**Nazwa przedmiotu:**

Kierowanie zespołem pracowników (HES)/ Personnel Team Management

**Koordynator przedmiotu:**

mgr Kinga Pawłowska

**Status przedmiotu:**

Obowiązkowy

**Poziom kształcenia:**

Studia I stopnia

**Program:**

Inżynieria Materiałowa

**Grupa przedmiotów:**

Obieralne

**Kod przedmiotu:**

KZP

**Semestr nominalny:**

6 / rok ak. 2013/2014

**Liczba punktów ECTS:**

1

**Liczba godzin pracy studenta związanych z osiągnięciem efektów uczenia się:**

30 godzin wykładu, 15 godzin pracy własnej.

**Liczba punktów ECTS na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich:**

1 punkt ECTS - 30 godzin wykładu.

**Język prowadzenia zajęć:**

polski

**Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym:**

-

**Formy zajęć i ich wymiar w semestrze:**

|  |  |
| --- | --- |
| Wykład: | 30h |
| Ćwiczenia: | 0h |
| Laboratorium: | 0h |
| Projekt: | 0h |
| Lekcje komputerowe: | 0h |

**Wymagania wstępne:**

brak

**Limit liczby studentów:**

bez limitu

**Cel przedmiotu:**

Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z problematyką kierowania zespołem pracowników w organizacji, z systemami motywowania, z modelami kultury organizacyjnej oraz z innymi praktycznymi kwestiami związanymi z ludźmi w organizacji.

**Treści kształcenia:**

1. Wprowadzenie do problematyki zarządzania zasobami ludzkimi, czym jest i na czym polega zrządzanie – ogólne zasady. Modele funkcji personalnej oraz związane z nimi stereotypy człowieka.
2. Planowanie i alokacja zasobów ludzkich. Podczas zajęć po zapoznaniu się z zasadami oraz możliwymi pytaniami studenci przygotowują w kilkuosobowych zespołach rozmowy kwalifikacyjne i prezentują je grupie. Następnie ma miejsce dyskusja na temat przygotowanych przez studentów prezentacji.
3 .Praca zespołowa – wady i zalety. Najczęściej spotykane w pracy zespołowej problemy: „tendencyjna komunikacja informacji podzielanych”, „efekt próżniactwa społecznego”, „facylitacja społeczna „ i „hamowanie społeczne”. „Burza mózgów” – jak ją przygotować i właściwie przeprowadzić.
4 .Co to jest „kultura organizacyjna” – definicja pojęcia. Modele kultury organizacyjnej. Jakie „kultury organizacyjne” można spotkać w Polsce? Studenci samodzielnie w grupach na za pomocą zaproponowanych im narzędzi przygotowują modele „kultury organizacyjnej” dostosowanie do określonych uwarunkowań.
5. Systemy motywowania pracowników. Jak skutecznie motywować – wskazówki praktyczne. Przygotowywanie w grupach najskuteczniejszych rozwiązań.
6. Rozwój kapitału ludzkiego organizacji. Szkolenie pracowników. Kształtowanie karier w organizacji – zagadnienia praktyczne. Przykłady możliwych rozwiązań. Społeczne aspekty pracy. Zatrudnienie na czas określony: społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska.
7. Style kierowania zespołami pracowniczymi. Kierowanie zespołem projektowym – teoria i praktyka.

**Metody oceny:**

Kolokwium, ocena prezentacji, ocena case study, ocena aktywności studentów w trakcie zajęć.

**Egzamin:**

nie

**Literatura:**

H. Król, A. Ludwiczyński (2007), Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa: Wydaw. Nauk. PWN.;
M. Kostera (2006), Zarządzanie personelem, Warszawa: PWE.;
P. Wachowiak, S. Gregorczyk, B. Grucza, K. Ogonek (2004), Kierowanie zespołem projektowym, Warszawa: Difin.;
M. Gellert, C. Nowak (2008), Zespół, Gdańsk: GWP.;
B. Kożusznik (2002), Psychologia zespołu pracowniczego: doskonalenie efektywności, Katowice: Wydaw. Uniwersytetu Śląskiego;
B. Kożusznik (2002), Zachowania człowieka w organizacji, Warszawa: PWE;
B. Kożusznik (2005), Kierowanie zespołem pracowniczym, Warszawa: PWE.

