



Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Human Resources Management, PG_00038567						
Kierunek studiów	Mechanika i budowa maszyn						
Data rozpoczęcia studiów	luty 2022 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu			2022/2023		
Poziom kształcenia	II stopnia	Grupa zajęć					
Forma studiów	stacjonarne	Sposób realizacji			na uczelni		
Rok studiów	1	Język wykładowy			angielski		
Semestr studiów	2	Liczba punktów ECTS			2.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	Forma zaliczenia			zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Wydział Inżynierii Mechanicznej i Okrętownictwa -> Katedra Technologii Maszyn i Automatykacji Produkcji						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr inż. Aleksandra Wiśniewska				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu		dr inż. Aleksandra Wiśniewska				
Formy zajęć i metody nauczania	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	30
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
Human Resources Management, MiBM, IDE, II st., sem zima 2022/2023 - Nowy - Moodle ID: 23349 https://enauznanie.pg.edu.pl/moodle/course/view.php?id=23349							
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów		Udział w konsultacjach		Praca własna studenta	RAZEM
	Liczba godzin pracy studenta	30		8.0		37.0	75
Cel przedmiotu	Nabycie teoretycznych i praktycznych umiejętności kierowania i zarządzania w ramach grup pracowniczych. Znajomość elementów diagnozy pracowniczej, budowania indywidualnych systemów motywacji oraz komunikacji pracowniczej, jak również skutecznego kierowania w ramach zespołów pracowniczych.						
Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy		Efekt z przedmiotu		Sposób weryfikacji i oceny efektu		
	[K7_K71] potrafi wyjaśnić potrzebę korzystania z wiedzy z zakresu nauk humanistycznych lub społecznych lub ekonomicznych lub prawnych w funkcjonowaniu w środowisku społecznym		Student ocenia jakie narzędzia zastosować z zakresu nauk humanistycznych lub społecznych lub ekonomicznych lub prawnych do rozwiązywania problemów.		[SK5] Ocena umiejętności rozwiązywania problemów występujących w praktyce [SK1] Ocena umiejętności pracy w grupie		
	[K7_K03] rozumie wagę konieczności rozstrzygnięcia dylematów związanych z wykonywaniem zawodu i zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w procesach wytwórczych i eksploatacji maszyn i urządzeń		Student potrafi w razie potrzeby przejmować inicjatywę i zarządzać grupą osób zapewniając im bezpieczne warunki pracy.		[SK3] Ocena umiejętności organizacji pracy [SK4] Ocena umiejętności komunikacji, w tym poprawności językowej [SK5] Ocena umiejętności rozwiązywania problemów występujących w praktyce [SK1] Ocena umiejętności pracy w grupie		
	[K7_W11] ma uporządkowaną wiedzę przydatną do rozumienia pozatechnicznych uwarunkowań związanych z wykonywaniem zawodu inżyniera oraz ich uwzględniania w praktyce inżynierskiej; ma ugruntowaną wiedzę w zakresie własności intelektualnej, zarządzania i organizacji procesów wytwórczych, w tym zarządzania jakością i cyklem życia wyrobu		Student rozumie mechanizmy i zależności w zakresie nauk humanistycznych i społecznych obejmującą ich podstawy i zastosowania.		[SW1] Ocena wiedzy faktograficznej [SW3] Ocena wiedzy zawartej w opracowaniu tekstowym i projektowym		
	[K7_K02] prawidłowo rozpoznaje problemy zawodowe oraz potrafi określić priorytety i hierarchię, wykorzystując wiedzę w rozwiązywaniu problemów		Student potrafi dostrzec i uzasadnić potrzebę korzystania z wiedzy z zakresu nauk humanistycznych lub społecznych w funkcjonowaniu w środowisku społecznym.		[SK4] Ocena umiejętności komunikacji, w tym poprawności językowej [SK5] Ocena umiejętności rozwiązywania problemów występujących w praktyce		

