

KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA		
Nazwa modułu/przedmiotu Zarządzanie zasobami ludzkimi		Kod 1011105351011111195
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 %)
<p>Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca: Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca:</p> <p>dr Agnieszka Krugielka email: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl tel. 61 665 34 01 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11 60-965 Poznań</p> <p>dr Agnieszka Krugielka email: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl tel. 61 665 34 01 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11 60-965 Poznań</p>		
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. Zarządzanie zasobami ludzkimi, Armstrong M., Oficyna Ekonomiczna, dom Wyd. ABC, Kraków 2011 2. Polityka kadrowa przedsiębiorstwa, Wyrwicka M.K., Grzelczak A.U., Krugielka A., Wyd. PP, Poznań 2010
--

<p>Literatura uzupełniająca:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zachowania człowieka w organizacji, Kożusznik B., PWE, Warszawa 2012 2. Personel i Zarządzanie, Wyd Infor, miesięcznik
--

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	0