

Zarządzanie zasobami ludzkimi - opis przedmiotu

Informacje ogólne	
Nazwa przedmiotu	Zarządzanie zasobami ludzkimi
Kod przedmiotu	06.9-WM-BHP-P-19_22
Wydział	Wydział Mechaniczny
Kierunek	Bezpieczeństwo i higiena pracy
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	pierwszego stopnia z tyt. inżyniera
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2022/2023

Informacje o przedmiocie	
Semestr	2
Liczba punktów ECTS do zdobycia	4
Typ przedmiotu	obieralny
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	- dr hab. Eunika Baron-Polańczyk, prof. UZ - dr Aneta Klementowska

Formy zajęć					
Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Wykład	15	1	9	0,6	Zaliczenie na ocenę
Projekt	30	2	18	1,2	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Zapoznanie studentów z podstawowymi pojęciami z zakresu zarządzania i kierowania zespołem pracowniczym oraz rozwijanie umiejętności planowania i pozyskiwania pracowników.

Wymagania wstępne

Elementarna wiedza i umiejętności z zakresu organizacji i zarządzania, komunikacji społecznej w przedsiębiorstwie.

Zakres tematyczny

Wykład:

W1. Zarządzanie zasobami ludzkimi – definicje, modele, strategię. Funkcje, zasady i ogólne metody organizacji i zarządzania.

W2. Proces planowania i sposoby pozyskiwania pracowników.

W3. Proces rozwoju pracowników. Zmiana i rozwój w karierze zawodowej (organizowanie i realizowanie szkoleń).

W4. Społeczna odpowiedzialność organizacji.

W5. Proces oceniania pracowników. Przemieszczanie, awansowanie i odejścia pracowników. Wartościowanie pracy.

W6. Proces zarządzania zmianą w organizacji.

W7. Podsumowanie: kolokwium zaliczeniowe, dyskusja.

Projekt:

P1-2. Proces komunikowania się w organizacji: Standaryzacja komunikatu pisemnego (np. wg wytycznych WM). Komunikacja werbalna a pozawerbalna. Komunikat jednokierunkowy a dwukierunkowy.

P3-4. Proces komunikowania się w organizacji: Fakty a opinie. Kompetencje komunikacyjne: typy komunikatów (JA-TY), skuteczne stawianie granic – algorytm działania (technika zdartej płyty, sztuka odmawiania), expose kierownika/szefa.

P5-7. Kultura organizacyjna. Model poziomów kultury E. Scheina (praca/projekt: charakterystyka wybranej organizacji na podstawie modelu E. Scheina).

P8-9. Proces motywowania pracowników. Nagradzanie i karanie (katalog kar i nagród). Utrzymywanie wysokiego poziomu motywacji.

P10-11. Zarządzanie strategiczne, formułowanie strategii zasobów ludzkich. Społeczna odpowiedzialność organizacji (praca/projekt na temat rozwiązań praktycznych wybranej organizacji w/w zakresie).

P12-13. Techniki zarządzania i style kierowania. Kierowanie zespołami pracowniczymi. Władza i przywództwo.

P14-15. Zarządzanie personelem: proces grupowy, role grupowe, budowanie zespołu, kompetencje menadżerskie, umiejętność delegowania uprawnień.

Metody kształcenia

Wykład: wykład informacyjny i problemowy, pogadanka, pokaz, demonstracja.

Projekt: ćwiczenia praktyczne, warsztaty metodyczne, metoda projektu, dyskusja problemowa, gry dydaktyczne.

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągania efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student jest świadomy ważności i rozumie pozatechniczne aspekty i skutki działalności inżynierskiej i związanej z tym odpowiedzialności wobec interesariuszy w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi (w szczególności wobec pracowników zakładów pracy).	• K_K01	• aktywność w trakcie zajęć	
Student potrafi uzupełniać i doskonalić nabytą wiedzę i umiejętności z zakresu wyszukiwania oraz przetwarzania informacji do celów zarządzania zasobami ludzkimi.	• K_K14	• aktywność w trakcie zajęć • projekt	
Student ma podstawową wiedzę niezbędną do rozumienia społecznych, ekonomicznych, prawnych i innych pozatechnicznych uwarunkowań działalności inżynierskiej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.	• K_W35	• obserwacja i ocena aktywności na zajęciach • projekt • sprawdzian z progami punktowymi	
Student potrafi opisać czynniki wpływające na funkcjonowanie współczesnych organizacji, wyjaśnić istotę i znaczenie organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi w zakładzie pracy	• K_W56	• obserwacja i ocena aktywności na zajęciach • projekt	
Student potrafi zdefiniować podstawowe pojęcia z zakresu organizacji i zarządzania zasobami ludzkimi, prawidłowo wykorzystuje je w wypowiedziach słownych i pisemnych.	• K_W39	• obserwacja i ocena aktywności na zajęciach • sprawdzian z progami punktowymi	
Student ma świadomość ważności i rozumie pozatechniczne aspekty i skutki działalności inżynierskiej, w tym jej wpływu na środowisko pracy, i związanej z tym odpowiedzialności za podejmowane decyzje z zakresie zarządzania zasobami ludzkimi	• K_U11	• aktywność w trakcie zajęć • kolokwium	
Student potrafi analizować procesy i zjawiska zachodzące w organizacji z wykorzystaniem standardowych metod i narzędzi w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.	• K_U59	• aktywność w trakcie zajęć • projekt	
Student posiada umiejętność przygotowania typowych prac pisemnych w języku polskim, właściwych dla studiowanego kierunku studiów, dotyczących zagadnień zarządzania zasobami ludzkimi, z krytycznym wykorzystaniem różnych źródeł literaturowych	• K_U60	• projekt	
Opisuje i analizuje przyczyny przebiegu rozwoju zawodowego.	• K_U44	• aktywność w trakcie zajęć • dyskusja	

