

| KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA | | |
|---|---|--|
| Nazwa modułu/przedmiotu Zarządzanie zasobami ludzkimi | | Kod 1011105251011111195 |
| Kierunek studiów Inżynieria zarządzania - studia niestacjonarne I | Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) (brak) | Rok / Semestr 3 / 5 |
| Ścieżka obieralności/specjalność - | Przedmiot oferowany w języku: polski | Kurs (obligatoryjny/obieralny) obligatoryjny |
| Stopień studiów: I stopień | Forma studiów (stacjonarna/niestacjonarna) niestacjonarna | |
| Godziny Wykłady: 18 Ćwiczenia: - Laboratoria: - Projekty/seminaria: - | | Liczba punktów 2 |
| Status przedmiotu w programie studiów (podstawowy, kierunkowy, inny) (brak) | | (ogólnouczelniany, z innego kierunku) (brak) |
| Obszar(y) kształcenia i dziedzina(y) nauki i sztuki | | Podział ECTS (liczba i %) |
| Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca: Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca: | | |
| dr Agnieszka Krugielka email: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl tel. 61 665 34 01 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11 60-965 Poznań | | dr Agnieszka Krugielka email: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl tel. 61 665 34 01 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11 60-965 Poznań |
| Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych: | | |
| 1 | Wiedza: | Student ma wiedzę z zakresu podstaw zarządzania - zna pojęcia związane z kierowaniem, kulturą organizacyjną, delegowaniem uprawnień itp.. |
| 2 | Umiejętności: | Student rozumie i potrafi analizować procesy zachodzące w relacjach między ludźmi w organizacji. |
| 3 | Kompetencje społeczne | Student ma świadomość znaczenia zarządzania czynnikiem ludzkim, w kontekście wyników jakościowych oraz ilościowych organizacji. |
| Cel przedmiotu: -Zapoznanie studenta z problematyką z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, szczególnie z pozycji kierownika (i lidera) zespołu. | | |
| Efekty kształcenia i odniesienie do kierunkowych efektów kształcenia | | |
| Wiedza: | | |
| 1. Student ma wiedzę związaną z procesem rekrutacji, selekcji; zna podstawowe narzędzia motywowania materialnego i niematerialnego, praktyczne metody oceny personelu - [K1A_W06] | | |
| 2. Student ma wiedzę dotyczącą mechanizmu wpływu kierowniczego, delegowania uprawnień oraz procesów partycypacji w procesie zarządzania w organizacji - [K1A_W08, K1W_15] | | |
| 3. Student zna metody doskonalenia umiejętności personelu i optymalizacji procesu komunikowania się między członkami organizacji - [K1A_W11] | | |
| 4. Ma wiedzę o normach organizacyjnych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi - [K1A_W16] | | |
| Umiejętności: | | |
| 1. Student potrafi przygotować proces doboru personelu, ocenić funkcjonujący w organizacji system motywowania, przygotować kwestionariusz oceny pracowniczej - [K1_U01, K1_U02, K1A_U8] | | |
| 2. Wykorzystuje zdobytą wiedzę do rozstrzygnięcia dylematów pojawiających się w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi - [K1A_U06] | | |
| 3. Student potrafi przeprowadzić zebranie, przygotować sprawozdanie i prezentację oraz przemówienie. - [K1_U10, K1A_U11] | | |
| 4. Student potrafi ocenić źródła wpływu kierowniczego. - [K1_U05, K1_U07] | | |
| Kompetencje społeczne: | | |

| |
|---|
| <p>1. Student jest świadomy wpływu planowania przeprowadzanych procesów doboru i motywowania oraz oceniania personelu na jakość pracy w organizacji - [K1_K05]</p> <p>2. Student rozumie i dostrzega konieczność delegowania uprawnień - [K1_K02, K1_K03]</p> <p>3. Student jest świadomy rangi przekazywania informacji w organizacji, rozumie konieczność ciągłej optymalizacji i doskonalenia w tym zakresie. - [K1_K01]</p> |
|---|

| |
|--|
| Sposoby sprawdzenia efektów kształcenia |
|--|

| |
|---|
| <p>Wykład zakończony testem pisemnym. Część ustna zakłada 3 pytania oraz odegranie scenki (w parach). Do końca ostatniego tygodnia semestru należy przesłać dokumenty aplikacyjne (CV list motywacyjny oraz portfolio) wybrany kwestionariusz oraz scenariusz zebrania.</p> |
|---|

| |
|--------------------------|
| Treści programowe |
|--------------------------|

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Przedmiot, uwarunkowania, znaczenie i ewolucja zarządzania zasobami ludzkimi. 2. Rekrutacja i selekcja personelu (z punktu widzenia pracodawcy i aplikanta). 3. Formy zatrudnienia. 4. Podstawowe teorie i narzędzia motywowania. 5. Mechanizmy wpływu kierowniczego. 6. Sytuacyjne koncepcje zarządzania. 7. Lider a kierownik - podobieństwa i różnice (kompetencje, umiejętności, źródła władzy). 8. Piramida wiedzy i władzy. 9. Szkolenie kadry kierowniczej i personelu wykonawczego (uwzględniając coaching i mentoring). 10. Komunikacja w organizacji (modele, formy, optymalizacja). 11. Konflikty w organizacji. 12. Patologie w środowisku pracy i radzenie sobie z nimi. 13. Blaski i cienie pracy zespołowej. 14. Społeczna odpowiedzialność biznesu w sferze zatrudnienia. |
|---|

| |
|---|
| <p>Literatura podstawowa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Wolters Kluwier 2016 2. M. Wyrwicka, A. Grzelczak, A. Wyrwicka, Polityka kadrowa przedsiębiorstwa, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej 2010 3. B. Kożusznik, Zachowania człowieka w organizacji, PWE 2014 |
|---|

| |
|--|
| <p>Literatura uzupełniająca:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. . Miesięcznik Personel i Zarządzanie, INFOR |
|--|

| |
|---|
| Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta |
|---|

| Czynność | Czas (godz.) |
|----------------|--------------|
| 1. Wykład | 18 |
| 2. Konsultacje | 12 |
| 3. Egzamin | 10 |

| |
|----------------------------------|
| Obciążenie pracą studenta |
|----------------------------------|

| forma aktywności | godzin | ECTS |
|---|--------|------|
| Łączny nakład pracy | 40 | 2 |
| Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem | 20 | 1 |
| Zajęcia o charakterze praktycznym | 10 | 1 |