



KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Przedmiot

Kierunek studiów

Zarządzanie i Inżynieria Produkcji

Studia w zakresie (specjalność)

-

Poziom studiów

drugiego stopnia

Forma studiów

stacjonarne

Rok/semestr

1/1

Profil studiów

ogólnoakademicki

Język oferowanego przedmiotu

polski

Wymagalność

obligatoryjny

Liczba godzin

Wykład

15

Laboratoria

Inne (np. online)

Ćwiczenia

15

Projekty/seminaria

Liczba punktów ECTS

2

Wykładowcy

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

dr Agnieszka Krugielka

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

email: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl

tel: +48 61 665 34 01

Wydział Inżynierii Zarządzania

ul. Jacka Rychlewskiego 2, 60-965 Poznań

Wymagania wstępne

Student powinien posiadać wiedzę z zakresu podstaw zarządzania - znać pojęcia związane z kierowaniem, delegowaniem uprawnień itp. Powinien posiadać umiejętność analizowania procesów zachodzących w relacjach między ludźmi w organizacji.

Student ma świadomość znaczenia zarządzania czynnikiem ludzkim, w kontekście wyników jakościowych oraz ilościowych organizacji.

Cel przedmiotu

Zapoznanie słuchaczy z problematyką z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, szczególnie z pozycji kierownika (i lidera) zespołu. Rozwijanie umiejętności w zakresie zarządzania zespołem, z perspektywy lidera i kierownika zespołu.



Przedmiotowe efekty uczenia się

Wiedza

1. Student ma teoretyczną wiedzę związaną z przedsiębiorstwem (procesem rekrutacji, zna podstawowe narzędzia motywowania oraz metody oceny personelu)
2. Student ma wiedzę dotyczącą wpływu kierowniczego, delegowania uprawnień oraz procesów partycypacji w procesie zarządzania w organizacji
3. Student zna metody doskonalenia umiejętności personelu i optymalizacji procesu komunikowania się między członkami organizacji
4. Ma wiedzę o normach organizacyjnych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi

Umiejętności

1. Student potrafi przygotować proces doboru personelu, ocenić funkcjonujący w organizacji system motywowania, przygotować kwestionariusz oceny pracowniczej
2. Wykorzystuje zdobytą wiedzę do rozstrzygania problemów pojawiających się w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi (korzystając również z metod analizy danych i symulacji)
3. Student potrafi komunikować się w zespole, przeprowadzić zebranie, przygotować sprawozdanie i prezentację

Kompetencje społeczne

1. Student jest świadomy wpływu planowania przeprowadzanych procesów doboru i motywowania oraz oceniania personelu na jakość pracy i efektywność w organizacji
2. Student rozumie konieczność współpracy z doświadczonymi pracownikami oraz ekspertami
3. Student jest świadomy znaczenia rozwoju zasobów ludzkich w organizacji, rozumie konieczność uczenia się i doskonalenia zespołu w tym zakresie

Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

Wiedza nabyta podczas wykładów weryfikowana będzie na podstawie realizacji 2 zadań (ocena 1-10, min. 6 pkt.) oraz wyników testu pisemnego (9 pytań, otwarte i zamknięte, min. 5 pkt.). Warunkiem zaliczenia części wykładowej jest min. 60% pkt. Zaliczenie w przypadku uzyskania min. 60% poprawnych odpowiedzi. Do 60,0% - ndst, od 60,1% do 70,0% - dst, od 70,1% do 80,0% - dst+, od 80,1 do 85 - db, od 85,1% do 95,0% - db+, od 95,1% - bdb.

Wiedza praktyczna oraz umiejętności nabyte podczas ćwiczeń będą weryfikowane na podstawie realizacji 3 zadań (za każde przydzielane są punkty (1-10), próg minimalny 6 pkt. za zadanie).

Warunkiem zaliczenia ćwiczeń jest otrzymanie min. 60% punktów.

Treści programowe

Wykład:



1. Przedmiot, uwarunkowania, znaczenie i ewolucja zarządzania zasobami ludzkimi.
2. Rekrutacja i selekcja personelu (z punktu widzenia pracodawcy i aplikanta), Candidate Experience.
3. Rola kierownika w procesie rekrutacji oraz onboardingu (stanowiskowym).
4. Podstawowe teorie i narzędzia motywowania.
5. Docenianie - proces udzielania informacji zwrotnej (feedback).
6. Mechanizmy wpływu kierowniczego (uwzględniając piramidę władzy i wiedzy).
7. Szkolenie kadry kierowniczej i personelu wykonawczego (uwzględniając coaching i mentoring).
8. Komunikacja w organizacji.

Ćwiczenia:

1. Wejście i wyjście z zespołu (uwzględniając reguły współpracy kierownika z zespołem).
2. Rozmowa nagradzająca oraz upominająca.
3. Budowanie algorytmu doceniania.
4. Motywowanie a wartości uznawane przez różne pokolenia.
5. Lider a kierownik - podobieństwa i różnice.
6. Efektywność szkolenia, doskonalenie drogą coachingu i mentoringu.
7. Kompetencje oczekiwane na aktualnym rynku pracy (analiza dokumentów aplikacyjnych).
8. Zebrania, wystąpienia publiczne, prezentacja raportów, zasady komunikowania się w organizacji (formalne i nieformalne).

Metody dydaktyczne

Wykład: prezentacja pps, dyskusja, case study. Wykład prowadzony w formie zdalnej z wykorzystaniem metody dostępu synchronicznego.

Ćwiczenia: praca w zespole, prezentacja pps, scenki, prezentacja platform wykorzystywanych w pracy rekrutera.

Literatura

Podstawowa

Armstrong M., Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Wydawnictwo Wolters Kluwier 2016.

Wyrwicka M., Grzelczak A., Krugiełka A., Polityka kadrowa przedsiębiorstwa, Wydawnictwo PP, Poznań, 2010.



Oleksyn T., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wydawnictwo Wolters Kluwier 2014.

Uzupełniająca

Krugiełka A, Modelowanie CSR w obszarze klienta wewnętrznego, Wydawnictwo PP, 2019.

Gut J., Haman W., Psychologia szefa. Wydawnictwo Helion, Gliwice, 2009.

Personel i Zarządzanie, miesięcznik INFOR

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	50	2,0
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	32	1,5
Praca własna studenta (studia literaturowe, konsultacje, Przygotowanie publicznej prezentacji, przygotowanie do zaliczenia/ testu z wykładów) ¹	18	0,5

¹ niepotrzebne skreślić lub dopisać inne czynności