

1.1.1 Zarządzanie rozwojem personelu

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)			
ZARZADZANIE ROZWOJEM PERSONELU			Kod przedmiotu: ZZL_PS5
Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:		Wydział Zamiejscowy w Ostrowie Wielkopolskim Społecznej Akademii Nauk w Łodzi	
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:		Zarządzanie, studia I stopnia	
Profil kształcenia:		OGÓLNOAKADEMICKI	
Nazwa specjalności:		Zarządzanie zasobami ludzkimi	
Język wykładowy: polski	Rodzaj modułu kształcenia: (wskazać właściwe)	specjalnościowy, fakultatywny powiązany z prowadzonymi badaniami naukowymi	
Rok: III	Semestr: V	ECTS: 3	Data aktualizacji sylabusu: maj 2015
ECTS (bezpośredni udział):		W tym ECTS za zajęcia aktywizujące:	
Stacjonarne: 1,5	Niestacjonarne: 1	Stacjonarne: 1,5	Niestacjonarne: 1
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy oraz umiejętności:		<p>Wiedza: Student zna obszary funkcjonalne organizacji oraz podstawowe relacje pomiędzy tymi obszarami, zna podstawowe ujęcia procesu i funkcji kierowania ludźmi w organizacji, zna typowe metody zarządzania zasobami ludzkimi, ma wiedzę na temat zasad tworzenia i rozwoju przedsiębiorczości.</p> <p>Umiejętności: Student potrafi zastosować wybrane elementy wiedzy teoretycznej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, posiada podstawowe umiejętności efektywnego i skutecznego zarządzania powierzonymi zasobami ludzkimi, ma elementarne umiejętności identyfikacji uwarunkowań i kryteriów rozwiązywania typowych problemów personalnych organizacji.</p> <p>Kompetencje: Student rozumie znaczenie rozwijania i skutecznego wykorzystywania zdolności interpersonalnych w zarządzaniu zasobami ludzkimi, ma świadomość konieczności myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy z uwzględnieniem zasobów pracowniczych.</p>	
Forma prowadzenia zajęć i metody dydaktyczne:		Konwersatorium: dyskusja, debata, pogadanka, praca w grupach.	
Forma i kryteria zaliczania przedmiotu (wskazać właściwe):		<p>Zaliczenie w formie: Test wiedzy - kolokwium pisemne. Kryteria oceny:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 51%-65% – ocena dostateczna, - 66%-80% – ocena dostateczna plus, - 81%-86% – ocena dobra, - 87%-94% – ocena dobra plus, - 95%-100% – ocena bardzo dobra. 	
Katedra (Zakład) odpowiedzialna za przedmiot:		Katedra Zarządzania	
Osoba koordynująca przedmiot:		Dr Małgorzata Trenkner	
II. WYMIAR GODZINOWY ZAJĘĆ ORAZ INDYWIDUALNEJ PRACY WŁASNEJ STUDENTA			
Ogólna liczba godzin zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych z podziałem na formy:			
Studia stacjonarne		Studia niestacjonarne	
Wykład:		Wykład:	
Ćwiczenia:		Ćwiczenia:	

Konwersatorium:	30	Konwersatorium:	18
Laboratorium:		Laboratorium:	
Ćwiczenia projektowe:		Ćwiczenia projektowe:	
Warsztaty:		Warsztaty:	
Seminarium:		Seminarium:	
Zajęcia terenowe:		Zajęcia terenowe:	
Praktyki:		Praktyki:	
Konsultacje przedmiotowe:		Konsultacje przedmiotowe:	
Egzaminy i zaliczenia w sesji	3	Egzaminy i zaliczenia w sesji	2
Inna forma (jaka):		Inna forma (jaka):	
RAZEM:	33	RAZEM:	20
Praca własna studenta (PWS):	42	Praca własna studenta (PWS):	55
RAZEM z PWS:	75	RAZEM z PWS:	75

Sumaryczne obciążenie pracą studenta wg form aktywności:

Forma aktywności:	Szacowana liczba godzin potrzebnych na zrealizowanie aktywności:	
	studia stacjonarne	studia niestacjonarne
Godziny realizowane w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem akademickim:	33	20
Praca własna studenta	42	55
Przygotowanie się do zajęć	22	25
Przygotowanie esejów/prezentacji/referatów		
Wykonanie projektów		
Zapoznanie z literaturą podstawową	10	15
Pismna praca zaliczeniowa		
Przygotowanie do egzaminu		
Przygotowanie do zaliczenia	10	15
SUMA:	75	75

