**karta przedmiotu**

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Kierowanie zespołami ludzkimi |
| Rocznik studiów | 2021/2022 |
| Kolegium | Zarządzania |
| Kierunek studiów | Logistyka |
| Poziom kształcenia | Studia pierwszego stopnia - inżynierskie |
| Profil kształcenia | Praktyczny |
| Specjalność | - |
| Osoba odpowiedzialna | Prof. dr hab. inż. Tadeusz Pomianek, Dr inż. Agata Szmulik |

1. Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów)

|  |
| --- |
| Podstawy zarządzania |

1. Efekty uczenia się i sposób realizacji zajęć
   1. Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Uświadomienie studentom istoty i znaczenia czynnika ludzkiego w strukturach organizacyjnych (zespołach pracowniczych) i wiążących go z nimi relacjach |
| C2 | Uświadomienie studentom konieczności trafnego doboru metod, procedur oraz narzędzi wspomagających rozwiązywanie zadań i podejmowanie decyzji w pracy zespołowej |
| C3 | Kształtowanie u studentów umiejętności współdziałania w pracy zespołowej |

* 1. Przedmiotowe efekty uczenia się, z podziałem na wiedzę, umiejętności i kompetencje, wraz z odniesieniem do efektów uczenia się dla kierunku

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lp. | Opis przedmiotowych efektów uczenia się | Odniesienie do efektów  uczenia się  dla kierunku |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **wiedzy** potrafi | | |
| P\_W01 | Omówić miejsce czynnika ludzkiego w strukturach organizacyjnych i podstawowe relacje między nimi | K\_W09 |
| P\_W02 | Omówić podstawowe pojęcia z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi organizacji | K\_W09 |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **umiejętności** potrafi | | |
| P\_U01 | Dobrać odpowiednie narzędzia wspomagające rozwiązywanie zadań w pracy zespołowej | K\_U09 |
| P\_U02 | Dobrać odpowiednie narzędzia wspomagające podejmowanie decyzji w pracy zespołowej | K\_U09 |
| P\_U03 | Dobrać odpowiednie narzędzia wspomagające przyjmowanie ról zespołowych | K\_U09,  K\_K03 |
| Po zaliczeniu przedmiotu student w zakresie **kompetencji społecznych** potrafi | | |
| P\_K01 | Przeanalizować wyniki podjętych decyzji w zakresie struktury i funkcjonowania zespołu | K\_K03 |

* 1. Formy zajęć dydaktycznych oraz wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Studia stacjonarne (ST) | | | | | | | |
| W | K | Ćw | L | ZP | P | eL | ECTS |
| 10 | - | 10 | - | - | 15 | - | 4 |

