



KARTA OPISU PRZEDMIOTU - SYLABUS

Nazwa przedmiotu

Rozwój organizacji

Przedmiot

Kierunek studiów

Inżynieria Zarządzania

Studia w zakresie (specjalność)

Zarządzanie zasobami i procesami przedsiębiorstw

Poziom studiów

drugiego stopnia

Forma studiów

niestacjonarne

Rok/semestr

1/1

Profil studiów

ogólnoakademicki

Język oferowanego przedmiotu

polski

Wymagalność

obligatoryjny

Liczba godzin

Wykład

10

Ćwiczenia

Laboratoria

Projekty/seminaria

12

Inne (np. online)

Liczba punktów ECTS

3

Wykładowcy

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

dr hab. inż. Magdalena Wyrwicka, prof. PP

e-mail: magdalena.wyrwicka@put.poznan.pl

tel. 600971957

Wydział Inżynierii Zarządzania

ul. J. Rychlewskiego 2, 60-965 Poznań

Odpowiedzialny za przedmiot/wykładowca:

Wymagania wstępne

Student ma podstawową wiedzę niezbędną do rozumienia społecznych, ekonomicznych, prawnych i



innych pozatechnicznych uwarunkowań działalności gospodarczej. Potrafi dokonać wstępnej analizy ekonomicznej podejmowanych działań inżynierskich. Słuchacz ma świadomość ważności i rozumie pozatechniczne aspekty i skutki działalności inżynierskiej, w tym jej wpływu na środowisko i związanej z tym odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

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

Poznanie teoretycznych i praktycznych problemów związanych z rozwojem przedsiębiorstwa. Foresight w przedsiębiorstwie Poznanie modeli rozwoju przedsiębiorstwa i sieci przedsiębiorstw. Diagnozowanie fazy rozwoju i gotowości do zmian. Znajomość czynników kształtujących rozwój przedsiębiorstwa.

Zapoznanie słuchaczy z problematyką z zakresu rozwoju organizacji, szczególnie z pozycji kierownika (i lidera) zespołu. Rozwijanie umiejętności w zakresie zarządzania zespołem, od procesu doboru kadry, aż po przeprowadzenie procesu zwolnienia pracownika.

Przedmiotowe efekty uczenia się

Wiedza

1. Student ma pogłębioną wiedzę o procesach zmian struktur organizacyjnych wynikających z rozwoju przedsiębiorstwa i wiedzę zarządzaniu tymi zmianami. [PS7_WG_04]
2. Student zna metody i narzędzia modelowania procesów decyzyjnych dotyczących rozwoju przedsiębiorstwa. [PS7_WG_04]
3. Student ma wiedzę związaną z procesem rekrutacji, selekcji; zna podstawowe narzędzia motywowania materialnego i niematerialnego, praktyczne metody oceny personelu. [PS7_WG_01, PS7_WG_08]
4. Student ma wiedzę dotyczącą mechanizmu wpływu kierowniczego, delegowania uprawnień oraz procesów partycypacji w procesie zarządzania w organizacji. [PS7_WG_04]
5. Student zna metody doskonalenia umiejętności personelu i optymalizacji procesu komunikowania się między członkami organizacji. [PS7_WG_09]

Umiejętności

1. Potrafi modelować złożone procesy rozwoju przedsiębiorstwa [PS7_UW_02]
2. Posiada umiejętność wykorzystania zdobytej wiedzy do diagnozowania etapu rozwoju przedsiębiorstwa oraz samodzielnego przygotowania propozycji rozwojowych. [PS7_UW_02, PS7_UW_03]



3. Wykorzystuje zdobytą wiedzę do rozstrzygnięcia dylematów pojawiających się w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.[PS7_UW_03,PS7_UW_04,PS7_UW_06]

4. Student potrafi przeprowadzić zebranie, przygotować sprawozdanie i prezentację, proces rekrutacji, oraz zwolnienie pracownika. [PS7_UW_03,PS7_UW_04,PS7_UW_06,PS7_UK_02],

Kompetencje społeczne

1. Ma świadomość interdyscyplinarności wiedzy i umiejętności potrzebnych do rozwiązywania złożonych problemów rozwoju przedsiębiorstwa i konieczności tworzenia zespołów interdyscyplinarnych .[PS7_KK_01]