III. TREŚCI KSZTAŁCENIA

Treści kształcenia (uszczegółowione, zaprezentowane z podziałem na poszczególne formy zajęć, opis szczegółowy poszczególnych bloków kształcenia):

Konwersatorium:

1. Strategiczne znaczenie szkoleń w budowaniu całkowitej wartości organizacji, szkolenia jako forma wspierania rozwoju pracowników i organizacji
2. Modele zarządzania zasobami ludzkimi a rozwój personelu, strategia sita a strategia kapitału ludzkiego
3. Analiza potrzeb szkoleniowych, dobór metod, narzędzi, warunków realizacji szkoleń oraz trenerów,. Realizacja szkolenia: metody on the job i off the job; szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne. Ewaluacja szkoleń
4. Znaczenie procesu grupowego dla przebiegu i efektywności szkolenia
5. Znaczenie zarządzania kompetencjami w planowaniu i kształtowaniu potencjału ludzkiego – proces uczenia się i nabywania kompetencji
6. Zarządzanie talentami w organizacji
7. Zarządzanie karierą pracownika. Etapy kariery. Budowanie ścieżki kariery
8. Kształtowanie równowagi praca - życie - programy WLB. Perspektywa firmy i pracownika

IV. OBSZAROWE I KIERUNKOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA

Kod wg KEK:	Wiedza:	Kod KRK:
K_W08	zna obszary funkcjonalne organizacji oraz podstawowe relacje pomiędzy tymi obszarami	S1A_W02, S1A_W03
K_W10	zna podstawowe koncepcje człowieka oraz główne ujęcia teorii motywacji	S1A_W05
K_W12	zna podstawowe ujęcia procesu i funkcji kierowania ludźmi w organizacji	S1A_W05
Kod wg KEK:	Umiejętności:	Kod KRK:
K_U05	posiada podstawowe umiejętności efektywnego i skutecznego zarządzania powierzonymi zasobami ludzkimi, materialnymi, finansowymi i informacyjnymi w celu wykonania zadań	S1A_U07
K_U17	posiada elementarne umiejętności kierowania (szczególnie poziom operacyjny) i współdziałania w projektach wprowadzających określone zmiany w organizacji	S1A_U06
K_U19	posiada elementarne umiejętności przewidywania zachowań członków organizacji w typowych sytuacjach, analizy wybranych motywów tych zachowań oraz wpływania na nie w określonym zakresie	S1A_U08
Kod wg KEK:	Kompetencje społeczne:	Kod KRK:
K_K04	jest przygotowany do komunikowania się z ludźmi w miejscu pracy i poza nim oraz przekazywania swojej wiedzy przy użyciu różnych środków przekazu informacji	S1A_K02, S1A_K03
K_K09	rozumie znaczenie rozwijania i skutecznego wykorzystywania zdolności interpersonalnych	S1A_K01, S1A_K02
V. PRZEDMIOTOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA WRAZ Z WERYFIKACJĄ EFEKTÓW KSZTAŁCENIA		Metoda (forma) weryfikacji
Wiedza: Student zna podstawowe koncepcje rozwoju potencjału ludzkiego w organizacji, zna zasadnicze rodzaje metod i narzędzi rozwoju kapitału ludzkiego.		Test wiedzy, wypowiedź ustna
Umiejętności: Student rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych, sytuacyjnego doboru metod szkoleniowych i ewaluacji szkoleń, planowania ścieżki kariery.		Test wiedzy, prezentacja, zadania praktyczne
Kompetencje: Student posiada kompetencje do samodzielnego wysuwania wniosków na temat praktyk w zakresie zarządzania talentami, budowania równowagi praca-życie, zarządzania kompetencjami.		Obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego, dyskusja
VI. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE		
Literatura podstawowa przedmiotu:		
– Filipowicz G., Rozwój organizacji poprzez rozwój efektywności pracowników, Wyd.2, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.		
– Kossowska M., Sołtysińska I., Szkolenia pracowników a rozwój organizacji, OE, Kraków 2002.		
Literatura uzupełniająca przedmiotu:		
– Boydell T., Leary M., Identyfikacja potrzeb szkoleniowych., Oficyna Ekonomiczna, Warszawa 2001.		
– Bramley P., Ocena efektywności szkoleń, OE, Kraków 2007.		
– Poczowski A., Red., Zarządzanie talentami w organizacji, Wolters Kluwer, Warszawa 2008.		
– Rae L., Planowanie i projektowanie szkoleń, Oficyna Ekonomiczna, Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych „ABC”, Kraków 2003.		
Inne materiały dydaktyczne		
– materiały do zajęć opracowane przez wykładowcę, studia przypadków		

