiera cele środowiskowe firmy, w tym przez rekrutację i rozwój personelu. | | | | | |
| Efekty uczenia się | *Zapisać minimum 4, maksimum 8 efektów kształcenia zachowując kolejność: wiedza-umiejętności-kompetencje.* | | | *Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się* | | |
| EK1 | student wskazuje najważniejsze aspekty i istotę koncepcji ZZL oraz wyzwania ZZL | | | KL1\_W06  KL1\_U08  KL1\_K06 | | |
| EK2 | potrafi scharakteryzować przebieg wybranych etapów procesu kadrowego | | | KL1\_W08  KL1\_U13  KL1\_K04 | | |
| EK3 | poprawnie interpretuje rolę działu HR | | | KL1\_W08  KL1\_U19  KL1\_K02 | | |
| EK4 | Student rozumie znaczenie zarządzania kadrami w kontekście logistyki zwrotnej, obiegu zamkniętego i flot zeroemisyjnych | | | KL1\_W19, KL1\_W20, KL1\_W21, KL1\_K07, KL1\_K08 | | |
| EK5 | Student potrafi analizować potrzeby kadrowe i planować szkolenia dla pracowników w zakresie technologii ekologicznych | | | KL1\_U07, KL1\_U10, KL1\_U12, KL1\_K07, KL1\_K08 | | |
| Bilans nakładu pracy studenta (w godzinach) | Udział w wykładach | | | | 15 | 15 |
| Udział w ćwiczeniach | | | | 15 x 1h | 15 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Udział w konsultacjach | | | 10 | 10 |
| Przygotowanie do zajęć | | |  | 10 |
|  | | | RAZEM:1) | 50 |
| Wskaźniki ilościowe | Nakład pracy studenta związany z zajęciami wymagającymi bezpośredniego udziału nauczyciela 15h+15h+10h=40h | | | 40h | ECTS |
| 1,6 |
| Nakład pracy studenta związany z zajęciami o charakterze praktycznym | | | 35 | 1,4 |
| Literatura podstawowa: | 1. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Wydawnicza Kraków 2011 2. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody Warszawa 2016 3. Zarządzanie kadrami. Red. Listwan T., Wydawnictwo C.H. Beck Warszawa 2011 4. Zarządzanie zasobami ludzkimi Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Red nauk.H. Król, A.   Ludwiczański, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2017 | | | | |
| Literatura uzupełniająca: | 1. Król H., Ludwiczyński A., Najlepsze praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich   przedsiębiorstwach, WSPiZ Warszawa 2004   1. Pocztowski A., Kapitał intelektualny. Dylematy i wyzwania, Wyższa Szkoła Biznesu, Nowy Sącz   2001   1. Jurkowski R. Prawne i ekonomiczne aspekty zarządzania ludźmi w firmie Dom Wydawniczy ABC Warszawa 2002 2. Sroufe, R., & Sarkis, J. (2017). Strategic Sustainability: A Natural Environmental Lens on Organizations and Management. Routledge. 3. Geng, Y., Sarkis, J., & Ulgiati, S. (2019). Circular Economy: A Management Perspective. Springer. 4. McKinnon, A. (2015). Decarbonizing Logistics: Distributing Goods in a Low Carbon World. Kogan Page. 5. Cichosz, M. (2020). Logistyka zwrotna w praktyce. PWE. | | | | |
| nr efektu a | *metoda weryfikacji efektu uczenia się* | | | forma zajęć (jeśli jest więcej niż jedna), na której zachodzi  weryfikacja | |
| EK1 | egzamin | | | w | |
| EK2 | egzamin | | | w | |
| EK3 | egzamin | | | w | |
| EK4 | Rozmowy panelowe. Studium przypadków | | | w | |
| EK5 | Rozmowy panelowe. Studium przypadków | | | w | |
| Jednostka realizująca: | WSA | Osoby prowadzące: | Dr Żuchowski Ireneusz  Mgr Oliferuk Mirosław | | |

