



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
we Wrocławiu

## Sylabus przedmiotu: **Zarządzanie pracą**

Specjalność: Wszystkie specjalności  
Data wydruku: 31.01.2016  
Dla rocznika: 2015/2016  
Kierunek: Zarządzanie i inżynieria produkcji  
Wydział: Inżynieryjno-Ekonomiczny

### Opis przedmiotu

Przedmiot z obszaru nauk o zarządzaniu, obejmuje zagadnienia związane z działalnością kierowniczą w odniesieniu do procesów pracy. Prezentuje określone koncepcje, metody, zasady, narzędzia ukierunkowane na wzrost skuteczności i efektywności pracy w jednostkach gospodarczych.

### Dane podstawowe

Nazwa angielska:	Labour management	Forma zajęć	Liczba godzin	Semestr	Punkty ECTS
Kod przedmiotu:		Wykłady	15/10	VI/VI	3.0/3.0
Status przedmiotu:	Obowiązkowy	Ćwiczenia	25/14	VI/VI	
Autor:	Andrzej Bodak	Laboratoria	0/0	-/-	
Poziom studiów:	1	Seminarium	0/0	-/-	
Semestr:	VI	Inne	0/0	-/-	
Forma studiów:	Stacjonarne / Niestacjonarne	Forma zaliczenia:	Zal		
Słowa kluczowe:	zarządzanie, praca, koncepcje, metody, podział pracy, formy organizacji pracy, warunki pracy, humanizacja pracy, planowanie, kontrola przebiegu pracy, ocena efektywności pracy, wartościowanie pracy, proces kadrowy	Wymagania wstępne			
		Osiągnięcie efektów wynikających z realizacji przedmiotów			
		Podstawy zarządzania			

### Efekty i cele

#### Cele kształcenia dla przedmiotu

Kod	Opis
C1	Pozyskanie przez studenta wiedzy dotyczącej określonych pojęć, zasad, koncepcji i metod zarządzania w układzie człowiek-praca, które mogą przyczyniać się do wzrostu skuteczności i efektywności pracy w jednostkach gospodarczych.
C2	Pozyskanie przez studenta wiedzy na temat roli i znaczenia potencjału ludzkiego w przedsiębiorstwie, możliwości i sposobów jego kształtowania i wykorzystania, problemów podejmowania decyzji, organizowania i koordynowania prac zespołów pracowniczych stosownie do zmieniających się zewnętrznych i wewnętrznych warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa.
C3	Przygotowanie studenta do systemowego a jednocześnie sytuacyjnego podejścia do kwestii zarządzania w układzie człowiek – praca, identyfikowania i diagnozowania problemów, samodzielnego i zespołowego formułowania scenariuszy rozwiązań oraz do prowadzenia badań naukowych w zakresie organizacji pracy.

#### Efekty kształcenia dla przedmiotu

##### Wiedza

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
W1	Zna zasady i formy organizacji pracy, również w warunkach wirtualizacji działalności.	K_W11, K_W12, K_W16	C2,
W2	Rozumie potrzebę dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.	K_W11	C2, C3
W3	Zna klasyczne i nowoczesne metody badania pracy, w tym badania i usprawniania metod pracy, mierzenia i normowania pracy, kwalifikowania pracy.	K_W11, K_W12, K_W16	C1, C2, C3,
W4	Ma podstawową wiedzę w zakresie określania zapotrzebowania na personel oraz kształtowania wynagrodzeń pracowniczych.	K_W12, K_W14, K_W16	C2, C3,
W5	Ma wiedzę na temat planowania, przebiegu, kontroli i oceny efektywności pracy oraz zna metody prowadzenia badań naukowych w tym zakresie.	K_W11, K_W12	C1, C2, C3,

#### Umiejętności

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
U1	Wykorzystując odpowiednie metody analizy pracy, potrafi stworzyć opisy stanowisk pracy oraz profile wymagań kwalifikacyjnych.	K_U13, K_U14	C1, C2, C3,
U2	Potrafi dobrać odpowiednie metody zarządzania ryzykiem zawodowym.	K_U06, K_U13, K_U17	C2, C3,
U3	Potrafi zaprojektować elementy systemu wynagradzania pracowników sfery wykonawczej w powiązaniu z wynikami wartościowania stanowisk pracy.	K_U13, K_U17	C2, C3
U4	Potrafi interpretować wyniki oceny efektywności pracy na potrzeby realizacji procesu decyzyjnego.	K_U13, K_U14	C1, C2,
U5	Stosuje odpowiednie metody organizatorskie w rozwiązywaniu problemów zarządzania.	K_U12, K_U13, K_U14	C1, C2, C3,

