

UNIwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

KARTA MODUŁU – PRZEDMIOTU

1 INFORMACJE OGÓLNE

Kierunek studiów:	Technika Rolnicza i Leśna (II st.)
Specjalność:	EKOENERGETYKA, INŻYNIERIA ROLNICZA I SPOŻYWCZA, MECHATRONIKA, TECHNIKI INFORMATYCZNE W GOSPODARCE ŻYWNOŚCIOWEJ
Profil kształcenia:	Ogólnoakademicki
Forma studiów:	stacjonarne
Stopień kształcenia:	II
Semestr:	
Nazwa przedmiotu (j. pol.):	Negocjacje menadżerskie i zarządzanie kadrami
Nazwa przedmiotu (j. ang.):	
Koordynator przedmiotu:	dr Urszula Ziemiańczyk (Urszula.Ziemiańczyk@ur.krakow.pl) dr Urszula Ziemiańczyk (Urszula.Ziemiańczyk@ur.krakow.pl); dr hab. inż. Anna Szelaǵ-Sikora (Anna.Szelaǵ-Sikora@ur.krakow.pl)
Osoby prowadzące przedmiot:	
Liczba godzin w planie studiów:	
Liczba punktów ECTS:	
Język wykładowy:	polski
Kod przedmiotu:	

Cele przedmiotu:	<p>Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z interdyscyplinarną problematyką negocjacji. W trakcie wykładów przedstawione zostaną obszary, na których najczęściej prowadzi się negocjacje oraz ważne aspekty profesjonalnego podejścia do procesu negocjacji. Całość problematyki poparta zostanie licznymi praktycznymi przykładami autentycznych negocjacji z różnych dziedzin życia społecznego i gospodarczego. Wiedza na temat negocjacji stanowi początek praktycznych umiejętności negocjacyjnych (szlifowanych podczas ćwiczeń projektowych), które są nieodłącznym elementem życia zarówno zawodowego, jak też osobistego każdego człowieka.</p> <p>Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z podstawowymi pojęciami, prawidłowościami i problemami zarządzania zasobami ludzkimi, jak również procesem zarządzania kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji. Najważniejsze aspekty rozwijane podczas zajęć dotyczą planowania i alokacji zasobów pracy, oceny pracy i pracowników, systemów motywowania, rozwoju kapitału ludzkiego organizacji.</p>
Literatura:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Myśliwiec G. 2007 Techniki i triki negocjacyjne, czyli jak negocjują profesjonaliści. Difin, Warszawa 2. Król H., Ludwiczynski A. 2006 Zarządzanie zasobami ludzkimi Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 3. Armstrong M. 2007 Zarządzanie zasobami ludzkimi Oficyna Ekonomiczna, Kraków 4. Nęcki Z. 2005 Negocjacje w biznesie Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 5. Covey S.R. 2003 7 nawyków skutecznego działania Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 6. Hardingham A. 1999 Praca w zespole Wydawnictwo Petit, Warszawa
Przedmioty poprzedzające (wymagania wstępne):	Podstawy działalności gospodarczej, przedsiębiorczości i zarządzania Marketing

2 EFEKTY KSZTAŁCENIA (EK) DLA MODUŁU – PRZEDMIOTU

Symbol efektów kształce- nia dla modułu (EK)	Opis efektów kształcenia	Odniesienie efektów dla modułu do:		
		efektów kierunkowych	efektów prowadzących do uzyskania kompetencji inżynierskich (InzA)	efektów dla obszaru nauk rolniczych (R), technicznych (T) i społecznych (S)
WIEDZA				
NMZK_W1	Student ma wiedzę niezbędną do rozumienia procesu negocjacji, zna fazy procesu oraz techniki i style negocjacji. Student ma wiedzę niezbędną do rozumienia procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, w tym zna cele i przykłady analizy pracy, metody oceniania pracowników, narzędzia motywowania, główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego oraz znaczenie kultury organizacyjnej.	TR2_W19	InzA_W03	R2A_W08
UMIEJĘTNOŚCI				

