

Nazwa zajęć: Rozwój pracowników		Human Resources Development	
Kierunek: Zarządzanie			Obowiązuje od roku ak. 2022/2023
Poziom: II st. magisterski	Profil: Praktyczny	Grupa zajęć: Specjalnościowe	
Semestr: 2 lub 3	Forma zaliczenia: Z - zaliczenie na ocenę	Punkty ECTS: 3	Zajęcia do wyboru: Tak
			Język zajęć: polski

Forma zajęć i liczba godzin na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych:

Wykład 15 / 8	Ćwiczenia 15 / 8	Suma godzin: 30 / 16
-------------------------	----------------------------	--------------------------------

Specjalność:
Zarządzanie zasobami ludzkimi

Nazwiska osób odpowiedzialnych za zajęcia:
dr Joanna Koprowicz

Opis zajęć:

Celem zajęć jest uświadomienie studentom znaczenia rozwoju potencjału ludzkiego współczesnych organizacji. Studenci nabędą wiedzę dotyczącą współczesnych trendów i metod rozwoju pracowników. Będą mogli rozwinąć umiejętności planowania i organizacji działań rozwojowych oraz oceny ich skuteczności. Warunkiem zaliczenia zajęć jest aktywny udział w dyskusjach oraz przygotowanie, na podstawie opisu sytuacji, pracy projektowej obejmującej: ocenę okresową, plan rozmowy pocenowej, indywidualny plan rozwoju.

Cele dydaktyczne:

Uświadomienie studentom znaczenia rozwoju potencjału ludzkiego współczesnych organizacji.

Przekazanie wiedzy z zakresu współczesnych trendów i metod rozwoju pracowników.

Rozwinięcie umiejętności planowania, organizowania i oceny skuteczności działań rozwojowych.

Kształtowanie kompetencji społecznych, niezbędnych do rozwijania pracowników.

Metody dydaktyczne:

MP1 studium przypadku
MC1 ćwiczenie praktyczne
MS1 wykład problemowy
MS2 dyskusja dydaktyczna
MS3 metoda inscenizacji

Metody oceniania:

MO1 praca pisemna
MO2 aktywność w trakcie zajęć

Wykład

W1	Rozwój zasobów ludzkich a rozwój organizacji
W2	Rozwój pracowników - pojęcie, cele i instrumenty
W3	Ocena okresowa i jej znaczenie w planowaniu działań rozwojowych
W4	Development Center
W5	Rozwojowa rozmowa oceniająca - feedback
W6	Szkolenie i ocena jego efektów
W7	Coaching i mentoring jako współczesne formy rozwoju pracowników
W8	Planowanie karier w organizacji

Ćwiczenia

C1	Rozwój pracowników - pojęcie, cele i instrumenty
C2	Ocena okresowa i jej znaczenie w planowaniu działań rozwojowych
C3	Rozwojowa rozmowa oceniająca - feedback
C4	Indywidualny plan rozwoju

Literatura podstawowa

- 1 Koprowicz J., Rozwój potencjału ludzkiego poprzez szkolenia a budowanie przewagi konkurencyjnej firmy, Płock 2016
- 2 Fryczyńska M., Jabłońska-Wołoszyn M., Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników, Placet 2008

Literatura uzupełniająca

- 1 M. Mitoraj-Jaroszek, Efetywne zarządzanie rozwojem pracowników w firmie. Rezultaty przede wszystkim, OnePress 2019
- 2 Mayo A., Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
- 3 Ward P., Ocena pracownicza 360 stopni, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

Warunki zaliczenia

Warunkiem zaliczenia zajęć jest aktywny udział w dyskusjach oraz przygotowanie, na podstawie opisu sytuacji, pracy projektowej obejmującej: ocenę okresową, plan rozmowy pocenowej, indywidualny plan rozwoju.

Przykłady pytań zaliczeniowych

Obciążenie pracą studenta

Studia stacjonarne/niestacjonarne

Forma pracy studenta	Wykład		Ćwiczenia		Suma	
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	15 g	8 g	15 g	8 g	30 g	16 g
Zapoznanie się z literaturą przedmiotu	15 g	19 g			15 g	19 g
Przygotowanie się do zajęć			10 g	10 g	10 g	10 g
Przygotowanie się do kolokwium						
Realizacja zadanych ćwiczeń i zadań			5 g	10 g	5 g	10 g
Przygotowanie sprawozdania z ćwiczeń						
Przygotowanie projektu / pracy			15 g	20 g	15 g	20 g
Przygotowanie się i udział w egzaminie						
	30 g	27 g	45 g	48 g	75 g	75 g

Efekty uczenia się	KEK	Treści kształcenia	Metody dydaktyczne	M. oceniania
zna terminologię związaną z rozwojem zasobów ludzkich	K_W01	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
rozumie znaczenie rozwoju potencjału ludzkiego organizacji	K_W02	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2

rozumie zasady, prawidłowości i instrumenty rozwoju pracowników oraz problemy z tym związane	K_W03	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
ma rozszerzoną wiedzę na temat zachowania człowieka w organizacjach, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji dotyczących oceny i rozwoju jego kompetencji	K_W05	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
Potrafi generować rozwiązania konkretnych problemów związanych z rozwojem zasobów ludzkich oraz przewidywać skutki podejmowanych w tym zakresie działań	K_U06	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
Posiada umiejętność prezentowania własnych pomysłów rozwiązań omawianych problemów z zakresu rozwoju pracowników, popierając je właściwą argumentacją	K_U10	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
Jest przygotowany do kierowania zespołami zadaniowymi, ze szczególnym uwzględnieniem działań związanych z rozwojem członków	K_U13	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
Potrafi przyjąć na siebie zadania kierownika zespołu związane z oceną i rozwojem kompetencji podległych pracowników.	K_U14	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
rozumie potrzebę stałego doskonalenia się w zakresie przedmiotowej materii oraz korzystania z opinii doradców personalnych w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemu związanego z rozwojem pracowników	K_K02	W1-W8 C1-C4	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2
dostrzega problemy moralne i etyczne związane z okresową oceną pracowników, poszukuje optymalnych rozwiązań i postępuje zgodnie z zasadami etyki menadżerskiej	K_K08	W4-W5 C2-C3	MP1 MS1 MS2 MS3	MO1 MO2