**Witryna www przedmiotu:**

brak

**Uwagi:**

## Efekty przedmiotowe

### Profil ogólnoakademicki - wiedza

**Efekt KZP\_W1:**

Student posiada ogólną wiedzę z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w tym: zasad zarządzania zasobami ludzkimi, funkcji personalnych oraz związanych z nimi stereotypów człowieka, planowania i alokacji zasobów ludzkich w organizacji, problemów związanych z pracą zespołową, pojęcie kultury organizacyjnej i jej modeli, systemów motywacyjnych, kapitału ludzkiego, styli kierowania zespołami pracowniczymi, kształtowania karier pracowników, społecznych aspektów pracy.

Weryfikacja:

Ocena prezentacji, kolokwium

**Powiązane efekty kierunkowe:** IM\_W14

**Powiązane efekty obszarowe:** T1A\_W08

### Profil ogólnoakademicki - umiejętności

**Efekt KZP\_U1:**

W oparciu o wiedzę nabytą w trakcie wykładu oraz przeprowadzoną analizę źródeł fachowej wiedzy student umie opracować dla danej organizacji koncepcje modelu kultury organizacyjnej. Przy opracowaniu i prezentacji modelu koncepcji student wykorzystuje techniki komunikacyjno-informacyjne.

Weryfikacja:

Ocena prezentacji.

**Powiązane efekty kierunkowe:** IM\_U01, IM\_U05, IM\_U07

**Powiązane efekty obszarowe:** T1A\_U01, T1A\_U05, T1A\_U07

**Efekt KZP\_U2:**

W oparciu o wiedzę nabytą w trakcie wykładu oraz przeprowadzoną analizę źródeł fachowej wiedzy student umie przeprowadzić dla danej organizacji postępowanie rekrutacyjne. Przy opracowaniu i prezentacji rozwiązania student wykorzystuje techniki komunikacyjno-informacyjne.

Weryfikacja:

Ocena case study, ocena prezentacji

**Powiązane efekty kierunkowe:** IM\_U01, IM\_U02, IM\_U05, IM\_U07

**Powiązane efekty obszarowe:** T1A\_U01, T1A\_U02, T1A\_U05, T1A\_U07

**Efekt KZP\_U3:**

W oparciu o wiedzę nabytą w trakcie wykładu oraz przeprowadzoną analizę źródeł fachowej wiedzy student umie zaproponować dla danej organizacji rozwiązanie dot. koncepcji systemu motywacji pracowników. Przy opracowaniu i prezentacji rozwiązania student wykorzystuje techniki komunikacyjno-informacyjne.

Weryfikacja:

Ocena case study, ocena prezentacji.

**Powiązane efekty kierunkowe:** IM\_U01, IM\_U02, IM\_U05, IM\_U07

**Powiązane efekty obszarowe:** T1A\_U01, T1A\_U02, T1A\_U05, T1A\_U07

### Profil ogólnoakademicki - kompetencje społeczne

**Efekt KZP\_K1:**

Rozumie potrzebę formułowania i przekazywania społeczeństwu w szczególności poprzez środki masowego przekazu informacji i opinii dotyczącej właściwego zarządzania zasobami ludzkimi, w tym: budowania kapitału intelektualnego organizacji, budowania właściwej kultury organizacyjnej, systemów motywowania pracowników. Podejmuje starania w swoim otoczeniu, aby przekazać innym w sposób dla nich zrozumiały informacje na temat zagadnień dotyczących prawidłowego zarządzania zasobami ludzkimi.

Weryfikacja:

Ocena zaangażowania studenta w dyskusji

**Powiązane efekty kierunkowe:** IM\_K07

**Powiązane efekty obszarowe:** T1A\_K07

**Efekt KZP\_K2:**

Ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi; rozumie konieczność dalszego doskonalenia się zawodowego i rozwoju osobistego.

Weryfikacja:

Ocena zaangażowania studenta w dyskusji

**Powiązane efekty kierunkowe:** IM\_K01

**Powiązane efekty obszarowe:** T1A\_K01

**Efekt KZP\_K3:**

Umie pracować w zespole nad rozwiązaniem problemu z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w tym dostosować się do podziału zadań, jakie zostały uzgodnione w zespole, aktywnie uczestniczyć w pracach zespołu, słuchać proponowanych rozwiązań przez innych uczestników, prowadzić konstruktywną dyskusję dotyczącą wyłonienia najlepszego rozwiązania.

Weryfikacja:

Obserwacja i ocena umiejętności studenta w trakcie zajęć.

**Powiązane efekty kierunkowe:** IM\_K03, IM\_K04

**Powiązane efekty obszarowe:** T1A\_K03, T1A\_K04