Symbol efektów kształcenia dla modułu (EK)	Opis efektów kształcenia	Odniesienie efektów dla modułu do:		
		efektów kierunkowych	efektów prowadzących do uzyskania kompetencji inżynierskich (InzA)	efektów dla obszaru nauk rolniczych (R), technicznych (T) i społecznych (S)
NMZK_U1	Student umie zastosować wybrane techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować różne style negocjacji. Potrafi zastosować w procesie negocjacji właściwe elementy zachowania werbalnego i niewerbalnego.	TR2_U01		R2A_U02
NMZK_U2	Posiada umiejętność wyszukiwania potrzebnych informacji o organizacji i otoczeniu oraz stosownie do istniejących warunków twórczo wspomóc procesy: planowania zatrudnienia, oceny, motywacji i rozwoju pracowników. Potrafi kierować pracą zespołu zadaniowego oraz współpracować w ramach zespołu.	TR2_U01 TR2_U16	InzA_U04	R2A_U01 R2A_U05 R2A_U07
KOMPETENCJE SPOŁECZNE				
NMZK_K1	Student ma świadomość znaczenia współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup. Rozumie potrzebę kierowania zespołem zadaniowym i potrafi realnie ocenić w tym zakresie własne możliwości. Rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu.	TR2_K04	InzA_K02	
NMZK_K2	Zna zakres posiadanej przez siebie wiedzy i posiadanych umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego doskonalenia się i rozwoju (zawodowego, osobistego). Potrafi myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy, ma świadomość odpowiedzialności za podejmowane decyzje.	TR2_K08		R2A_K04 R2A_K05

3 SZCZEGÓŁOWY OPIS MODUŁU – PRZEDMIOTU

Symbol efektów kształcenia dla modułu (EK)	Treści kształcenia	Forma zajęć	Liczba godzin		Ocena	
			kontaktowych	bezkontaktowych	formująca	kończąca
NMZK_W1 NMZK_K2 NMZK_K1	Istota procesu komunikacji i negocjacji. Autoprezentacja. Faza przygotowania negocjacji. Faza wstępna - prenegocjacje. Faza główna - negocjacje w równej pozycji, dysproporcja pozycji, impas. Faza finalizowania. Taktyki argumentacji.	W	8.00	8.00	302	721

Symbol efektów kształcenia dla modułu (EK)	Treści kształcenia	Forma zajęć	Liczba godzin		Ocena	
			kontaktowych	bezkontaktowych	formująca	kończąca
NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_W1	Od pracy do kapitału ludzkiego. Praca w zespole. Planowanie i alokacja zasobów ludzkich. Ocena pracy i pracowników. Systemy motywowania pracowników. Rozwój kapitału ludzkiego organizacji. Organizacja procesów personalnych.	W	7.00	7.00	302	721
Suma godzin:			15.00	15.00	—	—
NMZK_U1 NMZK_K1 NMZK_K2	Istota procesu komunikacji, elementy komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Autoprezentacja - ćwiczenia praktyczne. Symulacje uwzględniające wykorzystanie poszczególnych faz procesu negocjacyjnego: faza przygotowania negocjacji, faza wstępna, faza główna, faza finalizacji.	CA	8.00	8.00	301	721
NMZK_U2 NMZK_K2 NMZK_K1	Identyfikacja modeli zarządzania ludźmi w organizacji. Praca w zespole. Ocena wartości współpracy. Planowanie zatrudnienia. Symulacje rozmowy kwalifikacyjnej. Ocena pracowników. Wybrane systemy szkoleń. Organizacja zarządzania zasobami ludzkimi.	CA	12.00	17.00	202	721
Suma godzin:			20.00	25.00	—	—

4 STATYSTYKA MODUŁU – PRZEDMIOTU

Liczba godzin nakładu pracy studenta i punkty ECTS	Liczba godzin	ECTS
Liczba godzin (punktów ECTS) - zakres obowiązkowy	0	0
Liczba godzin (punktów ECTS) - zakres do wyboru	0	0
Łączna liczba godzin (punktów ECTS), którą student uzyskuje poprzez bezpośredni kontakt z nauczycielem akademickim	0	0
Łączna liczba godzin (punktów ECTS), którą student uzyskuje na zajęciach praktycznych np. laboratoryjne, projektowe, terenowe, warsztaty	0	0
Przewidywany nakład pracy własnej (bez udziału prowadzącego lub z udziałem w ramach konsultacji) konieczny do realizacji zadań programowych przedmiotu	0	0
Liczba godzin (punktów ECTS) - obszar kształcenia w obszarze nauk rolniczych, leśnych i weterynaryjnych	0	0
Liczba godzin (punktów ECTS) - obszar kształcenia w obszarze nauk technicznych	0	0
Liczba godzin (punktów ECTS) - obszar kształcenia w obszarze nauk społecznych	0	0

