

Nazwa przedmiotu		Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym					Kod ECTS	14.3.E.SL.2687				
							Pkt.ECTS	5				
Jednostka prowadząca przedmiot		KZPR	Nazwa kierunku		MSG	Nazwa specjalności		BRAK;				
Nazwisko prowadzącego		dr Katarzyna Bałandynowicz-Panfil, dr Katarzyna Osiecka-Brzeska										
Forma zajęć/Liczba godzin												
Wykład	15	Ćwiczenia	15	Konwersatoria	0	Laboratoria komputerowe	0	Seminaria	0	Lektoraty	0	
Forma aktywności						Rok i rodzaj studiów:		2 SS2,				
Godziny z udziałem nauczyciela akademickiego (w tym konsultacje, egzaminy i inne):				30		Semestr:		4,				
Godziny bez udziału nauczyciela akademickiego (samodzielna praca studenta):				20		Status przedmiotu:		Obligatoryjny				
Sumaryczna liczba godzin:				50		Język wykładowy:		polski				
Sposób realizacji zajęć		Zajęcia w sali dydaktycznej.										
Metody dydaktyczne		Wykłady z prezentacjami multimedialnymi, Ćwiczenia z wykorzystaniem metod aktywizujących, Aktywność w grupach, współpraca, Studia przypadków,										
Określenie przedmiotów wprowadzających wraz z wymogami wstępnymi												
Wymagania formalne		Brak.										
Wymagania wstępne		Podstawy wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w perspektywie krajowej oraz procesu i determinant internacjonalizacji przedsiębiorstw.										
Sposób i forma zaliczenia oraz kryteria oceny												
Sposób zaliczenia		Egzamin										
Kryteria oceny		Jakość merytoryczna i formalna prezentacji, właściwy dobór bibliografii i zdolność wnioskowania oraz aktywność i obecność na zajęciach, poziom realizacji zadań grupowych i dyskusji. Na egzaminie pisemnym obowiązuje punktacja zgodna z Regulaminem Studiów UG.										
Cele przedmiotu												
Celem przedmiotu jest wzbogacenie studentów o wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym. Po ukończeniu przedmiotu studenci będą swobodnie poruszali się w dziedzinie zatrudnienia w przedsiębiorstwach międzynarodowych.												
Efekty uczenia się												
Wiedza		MSG2_W10	Student dysponuje pogłębioną wiedzą z zakresu uwarunkowań kulturowych i społecznych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstw w otoczeniu międzynarodowym									
		MSG2_W14	Student posiada pogłębioną wiedzę o człowieku jako jednostce podejmującej decyzje ekonomiczne i społeczne, działającej w organizacjach w środowisku międzynarodowym									
Weryfikacja efektów uczenia się - Wiedza												
Efekty		egzamin pisemny	egzamin ustny	kolokwium	esej/referat /portfolio	zadania / prace domowe	prezentacja indywidualna	prezentacja grupowa	aktywność na zajęciach	udział w dyskusji	projekt indywidualny	projekt grupowy
MSG2_W10		X					X		X	X		
MSG2_W14		X								X		
Umiejętności		MSG2_U12	Student potrafi kierować pracą międzynarodowego zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole w środowisku międzynarodowym									
Weryfikacja efektów uczenia się - Umiejętności												
Efekty												

	egzamin pisemny	egzamin ustny	kolokwium	esej/referat /portfolio	zadania / prace domowe	prezentacja indywidualna	prezentacja grupowa	aktywność na zajęciach	udział w dyskusji	projekt indywidualny	projekt grupowy
MSG2_U12							X	X	X		
Kompetencje	MSG2_K07		Student jest gotów do przestrzegania i rozwijania zasad społecznej odpowiedzialności biznesu, uwzględnia zmieniające się potrzeby społeczne w różnych krajach, a także szanuje różnorodność kultur w biznesie międzynarodowym								
Weryfikacja efektów uczenia się - Kompetencje											
Efekty	egzamin pisemny	egzamin ustny	kolokwium	esej/referat /portfolio	zadania / prace domowe	prezentacja indywidualna	prezentacja grupowa	aktywność na zajęciach	udział w dyskusji	projekt indywidualny	projekt grupowy
MSG2_K07							X	X	X		
Treści programowe											
1. Istota zarządzania zasobami ludzkimi (definicje, funkcje, szkoły, ewolucja, rola w przedsiębiorstwie) 2. Współczesne trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi (uwarunkowania społeczne, demograficzne, gospodarcze i techniczne zmian na rynku pracy oraz tendencje w zarządzaniu personelem) 3. Specyfika międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi (specyficzne problemy, podejścia modelowe wg typów orientacji zarządczej) 4. Rekrutacja i pozyskiwanie pracowników w międzynarodowym otoczeniu 5. Ekspatrianci jako kategoria pracowników (rekrutacja, motywowanie, wynagradzanie, szkolenie i motywowanie) 6. Modele międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym budowanie zespołów pracowniczych 7. Znaczenie uwarunkowań kulturowych (zarządzanie pracownikami różnych kultur)											
Wykaz literatury podstawowej i uzupełniającej											
Literatura podstawowa: - SCHROEDER Jerzy, <i>Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi</i> . Wyd. UE. Poznań 2010. - BIAŁAS Sylwia, <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w otoczeniu międzynarodowym</i> . PWN. Warszawa 2013. Literatura uzupełniająca: - POCZTOWSKI Aleksy, <i>Zarządzanie misjami zagranicznymi. Organizacyjne i indywidualne aspekty pracy expatriantów</i> . Warszawa 2012. Wolters Kluwer. - BAŁANDYNOWICZ-PANFIL Katarzyna, <i>The age management strategy - is it possible in Poland?, [in:] Best agers activities in the Baltic Searegion</i> . Gdańsk 2011. Gdańsk University of Technology.											
Kontakt			katarzyna.balandynowicz-panfil@ug.edu.pl , katarzyna.osiecka-brzeska@ug.edu.pl ,								