#### Kompetencje społeczne

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
K1	Ma świadomość konieczności podmiotowego podejścia do człowieka w procesie pracy.	K_K06	C1, C2,
K2	Wykazuje świadomość potrzeby równoważenia celów ekonomicznych i społecznych w podmiotach gospodarczych.	K_K01, K_K08	C1, C2, C3,
K3	Ma świadomość wzrastającej złożoności procesów pracy i jej konsekwencji dla sprawnego funkcjonowania pracowników w organizacji.	K_K05, K_K08	C1, C3,

#### Kryteria ocen

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3 / 3,5	Na ocenę 4 / 4,5	Na ocenę 5
<b>Wiedza</b>				
W1	Nie zna zasad i form organizacji pracy.	Slabo zna zasady i formy organizacji pracy.	Zna zasady i formy organizacji pracy.	Zna zasady i formy organizacji pracy, również w warunkach wirtualizacji działalności.
W2	Nie dostrzega potrzeby dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.	Popelnia błędy w wyjaśnianiu potrzeby dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.	Logicznie wyjaśnia potrzebę dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.	Rozumie potrzebę dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz niezbętnowo wyjaśnia konsekwencje braku tej dbałości.
W3	Nie zna klasycznych i nowoczesnych metod badania pracy.	Powierzchniowo zna klasyczne i nowoczesne metody badania pracy.	Zna klasyczne i nowoczesne metody badania pracy.	Zna klasyczne i nowoczesne metody badania pracy, w tym bardziej zaawansowane metody badania i usprawniania pracy, mierzenia i normowania pracy, kwalifikowania pracy.
W4	Nie posiada podstawowej wiedzy z zakresu określania zapotrzebowania na personel oraz kształtowania wynagrodzeń pracowniczych.	Popelnia błędy w zakresie podstawowej wiedzy na temat określania zapotrzebowania na personel oraz kształtowania wynagrodzeń pracowniczych.	Rzadziej popelnia błędy w zakresie podstawowej wiedzy na temat określania zapotrzebowania na personel oraz kształtowania wynagrodzeń pracowniczych.	Ma podstawową wiedzę w zakresie określania zapotrzebowania na personel oraz kształtowania wynagrodzeń pracowniczych.