Treści przedmiotu	<p>1. (2h) ZARZĄDZANIE LUDŹMI: zasoby ludzkie, zarządzanie kapitałem ludzkim, rola funkcji HR, rola praktyka HR, rola front-line menagerów2. (2h) PROCESY ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI: strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, strategie HR, opracowywanie i wdrażanie HR, polityki zarządzania zasobami ludzkimi, HRM oparte na kompetencjach, zarządzanie wiedzą, analiza ról, kompetencji i umiejętności3. (2h) PRACA I ZATRUDNIENIE: Charakter pracy, stosunek pracy, umowa psychologiczna4. (6h) ZACHOWANIE ORGANIZACYJNE: Charakterystyka ludzi - typy osobowości, Motywacja Zaangażowanie organizacyjne i zaangażowanie - studium przypadku, Jak działają organizacje, Kultura organizacyjna - studium przypadku5. (3h) ORGANIZACJA, PROJEKTOWANIE I ROZWÓJ: projektowanie organizacji, projektowanie i rozwój ról, rozwój organizacyjny, zmiana i transformacja6. (3h) ZASOBY LUDZKIE: Planowanie zasobów ludzkich, Zarządzanie talentami, Rekrutacja i selekcja, Rozmowy kwalifikacyjne, Testy wyboru, Wprowadzenie do organizacji, Zwolnienie z organizacji7. (6h) ZARZĄDZANIE WYDAJNOŚCIĄ: Praca zespołowa: efektywne budowanie zespołu, role zespołu - test Belblina, komunikacja - lodolamacze i gra przetrwania, przywództwo - studium przypadku8. (3h) ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH: strategiczny rozwój zasobów ludzkich, uczenie się organizacji i organizacja uczenia się, jak ludzie się uczą, nauka i rozwój, e-learning, rozwój zarządzania, formułowanie i wdrażanie strategii uczenia się i rozwoju9. (3h) NAGRADZANIE PRACOWNIKÓW: Zarządzanie nagrodami, Nagroda strategiczna, Ocena pracy, Analiza stóp rynkowych, Struktury ocen i wynagrodzeń, Wynagrodzenie warunkowe, Świadczenia pracownicze, emerytury i dodatki, Zarządzanie systemami wynagrodzeń</p>		
Wymagania wstępne i dodatkowe			
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	semestralna praca pisemna	65.0%	100.0%
Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	<p>[1] John Stredwick, An Introduction to Human Resource Management, Elsevier 2005</p> <p>[2] Nicholas BLOOM, John Van Reenen, Human Resource Management and Productivity</p> <p>etc.</p>	
	Uzupełniająca lista lektur	<p>[1] Human Resource Management Journal</p> <p>[2] Achieving Excellence in Human Resources Management: An Assessment of Human Resource Functions By Edward E. Lawler III; John W. Boudreau Stanford Business Books, 2009</p> <p>[3] Effective Human Resource Management: A Global Analysis By Edward E. Lawler III; John W. Boudreau Stanford Business Books, 2012</p> <p>[4] Reinventing Human Resources Management: Challenges and New Directions By Ronald J. Burke; Cary L. Cooper Routledge, 2005</p> <p>[5] Understanding Human Resource Management By Ken N. Kamoche Open University Press, 2001</p> <p>[6] Organizational Success through Effective Human Resources Management By Ronald R. Sims Quorum Books, 2002</p> <p>[7] How to Develop Essential HR Policies and Procedures By John H. McConnell AMACOM, 2005</p> <p>[8] Materials given by the teacher</p>	
	Adresy eZasobów		

Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jak HRM wpływa na wydajność organizacji. 2. Rola HR w ułatwianiu i zarządzaniu zmianami. 3. Rola menedżera liniowego we wdrażaniu zasad HR. 4. Czy polityki muszą być sformalizowane? 5. Inteligencja emocjonalna. 6. Wkład HR w zarządzanie wiedzą. 7. Zmieniający się charakter umowy psychologicznej. 8. Opracowanie i utrzymanie pozytywnej umowy psychologicznej. 9. Teoria atrybucji - jak oceniamy ludzi. 10. Związek między motywacją, satysfakcją z pracy a pieniędzmi. 11. Jak rozwija się kultura organizacyjna Wspieranie i zmiana kultury? 12. Jak rozwija się kultura organizacyjna Pomiar klimatu organizacyjnego? 13. Tworzenie wspaniałego miejsca do pracy - elementy zarządzania talentami. 14. Poprawa efektywności rekrutacji i selekcji. 15. Nauka organizacyjna i organizacja ucząca się. 16. Planowanie i wdrażanie programów nauczania i rozwoju. 17. Dlaczego strategia nagrody? - Przykłady strategii nagradzania. 18. Elementy relacji pracowniczych - indywidualizm i kolektywizm. 19. Elementy relacji pracowniczych - woluntaryzm i jego upadek. 20. Elementy relacji pracowniczych - negocjacje zbiorowe.
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy