

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	CZYNNIK LUDZKI W ZRÓWNOWAŻONYCH ORGANIZACJACH, PG_00067685						
Kierunek studiów	Zarządzanie (4 semestralne), Zarządzanie (3 semestralne)						
Data rozpoczęcia studiów	luty 2026 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2026/2027		
Poziom kształcenia	II stopnia		Grupa zajęć		Grupa zajęć fakultatywnych Grupa zajęć specjalnościowych Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	1		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	2		Liczba punktów ECTS		3.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		egzamin		
Jednostka prowadząca	Wydziały Politechniki Gdańskiej -> Wydział Zarządzania i Ekonomii -> Katedra Zarządzania						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot						
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć i metody nauczania	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	30.0	15.0	0.0	0.0	0.0	45
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
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	45		4.0		26.0	75
Cel przedmiotu	Formułuje problemy badawcze związane z rolą czynnika ludzkiego w zrównoważonej organizacji, osiągając rozwiązania wpływające na rozwój własny oraz współpracowników						
Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy		Efekt z przedmiotu			Sposób weryfikacji i oceny efektu	
	[K7_W03] demonstruje pogłębioną wiedzę w zakresie zastosowań metod analitycznych oraz technik formułowania i rozwiązywania problemów.		posiada pogłębioną wiedzę na temat zastosowania metod analitycznych do rozpoznawania i rozwiązywania problemów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w zrównoważonych organizacjach			[SW1] Ocena wiedzy faktograficznej	
	[K7_U06] potrafi rozwijać swój potencjał poprzez planowanie i realizację procesu ciągłego uczenia się oraz wspierać innych w tym zakresie.		potrafi planować własny rozwój zawodowy w kontekście zrównoważonego funkcjonowania organizacji oraz wspierać innych w doskonaleniu ich kompetencji.			[SU3] Ocena umiejętności wykorzystania wiedzy uzyskanej w ramach przedmiotu	
Treści przedmiotu	Rozpoznanie wielowymiarowego wpływu zarządzania kapitałem ludzkim Planowanie i rozwój świadomego kapitału ludzkiego Zarządzanie permakulturowe czy Permazarządzanie jest możliwe? Teoretyczne podstawy koncepcji przywództwa Rozważne przywództwo i etyka biznesu Przywództwo zdrowym i produktywnym zespołem ludzi Zarządzanie różnorodnością a cele ONZ Budowanie równego i różnorodnego środowiska pracy Zapobieganie dyskryminacji w praktykach dotyczących zasobów ludzkich Zmiana vs. stabilizacja DNA dobrych decyzji o zmianie Przywództwo na rzecz wielopoziomowego uczenia się w organizacjach Kultura organizacyjna jako katalizator zmian Zdolności dynamiczne organizacji Wielopoziomowe podejście do zdolności organizacji do uczenia się Kultura organizacyjna jako katalizator procesów organizacyjnego uczenia się						
Wymagania wstępne i dodatkowe							

Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	Case study	60.0%	50.0%
	Egzamin	60.0%	50.0%
Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	Cameron, E.,Green, M. (2015) Making Sense of Change Management. Kogan Page Limited, London Kotter, J.P. (2012) Leading Change. Harvard Business Review Press. Boston Kucharska, W., Bedford, D.A.D. (2023) The Cultures of Knowledge Organizations: Knowledge, Learning, Collaboration (KLC). Emerald, New York Senge, P.M. (2006) The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday (A Division of Random House), New York Sitko, R. (2023) Sustainable Human Resource Management. Using HRM to achieve long-term social, environmental and business goals. Kogan Page, London Roobeek, A., de Swart, J., van der Plas, M. (2018) Responsible Business. Making Strategic Decisions to Benefit People, the Planet and Profits. Kogan Page, London	
	Uzupełniająca lista lektur	Kucharska, W., Bedford, D.A.D. (2020) Love your mistakes!they help you adapt to change. How do knowledge, collaboration and learning cultures foster organizational intelligence? Journal of Organizational Change Management, 33(7), 1329-1354. https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0052 Macke, J. and Genari, D. (2019) Systematic literature review on sustainable human resource management. Journal of Cleaner Production, 208, pp. 806-815 Rass, L, Treur, J, Kucharska, W. Wiewiora, A. (2023). Adaptive dynamical systems modelling of transformational organizational change with focus on organizational culture and organizational learning. Cognitive Systems Research, 79, 85-108. https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2023.01.004 Szulc, J.M., Davies, J., Tomczak, M.T. and McGregor, F.L. (2021) AMO perspectives on the well-being of neurodivergent human capital. Employee Relations. Vol. 43 No. 4, pp. 858-872 Szulc, J.M. and Smith, R. (2021) Abilities, Motivations, and Opportunities of Furloughed Employees in the Context of Covid-19: Preliminary Evidence From the UK. Frontiers in Psychology. 12: 635144 Szulc, J.M (2022) AMO model for neuro-inclusive remote workplace. Personnel Review, 51: 8, pp. 1867-1882	
	Adresy eZasobów	Adresy na platformie eNauczanie:	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	Opisz największe wyzwania związane z prowadzeniem zrównoważonej i integracyjnej organizacji Wyjaśnij, jak rozwinąć sposób myślenia o wspólnym uczeniu się w rozproszonych zespołach Przygotuj kompleksowy proces rekrutacji i selekcji dla różnorodnych kandydatów Na podstawie studium przypadku nazwij problem, zaproponuj rozwiązanie, sformułuj "lessons learned" oraz "dobre praktyki."		
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy		

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.