* 1. Metody realizacji zajęć dydaktycznych

|  |  |
| --- | --- |
| Formy zajęć | Metoda realizacji |
| Wykład | Metoda podająca  Wykład problemowy -omówienie określonego problemu, w tym sposobów jego realizacji oraz końcowego rozwiązania. Metodę cechuje nawiązanie szerszego kontaktu wykładowcy ze studentami, polegającego na uważnym i aktywnym śledzeniu przekazywanych treści i rozumowaniu równolegle z wykładowcą. |
| Ćwiczenia | Metoda poszukująca - problemowa  Giełda pomysłów - zgłaszanie przez grupę studentów pomysłów i skojarzeń mających na celu rozwiązanie określonego problemu, w trzech etapach: formułowanie problemu, zgłaszanie propozycji rozwiązań, weryfikacja hipotez oraz przyjęcie ostatecznego rozwiązania.  Metody poszukujące - ćwiczeniowo – praktyczne  Ćwiczenia przedmiotowe - kształtowanie umiejętności pracy zespołowej przy wykorzystaniu różnego rodzaju źródeł (teksty źródłowe, dane statystyczne, Internet, film, dokumenty wewnętrzne firm).  Studium przypadku - szczegółowa analiza konkretnego przypadku czy wydarzenia, wyciąganie wniosków, dokonywanie porównań i uogólnień.  Metoda poszukująca – dyskusji  Panel dyskusyjny - istnienie dwóch grup: dyskutującej o określonym problemie (eksperci – panel) i słuchającej (audytorium – uczący się). Słuchający mogą zadawać ekspertom pytania, przedstawiać własne stanowiska, uzupełniać dyskusję.  Metody eksponujące  Drama - odgrywanie ról pełnionych przez określone postaci (np. dyrektora zakładu, członka komisji ds. rekrutacji, członka komisji ds. oceny pracowniczej, itp.). Student „odgrywa siebie” w nowej roli i sytuacji.  Symulacja - odtworzenie przez studentów określonych sytuacji problemowych: natury ekonomicznej, organizacyjnej, interpersonalnej. Metoda stwarza możliwość poznania czynników sytuacyjnych oraz zidentyfikowania przyczyn i konsekwencji funkcjonowania w sytuacjach podobnego typu. |
| e-Learning (eL) | Metoda podająca  Tekst programowany - powiązane ze sobą logicznie i merytorycznie dawki informacji na dany temat, który ma zostać przyswojony za pomocą komputera z dostępem do Internetu. Każda dawka informacji kończy się pytaniami sprawdzającymi i zadaniami do wykonania, na które student formułuje odpowiedzi i otrzymuje informację zwrotną dotyczącą poprawności odpowiedzi i sugestię dotyczącą kolejnych kroków postępowania. |

* 1. Treści kształcenia (oddzielnie dla każdej formy zajęć)

Wykład

|  |  |
| --- | --- |
| Lp. | Treści kształcenia realizowane w ramach wykładów |
|
| W1 | Systemy organizacyjne a czynnik ludzki. Filary zdrowej organizacji formalnej. |
| W2 | Znaczenie zasobów ludzkich organizacji. Obowiązki i role lidera/menedżera.  Antykwalifikacje menedżera |
| W3 | Proces kierowania zespołem. |
| W4 | Proces rekrutacji. |
| W5 | Proces motywacji. |
| W6 | Proces oceny pracowniczej. |
| W7 | Błędy polskich menedżerów/liderów. Raport Forda.  Dlaczego firmy umierają młodo. Gen długowieczności. |
|  | |

Ćwiczenia

|  |  |
| --- | --- |
| Lp. | Treści kształcenia realizowane w ramach ćwiczeń |
|
| Cw1 | Praktyczne aspekty procesu przewodzenia (przywództwo, zarządzanie, menedżer jako podmiot kierowania) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej.  **Metody**: ćwiczenia przedmiotowe, giełda pomysłów |
| Cw2 | Praktyczne aspekty procesu rekrutacji i selekcji (nowoczesne i tradycyjne techniki doboru kadr) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej.  **Metody**: ćwiczenia przedmiotowe, studium przypadku, drama |
| Cw3 | Praktyczne aspekty procesu motywowania (istota i rodzaje motywacji, struktura i strategie wynagradzania) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej  **Metody**: ćwiczenia przedmiotowe, studium przypadku, symulacja |
| Cw4 | Praktyczne aspekty procesu decyzyjnego (źródła, skutki, fazy, strategie, modele) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej.  **Metody**: ćwiczenia przedmiotowe, studium przypadku, symulacja |
| Cw5 | Kierowanie zespołami ludzkimi i praca zespołowa wobec wyzwań XXI wieku.  **Metody**: ćwiczenia przedmiotowe, studium przypadku, panel dyskusyjny |
|  | |

