

KARTA OPISU MODUŁU KSZTAŁCENIA		
Nazwa modułu/przedmiotu Zarządzanie zasobami ludzkimi		Kod 1011101351011111195
Kierunek studiów Inżynieria zarządzania - studia stacjonarne 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) stacjonarna	
Godziny Wykłady: 15 Ćwiczenia: 15 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 %)
Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca: Odpowiedzialny za przedmiot / wykładowca:		
dr Agnieszka Krugielka email: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl tel. 61 665 34 01 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11 60-965 Poznań		dr Agnieszka Krugielka email: agnieszka.krugielka@put.poznan.pl tel. 61 665 34 01 Wydział Inżynierii Zarządzania ul. Strzelecka 11 60-965 Poznań
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]		
5. Ma wiedzę na temat historycznych uwarunkowań procesu zarządzania zasobami ludzkimi - [K1A_W18]		
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:		

1. Student jest świadomy wpływu planowania przeprowadzanych procesów doboru i motywowania oraz oceniania personelu na jakość pracy w organizacji - [K1_K05]
2. Student rozumie i dostrzega konieczność delegowania uprawnień - [K1_K02, K1_K03]
3. Student jest świadomy rangi przekazywania informacji w organizacji, rozumie konieczność ciągłej optymalizacji i doskonalenia w tym zakresie. - [K1_K01]

Sposoby sprawdzenia efektów kształcenia

Wykład zakończony testem pisemnym.

Ćwiczenia zakończone oceną prezentacji z opracowaniem - przygotowanie i zaprezentowanie wybranego tematu z listy - na ok. 15 min, opracowanie ok. 20 str. (pojedynczo lub w parach). Ocena poziomu merytorycznego prezentowanej wiedzy (60%), ocena sposobu przekazania wiedzy grupie ((20%) jakość przygotowania pps. oraz zaprezentowania) oraz ocena poprawności przygotowanego opracowania ((20%) odpowiednia literatura, przypisy, kwestie techniczne).

Treści programowe

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.

Literatura podstawowa:

1. Armstrong M., Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna Grupa Wolters Kluwer, Warszawa 2011
2. Wyrwicka M., Grzelczak A., Krugielka A., Polityka kadrowa przedsiębiorstwa, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2011
3. Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna Grupa Wolters Kluwer, Kraków 2006

Literatura uzupełniająca:

1. Personel i Zarządzanie, miesięcznik INFOR-u
2. Lachniewicz S., Wałęcka A., (red) Współczesne problemy zarządzania zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2010

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

Czynność	Czas (godz.)	
1. Wykład	15	
2. Ćwiczenia	15	
3. Konsultacje	15	
4. Egzamin	10	
Obciążenie pracą studenta		
forma aktywności	godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	50	2
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	50	1
Zajęcia o charakterze praktycznym	15	0