



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

stacjonarne

Rok/semestr

1/1

Profil studiów

ogólnoakademicki

Język oferowanego przedmiotu

polski

Wymagalność

obligatoryjny

Liczba godzin

Wykład

15

Ćwiczenia

Laboratoria

Projekty/seminaria

30

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

Student definiuje i klasyfikuje różne modele cykli życia przedsiębiorstwa oraz rozróżnia je w kontekście przemian polityki kadrowej i gotowości do zmian [P7S_WG_04].

Student wyjaśnia przesłanki i mechanizmy wpływające na rozwój przedsiębiorstwa, w tym zrównoważony rozwój i zastosowania strategicznej karty wyników [P7S_WG_01].

Student identyfikuje i opisuje zastosowania metodyki foresight w kontekście przewidywania przyszłości przedsiębiorstwa [P7S_WG_09].

Student opisuje normy etyczne, ich źródła, naturę, zmiany i sposoby oddziaływania na organizację, zwracając uwagę na ich wpływ na procesy rozwoju organizacji [P7S_WK_01]

Umiejętności

Student analizuje i prognozuje różne fazy życia przedsiębiorstwa oraz przygotowuje scenariusze rozwoju na ich podstawie [P7S_UW_02].

Student wdraża procesy digitalizacji w doborze personelu, w tym rekrutację zdalną i onboarding [P7S_UW_03].

Student planuje i realizuje strategie Employer Branding oraz rozumie ich wpływ na wizerunek organizacji [P7S_UW_01].

Student planuje i przeprowadza badania empiryczne w celu diagnozowania faz życia organizacji i kultury organizacyjnej oraz przygotowuje scenariusze rozwoju [P7S_UW_05].



Student analizuje dysfunkcje pracy zespołowej i stosuje procesy motywowania w różnorodnych zespołach [P7S_UW_06].

Kompetencje społeczne

Student angażuje się w rozwój kompetencji interdyscyplinarnych niezbędnych do rozwiązywania złożonych problemów organizacji [P7S_KK_01].

Student inicjuje i zarządza projektami społecznymi, wnosząc wkład merytoryczny i kierując przedsięwzięciami [P7S_KO_01].

Student zarządza przedsięwzięciami wynikającymi z projektów społecznych oraz wnosi wkład merytoryczny w ich przygotowanie [P7S_KO_02].

Student planuje działania mające na celu osiągnięcie postawionych celów rozwoju organizacji, uwzględniając różne możliwości i priorytetyzując zadania w zależności od ich istotności [P7S_KK_02]

Student wykazuje świadomość ważności zachowania w sposób profesjonalny, przestrzegania zasad etyki zawodowej i poszanowania różnorodności poglądów oraz jest w stanie stosować te zasady w kontekście działań związanych z rozwojem organizacji [P7S_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. Przesłanki 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.
5. Przedsiębiorstwo odporne na kryzys (2016) M. Romanowska, W. Mierzejewska (red.), Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
6. Turkusowe rewolucje (2022) G. Klimarczyk (red.) OpenNexus, Poznań. do pobrania: turkusowerewolucje.pl

Uzupełniająca

1. 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.
2. Krugiełka A., (2019), Modelowanie CSR w obszarze klienta wewnętrznego. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań
3. PulsHR, HR Standard, Personel i Zarządzanie



4. R.W. Griffin (2021) Podstawy zarządzania organizacjami, wyd. III, PWN, Warszawa

Bilans nakładu pracy przeciętnego studenta

	Godzin	ECTS
Łączny nakład pracy	75	3,0
Zajęcia wymagające bezpośredniego kontaktu z nauczycielem	45	2,0
Praca własna studenta (studia literaturowe, przygotowanie do zajęć projektowych, przygotowanie do kolokwium, wykonanie projektu, konsultacje) ¹	30	1,0

¹ niepotrzebne skreślić lub dopisać inne czynności