2. Potrafi dostrzegać zależności przyczynowo-skutkowe w realizacji celów i rangowa istotność zadań. [PS7_KK_01]

3. Student jest świadomy wpływu planowania przeprowadzanych procesów doboru i motywowania oraz oceniania personelu na jakość pracy w organizacji.[PS7_KK_01,PS7_KO_02]

4. Student rozumie i dostrzega konieczność delegowania uprawnień.[PS7_KK_02]

5. Student jest świadomy rangi przekazywania informacji w organizacji, rozumie konieczność ciągłej optymalizacji i doskonalenia w tym zakresie.[PS7_KR_01]

Metody weryfikacji efektów uczenia się i kryteria oceny

Efekty uczenia się przedstawione wyżej weryfikowane są w następujący sposób:

Ocena formująca:

Wykład - aktywny udział w zajęciach

Projekt- na podstawie bieżących postępów w zakresie realizacji zadań

Ocena podsumowująca:

Wykład : 2 kolokwia - na 7 i 15 wykładzie (po ok. 45 min) Każde kolokwium 13 pytań (otwarte i zamknięte). Zaliczenie każdego kolokwium - 7 punktów.

Projekt : Praca w zespołach projektowych. Zaliczenie - obrona projektu.

Treści programowe

1. Rozwój a wzrost przedsiębiorstwa, modele cykli życia przedsiębiorstwa w kontekście przemian polityki kadrowej, gotowość do zmian.

2. Przestanki rozwoju przedsiębiorstwa, mechanizmy i zjawiska w procesie rozwoju, organizowanie rozwoju przedsiębiorstwa, zrównoważony rozwój przedsiębiorstwa, zastosowania strategicznej karty wyników i formularza OCAI do diagnozowania gotowości do zmian rozwojowych.

3. Foresight przedsiębiorstw. Zastosowania metodyki foresight.



4. Diagnozowanie fazy życia przedsiębiorstwa i kultury przedsiębiorstwa w aspekcie gotowości na zmiany rozwojowe. Przygotowanie scenariuszy rozwoju.
5. Digitalizacja w procesie doboru personelu. Rekrutacja zdalna. Candidate Experience. Onboarding organizacyjny oraz zespołowy (również w formie zdalnej).
6. Wizerunek organizacji. Budowanie strategii Employer Branding. Społeczna Odpowiedzialność w biznesie.
7. Budowanie zespołu. Proces motywowania w zróżnicowanym zespole. Dysfunkcje pracy zespołowej.
10. Marketing personalny (uwarunkowania, narzędzia).

Metody dydaktyczne

Wykład problemowy i konwersacyjny, prezentacja pps, dyskusja, scenki

Projekt - Warsztaty, demonstracja, obserwacja, ćwiczenia produkcyjne, case study.

Literatura

Podstawowa

1. Metody badania i modele rozwoju organizacji (2012) red. A. Stabryła, S. Wawak, Fundacja UE w Krakowie
2. Wyrwicka M.K., Ragin-Skorecka K. (2013) Foresight przedsiębiorstw T. 1 Przygotowanie do przyszłości, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań
3. Wyrwicka M.K. (2003) Endogenne przesłanki organizacyjne rozwoju przedsiębiorstwa, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, seria rozprawy Nr 374, Poznań
4. Wyrwicka M.K. (2009) Rozwój przedsiębiorstwa w gospodarce sieciowej [w:] Ergonomia, technika i technologia, zarządzanie, red. M. Fertsch, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań s. 341-356.

Uzupełniająca

Literatura uzupełniająca:

1. Przedsiębiorstwo odporne na kryzys (2016) M. Romanowska, W. Mierzejewska (red.), Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa
2. Wyrwicka M.K., Różnice pokoleniowe a inteligentny rozwój gospodarczy [w:] Systemy zabezpieczenia społecznego wobec wyzwań demograficznych i rynkowych (2014) M. Szczepański, T. Brzęczek, M. Gajowiak(red.), Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań, s. 263-274.
3. Krugiełka A., (2019), Modelowanie CSR w obszarze klienta wewnętrznego. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań



4. PulsHR, HR Standard, Personel i Zarządzanie

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	75	3,0
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	25	1,0
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć projektowych, przygotowanie do kolokwium, wykonanie projektu, konsultacje) ¹	50	2,0

¹ niepotrzebne skreślić lub dopisać inne czynności