

Opis zajęć (syllabus): Zarządzanie talentami w firmie

| | | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|-------------|----------|
| Nazwa zajęć: | Zarządzanie talentami w firmie | ECTS | 3 |
| Nazwa zajęć w j. angielskim: | Enterprise Talent Management | | |
| Zajęcia dla kierunku studiów: | Turystyka i Rekreacja | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| Język wykładowy: polski | | Poziom studiów: 2 | |
| Forma studiów: stacjonarne i niestacjonarne | Status zajęć: kierunkowy - do wyboru | Numer semestru: semestr letni | |
| Rok akademicki, od którego obowiązuje opis (rocznik): | | 2020/2021 | Numer katalogowy: EKR-TU-2SZ-X-101-KF-2020 |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Koordinator zajęć: | dr hab. Marcin Ratajczak, Adiunkt | | |
| Prowadzący zajęcia: | Dr Marcin Ratajczak | | |
| Jednostka realizująca: | Instytut Zarządzania | | |
| Jednostka zlecająca: | Wydział Ekonomiczny | | |
| Założenia, cele i opis zajęć: | <p>a. Poznanie strategii oraz programów zarządzania talentami we współczesnych przedsiębiorstwach. b. Charakterystyka zarządzania talentami jako programu działań w ramach funkcji personalnej w firmie oraz jako składnika strategii przedsiębiorstwa działającego w gospodarce opartej na wiedzy. c. Zrozumienie istoty talentów i zarządzania nimi oraz określenie czynników sprzyjających rozwijaniu talentów we współczesnych przedsiębiorstwach.</p> <p>Wykład Rosnące znaczenie talentów w gospodarce (gospodarka oparta na wiedzy, utalentowani pracownicy i ich mobilność). Istota talentu i zarządzania talentami (pojęcie i cechy, zarządzanie, podmioty zarządzania, modele zarządzania talentami w organizacjach). Strategiczne aspekty zarządzania talentami (istota i różne ujęcia strategii zarządzania talentami oraz budowanie marki pracodawcy). Strategia zarządzania talentami a strategia firmy oraz proces strategicznego zarządzania talentami. Pozyskiwanie utalentowanych pracowników (powody, talenty z zewnątrz organizacji, selekcja talentów). Retencja pracowników utalentowanych (przyczyny rezygnacji z pracy, zatrzymywanie utalentowanych pracowników oraz inne elementy systemu zasobów ludzkich w firmie).</p> <p>Cwiczenia Charakterystyka procesów rozwojowych pracowników utalentowanych (procesy uczenia się, procesy rozwoju pracowników, specyfika tych procesów oraz techniki rozwoju pracowników utalentowanych). Pomiar i ocena w zarządzaniu talentami (pojęcie, zakres, funkcje pomiaru i oceny oraz pomiar efektów i ocena procesu zarządzania talentami). Cele i zakres programów zarządzania talentami we współczesnych firmach. Studia przypadków z zakresu zarządzania talentami (praktyczne przykłady polskich przedsiębiorstw).</p> | | |
| Formy dydaktyczne, liczba godzin: | a. wykład - liczba godzin: stacj: 20, niestacj. 12 b. ćwiczenia audytoryjne - liczba godzin: stacj: 10, niestacj. 4 | | |
| Metody dydaktyczne: | dyskusja, rozwiązywanie problemu, konsultacje, studium przypadku, indywidualne projekty studenckie, zespołowe projekty studenckie | | |
| Wymagania formalne i założenia wstępne: | Nie dotyczy. | | |
| Efekty uczenia się: | Wiedza - Zna i rozumie: 1. Ma rozszerzoną wiedzę o różnych rodzajach struktur i instytucji gospodarczych w kontekście ZT. 2. Zna w sposób pogłębiony wybrane metody i narzędzia opisu procesu ZT. | Umiejętności - Potrafi: 3. Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do analizowania przyczyn i przebiegu procesów i zjawisk ekonomicznych w przedsiębiorstwie. 4. Potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg złożonych procesów oraz zjawisk w procesie ZT. | Kompetencje - Jest gotów do: 5. Potrafi współdziałać i pracować w zespole. |
| Sposób weryfikacji efektów uczenia się: | ocena wykonania zadania projektowego (efekty: 1,2,3,4,5), ocena aktywności w trakcie zajęć (efekty: 1,2,3,4,5) | | |
| Forma dokumentacji osiągniętych efektów uczenia się: | złożone projekty | | |
| Elementy i wagi mające wpływ na ocenę końcową: | ocena wykonania zadania projektowego - 90%, ocena aktywności w trakcie zajęć - 10% | | |

| | |
|---|-------------------|
| Miejsce realizacji zajęć: | Sala dydaktyczna. |
| Literatura podstawowa i uzupełniająca: | |
| 1. Pochtowski A., 2008. Zarządzanie talentami w organizacji, Wolters Kluwer, Kraków. 2.2. Davenport T.H., 2007. Zarządzanie pracownikami wiedzy, Wolters Kluwer, Kraków. 3.3. Głowacka-Stewart K., 2006. Zarządzanie talentami. Wyzwania, trendy, przykłady rozwiązań, Warszawa. 4. Chełpa S., 2005. Samorealizacja talentów. Możliwości i ograniczenia intrapersonalne, IPiS, Warszawa. | |
| Uwagi: lw+, ver-lw, ogólne | |

| | |
|---|----------------------|
| Wskaźniki ilościowe charakteryzujące moduł/przedmiot: | |
| Szacunkowa sumaryczna liczba godzin pracy studenta (kontaktowych i pracy własnej) niezbędna dla osiągnięcia zakładanych dla zajęć efektów uczenia się - na tej podstawie należy wypełnić pole ECTS: | 70/67 |
| Łączna liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia: | 1.8/1.28 ECTS |

| Tabela zgodności kierunkowych efektów uczenia się z efektami przedmiotu: | | | |
|---|--|--|---|
| Kategoria efektu | Efekty uczenia się dla zajęć: | Odniesienie do efektów dla programu studiów dla kierunku | Oddziaływanie zajęć na efekt kierunkowy*) |
| Wiedza | 1. Ma rozszerzoną wiedzę o różnych rodzajach struktur i instytucji gospodarczych w kontekście ZT. | TR2_KW03 | 2 |
| | 2. Zna w sposób pogłębiony wybrane metody i narzędzia opisu procesu ZT. | TR2_KW05 | 2 |
| Umiejętności | 3. Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do analizowania przyczyn i przebiegu procesów i zjawisk ekonomicznych w przedsiębiorstwie. | TR2_KU02 | 2 |
| | 4. Potrafi właściwie analizować przyczyny i przebieg złożonych procesów oraz zjawisk w procesie ZT. | TR2_KU05 | 2 |
| Kompetencje | 5. Potrafi współdziałać i pracować w zespole. | TR2_KK03 | 2 |
| | | | |

*) 3 - zaawansowany i szczegółowy, 2 - znaczący, 1 - podstawowy