Warunki zaliczenia

Wykład: zaliczenie na ocenę - według kolokwium, sprawdzianu wiadomości w formie pisemnej z progami (51-60% dostateczny; 61-70% - dostateczny plus; 71-80% - dobry; 81-90% - dobry plus; 91-100% - bardzo dobry) oraz bieżącego sprawdzania/oceniaania wiadomości podczas zajęć.

Projekt: zaliczenie na ocenę - (zajęć o charakterze ćwiczeniowym, praktycznym) odbywa się na podstawie prac wytwórczych (projektów: prac pisemnych, konspektów, prezentacji) oraz aktywności na zajęciach.

Ocena końcowa: warunkiem zaliczenia przedmiotu jest zaliczenie wszystkich jego form; ocena wypadkowa ustalana jest na podstawie średniej arytmetycznej ocen z wykładu i projektu z jednakową wagą (50% wykład, 50% projekt).

Literatura podstawowa

1. Armstrong M., Taylor S., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
2. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków 2011.
3. Drucker P.F., O czym menedżerowie powinni pamiętać w: Harvard Business Review Polska: siła nowych idei. 2006, nr 2, s. 66-79.
4. Gołębski M., Funkcja personalna w przedsiębiorstwie. Aktualne trendy i perspektywy rozwoju, CeDeWu, Warszawa 2019.
5. Jamka B., Czynniki ludzkie we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał?, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
6. Janowska Z., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2010.
7. Koźmiński A.K., Piotrowski W., Zarządzanie. Teoria i praktyka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.
8. Król H., Ludwiczyski A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2019.
9. Marciniak J., Optymalizacja zatrudnienia, wynagrodzeń i struktur organizacyjnych, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
10. Paliszkiewicz J., Przywództwo, zaufanie i zarządzanie wiedzą w innowacyjnych przedsiębiorstwach, CeDeWu, Warszawa 2019.
11. Szczupaczyński J., Edukacja a zarządzanie, Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora, Pułtusk 2004.
12. Wyroba A., Leszkiewicz A., Zarządzanie zasobami ludzkimi w samorządzie, Municipium SA, Warszawa 2007.
13. Zając Cz., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Poznań 2007.

14. Zieliński M., Warzecha A., Król M. (red.), Funkcja personalna w przedsiębiorstwie, CEDEWU, Warszawa 2018.
15. Żukowski P., Podstawy nauk o zarządzaniu (The Base of management sciences), Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2004.

Literatura uzupełniająca

1. Adamiec M., Kozusznik B., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Aktor – kreator – inspirator, Wyd. "Akade", Katowice 2000.
2. Chruden H.J., Sherman A.W., Managing Human Resources, Palo Alto 1984.
3. Drucker P.F., Zarządzanie w XXI wieku, MUZA SA, Warszawa 2000.
4. Jędrzych E. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi dla menedżerów średniego szczebla, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2007.
5. Kożuch, B., Wstęp do teorii zarządzania, Wydawnictwo Nauka-Edukacja, Warszawa 1999.
6. Moreland N., Work-related learning in higher education, Higher Education Academy, Learning & Employability Series, 2005.
7. Oleksyn T., Zarządzanie kompetencjami: teoria i praktyka, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
8. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
9. Sajkiewicz A. (red.), Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja – kierowanie – ekonomika, Warszawa 2000.
10. Wajda A., Wstęp do teorii organizacji i zarządzania, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2005.
11. Yorke M., Employability in higher education: what it is – what it is not, Higher Education Academy, Learning & Employability Series, 2005.
12. Zając Cz., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 2007.

Uwagi

Zmodyfikowane przez dr hab. Eunika Baron-Polańczyk, prof. UZ (ostatnia modyfikacja: 19-04-2022 19:54)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