



KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Zarządzanie zasobami ludzkimi [S1IZarz1E>ZZL]

Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria zarządzania/Engineering Management

Rok/Semestr

2/4

Studia w zakresie (specjalność)

–

Profil studiów

ogólnoakademicki

Poziom studiów

pierwszego stopnia

Język oferowanego przedmiotu

angielski

Forma studiów

stacjonarne

Wymagalność

obligatoryjny

Liczba godzin

Wykład

15

Laboratorium

0

Inne (np. online)

0

Ćwiczenia

15

Projekty/seminaria

0

Liczba punktów ECTS

2,00

Koordynatorzy

dr Agnieszka Krugielka

agnieszka.krugielka@put.poznan.pl

Wykładowcy

Wymagania wstępne

Student dysponuje wiedzą z zakresu podstaw zarządzania - zna pojęcia związane z kierowaniem, kulturą organizacyjną, delegowaniem uprawnień itp. Powinien rozumieć i 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:

Student analizuje i opisuje zaawansowane koncepcje zarządzania organizacjami w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi [P6S_WG_01]

Student wyjaśnia teorie zachowań organizacyjnych i znaczenie więzi organizacyjnych dla efektywności organizacji [P6S_WG_03]

Student opisuje historyczną ewolucję struktur organizacyjnych oraz procesy ich kształtowania i zmian, zwłaszcza w kontekście zasobów ludzkich [P6S_WG_04]

Student interpretuje normy etyczne i ich wpływ na zarządzanie organizacjami, szczególnie w aspekcie zatrudnienia i relacji z pracownikami [P6S_WK_01]

Umiejętności:

Student wykorzystuje teoretyczną wiedzę do analizy procesów rekrutacji, selekcji, szkolenia i rozwoju personelu [P6S_UW_01]

Student stosuje zdobytą wiedzę do rozwiązywania dylematów etycznych i zarządczych, np. w sytuacjach konfliktowych [P6S_UW_03]

Student interpretuje zjawiska społeczne w organizacji, takie jak dynamika zespołu i wpływ liderów [P6S_UW_06]

Student przygotowuje i prezentuje wystąpienia ustne dotyczące szczegółowych zagadnień z zarządzania zasobami ludzkimi, wykorzystując różnorodne źródła [P6S_UK_02]

Student przejmuje odpowiedzialność za indywidualne i zespołowe zadania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi [P6S_UO_01]

Kompetencje społeczne:

Student ocenia i priorytetyzuje zadania w zarządzaniu zasobami ludzkimi, uwzględniając ich przyczynowo-skutkowe zależności [P6S_KK_02]

Student wnosi wkład merytoryczny w projekty społeczne dotyczące zatrudnienia, uwzględniając aspekty prawne, ekonomiczne i organizacyjne [P6S_KO_01]

Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

Wykład zakończony testem pisemnym. Test zawiera 12 - 15 pytań zamkniętych i otwartych.

Warunkiem zaliczenia jest otrzymanie 51% punktów (1/2 podejście).

Ćwiczenia zakończone oceną wynikającą z realizacji 5 zadań. Ocena formująca to punkty z ćwiczeń.

Warunkiem zaliczenia ćwiczeń, czyli oceną podsumowującą, jest otrzymanie 51% punktów.

1. Prezentacja publiczna z opracowaniem - przygotowanie i zaprezentowanie wybranego tematu z listy - na ok. 15 min, opracowanie ok. 20 stron.(pojedynczo lub w parach).
2. Przygotowanie onboardingu zespołowego (4 możliwości do wyboru).
3. Przygotowanie procesu rekrutacyjnego (rola rekrutera i aplikanta, dokumenty aplikacyjne, CV, portfolio, profil rekrutacyjny).
4. Przygotowanie kwestionariusza: Oceny pracowniczej, Candidate Experience, Exit Interview, (do wyboru).
5. Zadanie - scenka tematyczna.

Treści programowe

1. Przedmiot, uwarunkowania, znaczenie i ewolucja zarządzania zasobami ludzkimi.
2. Rekrutacja i selekcja personelu (z punktu widzenia pracodawcy i aplikanta). Onboarding, Candidate Experience, Exit Interview, Employer Branding.
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
15. Proces offboardingu.

Tematyka zajęć

brak

Metody dydaktyczne

Wykład: prezentacja pps, dyskusja, case study

Ćwiczenia: prezentacje pps, scenki, prezentacja platform tematycznych (np. e-recruiter), webinaria specjalistyczne (dodatkowo)

Literatura

Podstawowa:

1. Armstrong M., Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Wydawnictwo Wolters Kluwier 2016
2. Wyrwicka M., Grzelczak A., Krugielka A., Polityka kadrowa przedsiębiorstwa, Wydawnictwo PP, Poznań 2010
3. T. Oleksyn, Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wydawnictwo Wolters Kluwier 2014
4. H. Król, A. Ludwicyński, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo PWN 2010
5. Onboarding in Polish Enterprises in the Perspective of HR Specialists
January 2023 International Journal of Environmental Research and Public Health (IJERPH) 20(2):1512
DOI:10.3390/ijerph20021512

Uzupełniająca:

1. B. Kozusznik, Zachowania człowieka w organizacji, PWE 2014
2. Personel i Zarządzanie, miesięcznik INFOR
3. A. Krugielka (2019), Modelowanie CSR w odniesieniu do klienta wewnętrznego, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań, ISBN 978 83 7775 549 5

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	60	2,00
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	30	1,00
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć laboratoryjnych/ćwiczeń, przygotowanie do kolokwium/egzaminu, wykonanie projektu)	30	1,00