W5	Częściej popełnia błędy w zakresie planowania, przebiegu, kontroli i oceny efektywności pracy.	Ma elementarną wiedzę na temat planowania, przebiegu, kontroli i oceny efektywności pracy.	Swobodnie wyjaśnia kwestie planowania, przebiegu, kontroli i oceny efektywności pracy.	W pełni i nieszablonowo wyjaśnia kwestie planowania, przebiegu, kontroli i oceny efektywności pracy.
Umiejętności				
U1	Częściej popełnia błędy w projektowaniu opisów stanowisk pracy oraz profili wymagań kwalifikacyjnych.	Szablonowo podchodzi do projektowania opisów stanowisk pracy oraz profili wymagań kwalifikacyjnych.	Potrafi stworzyć opisy stanowisk pracy oraz profile wymagań kwalifikacyjnych.	Oryginalnie podchodzi do projektowania opisów stanowisk pracy oraz profili wymagań kwalifikacyjnych.
U2	Popełnia błędy w doborze odpowiednich metod zarządzania ryzykiem zawodowym.	Rzadziej popełnia błędy w doborze odpowiednich metod zarządzania ryzykiem zawodowym.	Potrafi dobrać odpowiednie metody zarządzania ryzykiem zawodowym.	Potrafi nieszablonowo dobrać odpowiednie metody zarządzania ryzykiem zawodowym.
U3	Częściej popełnia błędy w projektowaniu elementów systemu wynagradzania pracowników sfery wykonawczej w powiązaniu z wynikami wartościowania stanowisk pracy.	Popełnia błędy w projektowaniu elementów systemu wynagradzania pracowników sfery wykonawczej w powiązaniu z wynikami wartościowania stanowisk pracy.	Potrafi zaprojektować elementy systemu wynagradzania pracowników sfery wykonawczej w powiązaniu z wynikami wartościowania stanowisk pracy.	Oryginalnie projektuje elementy systemu wynagradzania pracowników sfery wykonawczej w powiązaniu z wynikami wartościowania stanowisk pracy.
U4	Częściej popełnia błędy w interpretacji wyników oceny efektywności pracy na potrzeby realizacji procesu decyzyjnego.	Popełnia błędy w interpretacji wyników oceny efektywności pracy na potrzeby realizacji procesu decyzyjnego.	Potrafi interpretować wyniki oceny efektywności pracy na potrzeby realizacji procesu decyzyjnego.	Potrafi twórczo interpretować wyniki oceny efektywności pracy na potrzeby realizacji procesu decyzyjnego.
U5	Błędnie dobiera metody organizatorskie na potrzeby rozwiązywania problemów zarządzania.	Szablonowo podchodzi do doboru metod organizatorskich na potrzeby rozwiązywania problemów zarządzania.	Stosuje odpowiednie metody organizatorskie w rozwiązywaniu problemów zarządzania.	Oryginalnie podchodzi do doboru metod organizatorskich na potrzeby rozwiązywania problemów zarządzania.
Kompetencje społeczne				
K1	Nie dostrzega konieczności podmiotowego podejścia do człowieka w procesie pracy.	Szablonowo podchodzi do kwestii podmiotowego traktowania człowieka w procesie pracy.	Ma świadomość konieczności podmiotowego podejścia do człowieka w procesie pracy.	Ma świadomość konieczności podmiotowego podejścia do człowieka w procesie pracy oraz nieszablonowo podchodzi do realizacji tego postulatu w praktyce zarządzania.
K2	Nie dostrzega potrzeby równoważenia celów ekonomicznych i społecznych w podmiotach gospodarczych.	Wykazuje ograniczoną świadomość potrzeby równoważenia celów ekonomicznych i społecznych w podmiotach gospodarczych.	Wykazuje świadomość potrzeby równoważenia celów ekonomicznych i społecznych w podmiotach gospodarczych.	Wykazuje świadomość potrzeby równoważenia celów ekonomicznych i społecznych w podmiotach gospodarczych oraz nieszablonowo podchodzi do realizacji tego postulatu w praktyce.
K3	Nie dostrzega wzrastającej złożoności procesów pracy i jej konsekwencji dla sprawnego funkcjonowania pracowników w organizacji.	Wykazuje ograniczoną świadomość wzrastającej złożoności procesów pracy i jej konsekwencji dla sprawnego funkcjonowania pracowników w organizacji.	Ma świadomość wzrastającej złożoności procesów pracy i jej konsekwencji dla sprawnego funkcjonowania pracowników w organizacji.	Ma świadomość wzrastającej złożoności procesów pracy oraz jej konsekwencji dla sprawnego funkcjonowania pracowników w organizacji a także funkcjonowania i rozwoju społeczeństwa.

## Tematy zajęć

	Temat	Studia stacjonarne					Studia niestacjonarne					Cele	Efekty
		W	C	L	S	I	W	C	L	S	I		
1.	Rola personelu w systemie zarządzania przedsiębiorstwem. Zarządzanie pracą - istota, zakres i podstawowe problemy.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1;C2;C3	K1;K2;K3;U1;U3;U4;W1;W2
2.	Podział pracy i jego rodzaje. Społeczne aspekty podziału pracy.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1, C2, C3,	K1;K3;U1;W1