Projekt

|  |  |
| --- | --- |
| Lp. | Treści kształcenia realizowane w ramach projektu |
|
| P1 | Praktyczne aspekty procesu przewodzenia (przywództwo, zarządzanie, menedżer jako podmiot kierowania) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej.  **Metody**: praca zespołowa |
| P2 | Praktyczne aspekty procesu rekrutacji i selekcji (nowoczesne i tradycyjne techniki doboru kadr) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej.  **Metody**: praca zespołowa |
| P3 | Praktyczne aspekty procesu motywowania (istota i rodzaje motywacji, struktura i strategie wynagradzania) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej.  **Metody**: praca zespołowa |
| P4 | Praktyczne aspekty procesu decyzyjnego (źródła, skutki, fazy, strategie, modele) a zachowania i postawy ludzi w pracy zespołowej.  **Metody**: praca zespołowa |
| P5 | Kierowanie zespołami ludzkimi i praca zespołowa wobec wyzwań XXI wieku.  **Metody**: praca zespołowa |

* 1. Korelacja pomiędzy efektami uczenia się, celami przedmiotu, a treściami kształcenia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Efekt uczenia się | Cele przedmiotu | Treści kształcenia |
| P\_W01 | C1, C2 | W1, W2, W3, W4, W5, W6, W7 |
| P\_W02 | C1, C2 | W1, W2, W3, W4, W5, W6, W7 |
| P\_U01 | C2, C3 | Cw1-Cw5 |
| P\_U02 | C2, C3 | Cw1-Cw5 |
| P\_U03 | C2, C3 | Cw1-Cw5 |
| P\_K01 | C2, C3 | Cw1-Cw5, P1-P5 |

* 1. Metody weryfikacji efektów uczenia się (w odniesieniu do poszczególnych efektów)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Efekt uczenia się | Metoda oceny | Forma zajęć, w ramach której następuje weryfikacja efektu |
| P\_W01 | 3 pytania otwarte (forma pisemna). Obowiązuje 100 pkt system oceniania:  90 pkt - wiedza wykazana podczas Egzaminu (dla Studentów, którzy chcą poprawić ocenę dopuszcza się przeprowadzenie uzupełniającego Egzaminu ustnego, pod warunkiem że z części pisemnej otrzymali powyżej 30 pkt),  10 pkt - obecności (0 lub 1 nieobecność - 10 pkt, 2 nieobecności - 5 pkt, 3 nieobecności - 0 pkt). | Wykład |
| P\_W02 | Zadania otwarte | E-learning |
| P\_U01 | Zadania praktyczne | Ćwiczenia |
| P\_U02 | Zadania praktyczne | Ćwiczenia |
| P\_U03 | Zadania praktyczne | Ćwiczenia |
| P\_K01 | Zadania praktyczne | Ćwiczenia |

* 1. Kryteria oceny stopnia osiągnięcia efektów uczenia się

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Efekt  uczenia się | Na ocenę 2  student nie potrafi | Na ocenę 3  student potrafi | Na ocenę 4  student potrafi | Na ocenę 5  student potrafi |
| P\_W01 | Uzyskać do 49 pkt odpowiadając na pytania dotyczące miejsca czynnika ludzkiego w strukturach organizacyjnych i podstawowych relacji między nimi | Uzyskać od 50 do 70 pkt odpowiadając na pytania dotyczące miejsca czynnika ludzkiego w strukturach organizacyjnych i podstawowych relacji między nimi | Uzyskać od 71 do 90 pkt odpowiadając na pytania dotyczące miejsca czynnika ludzkiego w strukturach organizacyjnych i podstawowych relacji między nimi | Uzyskać od 91 do 100 pkt odpowiadając na pytania dotyczące miejsca czynnika ludzkiego w strukturach organizacyjnych i podstawowych relacji między nimi |
| P\_W02 | Poprawnie omówić co najmniej jednego pojęcia z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi organizacji | Poprawnie omówić jedno pojęcie z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi organizacji | Poprawnie omówić dwa pojęcia z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi organizacji | Poprawnie omówić trzy pojęcia z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi organizacji |
| P\_U01 | Poprawnie dobrać jednej metody/ narzędzia rozwiązywania zadań w pracy zespołowej | Poprawnie dobrać jedną metodę/ narzędzie rozwiązywania zadań w pracy zespołowej | Poprawnie dobrać dwie metody/narzędzia rozwiązywania zadań w pracy zespołowej | Poprawnie dobrać trzy metody/narzędzia rozwiązywania zadań w pracy zespołowej |
| P\_U02 | Poprawnie dobrać jednej metody/ narzędzia podejmowania decyzji w pracy zespołowej | Poprawnie dobrać jedną metodę/ narzędzie podejmowania decyzji w pracy zespołowej | Poprawnie dobrać dwie metody/narzędzia podejmowania decyzji w pracy zespołowej | Poprawnie dobrać trzy metody/narzędzia podejmowania decyzji w pracy zespołowej |
| P\_U03 | Poprawnie dobrać jednej metody/ narzędzia przyjmowania ról zespołowych | Poprawnie dobrać jedną metodę/ narzędzie przyjmowania ról zespołowych | Poprawnie dobrać dwie metody/narzędzia przyjmowania ról zespołowych | Poprawnie dobrać trzy metody/narzędzia przyjmowania ról zespołowych |
| P\_K01 | W pracy zespołowej poprawnie przeanalizować wyników podjętych decyzji w zakresie struktury i funkcjonowania zespołu | W pracy zespołowej poprawnie przeanalizować wyniki podjętych decyzji w zakresie struktury i funkcjonowania zespołu przy wydatnej pomocy prowadzącego | W pracy zespołowej poprawnie przeanalizować wyniki podjętych decyzji w zakresie struktury i funkcjonowania zespołu przy niewielkiej pomocy prowadzącego | W pracy zespołowej samodzielnie poprawnie przeanalizować wyniki podjętych decyzji w zakresie struktury i funkcjonowania zespołu |

* 1. Literatura

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa |
| Amstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi - wydanie IV, Wolters Kluwer Polska, 2007 |
| Kożusznik B. Kierowanie zespołem pracowniczym, PWE, Warszawa 2005 |
| Pomianek T. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi, skrypt dla studentów WSIiZ, Rzeszów 1999 |
| Literatura uzupełniająca |
| Borkowska S. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Przeszłość, teraźniejszość i przyszłość, Wolters Kluwer Polska, 2007 |
| Heidema J. M., McKenzie C. A., Budowanie zespołu z pasją, Rebis 2007 |
| Król H.,Ludwiczyński A., Zarządzanie zasobami ludzkimi.Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2007 |
| Oleksyn T., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Kanony, realia, kontrowersje, Wolters Kluwer Polska, 2008 |
| Penc J., Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji, DIFIN, Warszawa 2007 |
| Pocztowski A.: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie-procesy-metody. PWE, Warszawa 2007 |
| Harvard Business Review Polska - <http://www.harvard.pl> |
| Personel i Zarządzanie - <http://personel.infor.pl> |
| Zarządzanie Zasobami Ludzkimi - <http://zzl.ipiss.com.pl> |

1. Nakład pracy studenta - bilans punktów ECTS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rodzaje aktywności** | **Obciążenie studenta** | |
| **studia ST** | **studia NST** |
| Udział w W (UB) | 10h | 10h |
| Konsultacje do W (UB) | 2h | 2h |
| Samodzielne studiowanie tematyki W, w tym przygotowanie do egzaminu | 16h | 16h |
| Udział w C (UB) | 10h | 6h |
| Konsultacje do C (UB) | 2h | 2h |
| Samodzielne przygotowanie się do C, w tym przygotowanie do zaliczenia | 20h | 24h |
| Udział w i konsultacje do PN (UB) | 15h | 10h |
| Samodzielne przygotowanie się do zaliczenia PN | 25h | 30h |
| **Sumaryczne obciążenie pracą studenta** | **100h** | **100h** |
| **Punkty ECTS za przedmiot** | **4 ECTS** | **6 ECTS** |
| **Punkty ECTS za zajęcia prowadzone z bezpośrednim udziałem nauczycieli i studentów (UB)** | 2 ECTS | 1 ECTS |
| **Punkty ECTS za zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne (PZ)** | - | - |