

<b>KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA</b>		
Nazwa modułu/przedmiotu <b>Audyt personalny</b>		Kod <b>1011102231011105032</b>
Kierunek studiów <b>Inżynieria zarządzania - studia stacjonarne II</b>	Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) <b>(brak)</b>	Rok / Semestr <b>2 / 3</b>
Ścieżka obieralności/specjalność <b>Zarządzanie zasobami i marketingiem</b>	Przedmiot oferowany w języku: <b>polski</b>	Kurs (obligatoryjny/obieralny) <b>obieralny</b>
Stopień studiów: <b>II stopień</b>	Forma studiów (stacjonarna/niestacjonarna) <b>stacjonarna</b>	
Godziny Wykłady: - Ćwiczenia: - Laboratoria: - Projekty/seminaria: <b>15</b>	Liczba punktów <b>2</b>	
Status przedmiotu w programie studiów (podstawowy, kierunkowy, inny) <b>(brak)</b>		(ogólnouczelniany, z innego kierunku) <b>(brak)</b>
Obszar(y) kształcenia i dziedzina(y) nauki i sztuki		Podział ECTS (liczba i %)
<p><b>Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca:</b>      <b>Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca:</b></p> <p>dr hab. inż. Magdalena Wyrwicka, prof. nadzw.      dr inż. Agnieszka Grzelczak            email: magdalena.wyrwicka@put.poznan.pl      email: agnieszka.grzelczak@put.poznan.pl            tel. 616653374      tel. 616653369            Wydział Inżynierii Zarządzania      Wydział Inżynierii Zarządzania            ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań      ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań</p>		
<b>Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych:</b>		
1	<b>Wiedza:</b>	Ogólna z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
2	<b>Umiejętności:</b>	Wykorzystania zdobytej wiedzy w różnych zakresach i formach, rozszerzoną o krytyczną analizę skuteczności i przydatności stosowanej wiedzy
3	<b>Kompetencje społeczne</b>	Potrafi samodzielnie i krytycznie uzupełniać wiedzę i umiejętności, rozszerzone o wymiar interdyscyplinarny
<b>Cel przedmiotu:</b>		
Rozumienie podstawowych pojęć, prawidłowości, uwarunkowań i problemów audytów: kompetencji pracowniczych, zgodności menedżerskiej oraz funkcjonowania działu kadr w kontekście celów i zadań organizacji. Nabycie umiejętności opracowania raportu z audytu.		
<b>Efekty kształcenia i odniesienie do kierunkowych efektów kształcenia</b>		
<b>Wiedza:</b>		
1. Zna metody i narzędzia modelowania procesów decyzyjnych w sferze kadrowej - [K2A_W01, K2A_W06] 2. Ma pogłębioną wiedzę o normach prawnych, ich źródłach, zmianach i sposobach oddziaływania na organizacje - [K2A_W12, K2A_W13]		
<b>Umiejętności:</b>		
1. Potrafi prawidłowo interpretować i wyjaśniać zjawiska społeczne oraz wzajemne relacje między zjawiskami społecznymi - [K2A_U01, K2A_U02] 2. Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną do opisu i analizowania przyczyn i przebiegu procesów i zjawisk społecznych oraz potrafi formułować własne opinie i dobierać krytycznie dane i metody analiz - [K2A_U06, K2A_U08]		
<b>Kompetencje społeczne:</b>		
1. Dostrzega potrzebę ciągłego dokształcania i doskonalenia zawodowego - [K2A_K06, K2A_K04] 2. Odpowiedzialny za własną pracę - [K2A_K03, K2A_K04] 3. Wnosi wkład merytoryczny w przygotowanie projektów społecznych - [K2A_K05]		
<b>Sposoby sprawdzenia efektów kształcenia</b>		

<p>Ocena formująca:                  Ocena bieżących postępów w pracy i aktywności studenta                  Ocena podsumowująca:                  Prezentacja wyników projektu na forum grupy i podjęcie rzeczowej dyskusji na temat przedstawianych treści</p>		
<b>Treści programowe</b>		
<p>Student poznaje etapy audytu funkcjonowania działu kadr w kontekście efektywności realizacji zadań, gotowości do realizacji celów strategicznych, lub zgodności z przyjętymi zasadami funkcjonowania. Opracowuje praktycznie w grupie projektowej procedurę audytu dla konkretnego przedsiębiorstwa, podejmuje próbę przeprowadzenia audytu i sporządza raport.</p> <p>Przekazywane treści dotyczą: wartościowania pracy, badania pracy człowieka, ustalania potrzeb kadrowych, kwalifikacji i kompetencji zawodowych, zintegrowanej oceny (AC), okresowej oceny pracowników, badania klimatu społecznego oaz wskaźników kadrowych</p> <p>Metody dydaktyczne: metoda warsztatowa, metoda obserwacji i pomiaru w terenie</p>		
<b>Literatura podstawowa:</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyrwicka M.K., Grzelczak A.U., Audyt personalny, Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 2011.</li> <li>2. Wyrwicka M., Grzelczak A., Krugielka A. Polityka kadrowa przedsiębiorstwa Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 2010.</li> <li>3. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer Business, Kraków 2008.</li> <li>4. Listwan T. (red.), Słownik zarządzania zasobami ludzkimi, C.H. Beck, Warszawa 2005.</li> </ol>		
<b>Literatura uzupełniająca:</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Listwan T. (red.), Zarządzanie kadrami, wyd 2. uzup., Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004.</li> <li>2. Sutherland J., Canwell D.: Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi. Najważniejsze teorie, pojęcia, postaci, PWN, Warszawa, 2007</li> <li>3. Tarnawska I., Zajdul W., Krajowy standard kwalifikacji zawodowych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, departament Rynku Pracy, Warszawa 2007</li> </ol>		
<b>Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta</b>		
<b>Czynność</b>		<b>Czas (godz.)</b>
1. Zajęcia projektowe na sali		15
2. Praca w grupach		20
3. Konsultacje		15
<b>Obciążenie pracą studenta</b>		
<b>forma aktywności</b>	<b>godzin</b>	<b>ECTS</b>
Łączny nakład pracy	50	2
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	30	1
Zajęcia o charakterze praktycznym	20	1