3.	Formy organizacji pracy. Zasady organizacji pracy indywidualnej i zespołowej. Przesłanki i zasady tworzenia zespołów pracowniczych.	2	2	0	0	0	1	2	0	0	0	C1, C2, C3,	K1;K3;U1;W1
4.	Kształtowanie treści pracy – humanizacja pracy.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1, C2, C3,	K1;K3;U1;U4;W1;W3;W5
5.	Analiza pracy jako źródło informacji o stanowisku pracy.	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	C1, C2, C3,	K3;U1;U3;U4;W3;W4
6.	Podstawowe podejścia do rozwiązywania problemów organizacji i zarządzania w obszarze człowiek i praca. Wybrane metody organizowania procesów pracy	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1, C2, C3,	K1;K2;K3;U5;W3;W5
7.	Podejście opisowo-ulepszące w usprawnianiu i projektowaniu organizatorskim.	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1;C2;C3	K1;K2;K3;U5;W3;W5
8.	Podejście funkcjonalno-wzorujące w usprawnianiu i projektowaniu organizatorskim.	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1;C2;C3	K1;K2;K3;U5;W3;W5
9.	Planowanie i kontrola przebiegu pracy.	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	C1, C2, C3,	K2;K3;U5;W5
10.	Produktywność pracy i czynniki ją kształtujące.	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	C1, C2, C3,	K2;U4;U5;W3;W4;W5
11.	Dobór i ocena pracowników.	0	4	0	0	0	0	1	0	0	0	C1, C2, C3,	K2;U1;U3;U4;W4;W5
12.	Metody wartościowania pracy i ich wykorzystanie w przedsiębiorstwie. Kształtowanie wynagrodzeń.	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	C1, C2, C3,	K3;U1;U3;U4;U5;W2;W3;W4
13.	Warunki pracy w przedsiębiorstwie. Czas pracy i jego organizacja. Kształtowanie materialnego środowiska pracy. Ergonomiczne podstawy organizowania procesów pracy. Bezpieczeństwo i higiena pracy.	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	C1, C2, C3,	K3;U3;U4;W2;W3;W5
14.	Zarządzanie ryzykiem zawodowym.	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	C1, C2, C3,	K1;K3;U1;U2;U3;W2
15.	Zastosowanie norm pracy w przedsiębiorstwie. Metody mierzenia i normowania czasu pracy.	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	C1, C2, C3,	K3;U3;U4;U5;W3;W5
16.	Kierunki i dylematy zarządzania pracą w zmieniającym się przedsiębiorstwie oraz metodologiczne aspekty prowadzenia badań naukowych z tego zakresu.	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	C1, C2, C3,	K1;K2;K3;W1;W3;W4;W5

	W	C	L	S	I	W	C	L	S	I
Suma	15	25	0	0	0	10	14	0	0	0
Łącznie godzin	<b>40</b>					<b>24</b>				

## Tematy - praca własna

Temat	Stac.	Niestac.	Cele kształcenia	Efekty kształcenia
1. Aspekty informacyjne efektywności pracy.	3	3	C1, C2, C3,	W5, U4, K3,
2. System taryfowy w przedsiębiorstwie - taryfikator kwalifikacyjny, siatka i tabela płac.	4	4	C1, C2, C3,	W3, W4, U3, U4, K3,
3. Ergonomia i jej rola w kształtowaniu materialnych warunków pracy.	2	2	C1, C2, C3,	W2, K1, K4,
4. Elementy niematerialnych warunków pracy.	4	4	C1, C2, C3,	W5, K1, K2, K4,
<b>Suma:</b>	13	13		

## Macierz kontrolna

Symbol	Tematy zajęć	Praca własna	Tematy zajęć	Praca własna	C1	C2	C3	C4	C5
W1					0	1	0	0	0
W2					0	1	1	0	0
W3					1	1	1	0	0
W4					0	1	1	0	0
W5					1	1	1	0	0
U1					1	1	1	0	0
U2					0	1	1	0	0
U3					0	1	1	0	0
U4					1	1	0	0	0
U5					1	1	1	0	0
K1					1	1	0	0	0
K2					1	1	1	0	0
K3					1	0	1	0	0

### Weryfikacja efektów kształcenia

Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
W1	Zna zasady i formy organizacji pracy, również w warunkach wirtualizacji działalności.	-	+	-	+	+
W2	Rozumie potrzebę dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.	-	+	+	+	+
W3	Zna klasyczne i nowoczesne metody badania pracy, w tym badania i usprawniania metod pracy, mierzenia i normowania pracy, kwalifikowania pracy.	-	+	+	+	+
W4	Ma podstawową wiedzę w zakresie określania zapotrzebowania na personel oraz kształtowania wynagrodzeń pracowniczych.	-	+	-	+	+
W5	Ma wiedzę na temat planowania, przebiegu, kontroli i oceny efektywności pracy oraz zna metody prowadzenia badań naukowych w tym zakresie.	-	+	-	+	+

Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
U1	Wykorzystując odpowiednie metody analizy pracy, potrafi stworzyć opisy stanowisk pracy oraz profile wymagań kwalifikacyjnych.	-	+	+	+	-
U2	Potrafi dobrać odpowiednie metody zarządzania ryzykiem zawodowym.	-	+	+	+	-
U3	Potrafi zaprojektować elementy systemu wynagradzania pracowników sfery wykonawczej w powiązaniu z wynikami wartościowania stanowisk pracy.	-	+	+	+	-
U4	Potrafi interpretować wyniki oceny efektywności pracy na potrzeby realizacji procesu decyzyjnego.	-	+	-	+	+
U5	Stosuje odpowiednie metody organizatorskie w rozwiązywaniu problemów zarządzania.	-	+	-	+	-

Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
K1	Ma świadomość konieczności podmiotowego podejścia do człowieka w procesie pracy.	-	+	-	-	-
K2	Wykazuje świadomość potrzeby równoważenia celów ekonomicznych i społecznych w podmiotach gospodarczych.	-	+	-	+	-
K3	Ma świadomość wzrastającej złożoności procesów pracy i jej konsekwencji dla sprawnego funkcjonowania pracowników w organizacji.	-	+	-	+	-

Waga w ogólnej weryfikacji efektów kształcenia w %	Łącznie:	100%	0%	50%	30%	15%	5%
--	----------	------	----	-----	-----	-----	----

## Obciążenie studenta

Formy aktywności studenta	Stacjonarne	Niestacjonarne
Godziny zajęć dydaktycznych zgodnie z planem studiów	40	24
Praca własna studenta	13	13
Przygotowanie projektów własnych	11	16
Przygotowanie do prac kontrolnych	12	12
Zapoznanie się z literaturą przedmiotu i materiałami dydaktycznymi dostarczonymi przez prowadzącego zajęcia	8	8
Przygotowanie do ćwiczeń	6	6
<b>Suma:</b>	90	79

	Stacjonarne		Niestacjonarne	
	min	max	min	max
Sugerowana liczba punktów ECTS dla przedmiotu (min-max)	3	3	2	3
Liczba punktów ECTS zgodnie z planem studiów	3		3	

## Literatura podstawowa

Tytuł	Autorzy (nazwisko, inicjał imienia)	Wydawnictwo	Miejsce wydania	Rok wydania
Metody badania pracy	Baraniak B.	Wyd. Profesjonalne i Akademickie	Warszawa	2009
Podstawy zarządzania operacyjnego	red. Jasiński Z.	Oficina Ekonomiczna Wolters Kluwer	Kraków	2011
Zarządzanie zasobami ludzkimi	Armstrong M.	Oficina Wydawnicza a Walters Kluwer	Kraków	2011

## Literatura uzupełniająca

Tytuł	Autorzy (nazwisko, inicjał imienia)	Wydawnictwo	Miejsce wydania	Rok wydania
Jak oceniać pracę ? Wartościowanie stanowisk i kompetencji	Juchnowicz M. , Sienkiewicz Ł.	Difin	Warszawa	2006
Techniki organizatorskie w rozwiązywaniu problemów zarządzania	Mikołajczyk Z.	PWN	Warszawa	2006
Ryzyko zawodowe - procedury, metody, zagrożenia	Romanowska-Słomka I., Słomka A.	OSPİP	Wrocław	2008
Potencjał pracy przedsiębiorstwa	red. Gableta M.	AE Wrocław	Wrocław	2006

## Prowadzący

Tytuł naukowy	Imię	Nazwisko	Forma zajęć	Telefon	Email	Strona WWW	Budynek i pok	Jednostka organizacyjna
dr	Andrzej	Bodak	W, C	71 3680411	andrzej.bodak@ue.wroc.pl		D, 124	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych

dr hab. inż.	Anna	Cierniak-Emerych	C	71 3680411	anna.cierniak.emerych@ue.wroc.pl		D, 123	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
dr	Agata	Pietroń-Pyszczyk	C	71 3680411	agata.pietron-pyszczyk@ue.wroc.pl		D, 124	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
mgr	Katarzyna	Okuniewicz	C	71 3680411	katarzyna.okuniewicz@ue.wroc.pl		D, 123	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
mgr inż.	Paulina	Garncarek	C	71 3680411	paulinagar@wp.pl		D, 124	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
mgr inż.	Anna	Król-Jasińska	C	71 3680411	anna.krol@gmail.com		D, 124	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
mgr inż.	Tomasz	Jasiński	C	71 3680411	tomasz.jasinski@gmail.com		D, 124	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych