

KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA		
Nazwa modułu/przedmiotu Audyt personalny		Kod 1011105331011115032
Kierunek studiów Inżynieria zarządzania - studia niestacjonarne II	Profil kształcenia (ogólnoakademicki, praktyczny) (brak)	Rok / Semestr 2 / 3
Ścieżka obieralności/specjalność Zarządzanie zasobami i marketingiem	Przedmiot oferowany w języku: polski	Kurs (obligatoryjny/obieralny) obieralny
Stopień studiów: II stopień	Forma studiów (stacjonarna/niestacjonarna) niestacjonarna	
Godziny Wykłady: - Ćwiczenia: 10 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 %)
<p>Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca: Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca:</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. 61 665 33 69 tel. 61 665 33 69 Wydział Inżynierii Zarządzania Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań ul. Strzelecka 11, 60-965 Poznań</p>		
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych:		
1	Wiedza:	Ogólna z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi
2	Umiejętności:	Wykorzystania zdobytej wiedzy w różnych zakresach i formach, rozszerzoną o krytyczną analizę skuteczności i przydatności stosowanej wiedzy
3	Kompetencje społeczne	Potrafi samodzielnie i krytycznie uzupełniać wiedzę i umiejętności, rozszerzone o wymiar interdyscyplinarny
Cel przedmiotu:		
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.		
Efekty kształcenia i odniesienie do kierunkowych efektów kształcenia		
Wiedza:		
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 organizację - [K2A_W12, K2A_W13]		
Umiejętności:		
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]		
Kompetencje społeczne:		
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]		
Sposoby sprawdzenia efektów kształcenia		

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		
Treści programowe		
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. Przekazywane treści dotyczą: wartościowania pracy, badania pracy człowieka, ustalania potrzeb kadrowych, kwalifikacji i kompetencji zawodowych, zintegrowanej oceny (AC), okresowej oceny pracowników, badania klimatu społecznego oraz wskaźników kadrowych		
Literatura podstawowa:		
1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer Business, Kraków 2008. 2. Listwan T. (red.), Słownik zarządzania zasobami ludzkimi, C.H. Beck, Warszawa 2005. 3. Wyrwicka M., Grzelczak A., Krugielka A. Polityka kadrowa przedsiębiorstwa Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 2010. 4. Wyrwicka M.K., Grzelczak A.U., Audyt personalny, Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 2011.		
Literatura uzupełniająca:		
1. Listwan T. (red.), Zarządzanie kadrami, wyd 2. uzup., Wyd. C.H. Beck, warszawa 2004. 2. Sutherland J., Canwell D.: Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi. Najważniejsze teorie, pojęcia, postaci, PWN, Warszawa, 2007 3. Tarnawska I., Zajdul W., Krajowy standard kwalifikacji zawodowych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, departament Rynku Pracy, Warszawa 2007		
Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta		
Czynność		Czas (godz.)
1. Zajęcia projektowe na sali		15
2. Praca w grupach		20
3. Konsultacje		15
Obciążenie pracą studenta		
forma aktywności	godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	50	2
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	25	1
Zajęcia o charakterze praktycznym	25	1