5 KRYTERIA OCENY

EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	
NA OCENĘ 3.0	Student ma umiarkowaną wiedzę na temat procesu negocjacji, zna fazy procesu negocjacji. Student ma elementy wiedzy nt. procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, w tym zna metody oceniania pracowników, wybrane narzędzia motywowania, główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego oraz znaczenie kultury organizacyjnej.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	Student ma wiedzę niezbędną do rozumienia procesu negocjacji, zna fazy procesu oraz techniki i style negocjacji. Student ma wiedzę niezbędną do rozumienia procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, w tym zna cele i przykłady analizy pracy, metody oceniania pracowników, narzędzia motywowania, główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego oraz znaczenie kultury organizacyjnej.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	Student aktywnie uczestniczy w procesie uczenia się i ma wiedzę niezbędną do rozumienia procesu negocjacji, zna fazy procesu oraz techniki i style negocjacji. Student ma wiedzę niezbędną do rozumienia procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, w tym zna cele i przykłady analizy pracy, metody oceniania pracowników, narzędzia motywowania, główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego oraz znaczenie kultury organizacyjnej.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	
NA OCENĘ 3.0	Student zaczyna stosować techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować style negocjacji. Potrafi zastosować w procesie negocjacji elementy zachowania werbalnego i niewerbalnego.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	Student umie zastosować wybrane techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować różne style negocjacji. Potrafi zastosować w procesie negocjacji właściwe elementy zachowania werbalnego i niewerbalnego.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	Student umie zastosować techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować różne style negocjacji. Potrafi zastosować w procesie negocjacji właściwe elementy zachowania werbalnego i niewerbalnego. Jest aktywny podczas zajęć i pozytywnie oddziałuje na grupę.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	
NA OCENĘ 3.0	Student dostrzega możliwość i buduje umiejętność wyszukiwania potrzebnych informacji o organizacji i otoczeniu oraz stosownie do istniejących warunków wspomóc procesy: planowania zatrudnienia, oceny, motywacji i rozwoju pracowników. Uczy się kierować pracą zespołu zadaniowego oraz współpracować w ramach zespołu.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	Posiada umiejętność wyszukiwania potrzebnych informacji o organizacji i otoczeniu oraz stosownie do istniejących warunków twórczo wspomóc procesy: planowania zatrudnienia, oceny, motywacji i rozwoju pracowników. Potrafi kierować pracą zespołu zadaniowego oraz współpracować w ramach zespołu.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	Posiada umiejętność wyszukiwania potrzebnych informacji o organizacji i otoczeniu oraz stosownie do istniejących warunków twórczo wspomóc procesy: planowania zatrudnienia, oceny, motywacji i rozwoju pracowników. Potrafi kierować pracą zespołu zadaniowego oraz współpracować w ramach zespołu. Jest aktywnym uczestnikiem zajęć, pozytywnie oddziałuje na grupę.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	

NA OCENĘ 3.0	Student zdobywa przekonanie o znaczeniu współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup. Rozumie potrzebę kierowania zespołem zadaniowym, jednak nie potrafi realnie ocenić w tym zakresie własne możliwości. Rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	Student ma świadomość znaczenia współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup. Rozumie potrzebę kierowania zespołem zadaniowym i potrafi realnie ocenić w tym zakresie własne możliwości. Rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	Student ma świadomość znaczenia współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup. Rozumie potrzebę kierowania zespołem zadaniowym i potrafi realnie ocenić w tym zakresie własne możliwości. Rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu. Stanowi dobry przykład dla grupy, ma pozytywnie wpływ na proces uczenia się w grupie.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	
NA OCENĘ 3.0	Student zaczyna dostrzegać potrzebę ciągłego dokształcania się i rozwoju (zawodowego, osobistego). Uczy się myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy i mieć świadomość odpowiedzialności za podejmowane decyzje.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	Zazwyczaj zna zakres posiadanej przez siebie wiedzy i posiadanych umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego dokształcania się i rozwoju (zawodowego, osobistego). Potrafi myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy, ma świadomość odpowiedzialności za podejmowane decyzje.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	Zna zakres posiadanej przez siebie wiedzy i posiadanych umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego dokształcania się i rozwoju (zawodowego, osobistego). Potrafi myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy, ma świadomość odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Dzięki właściwej, aktywnej postawie podczas zajęć pozytywnie wpływa na proces uczenia się grupy.

SYMBOLE ZASTOSOWANE W KARCIE PRZEDMIOTU

Formy zajęć	
Korespondują z metodami dydaktycznymi (dyskusja, projekt, doświadczenie/eksperyment/wykonanie czynności, rozwiązywanie problemu, studium przypadku, analiza i ocena tekstów źródłowych)	
1 wykład 11 ćwiczenia audytoryjne 21 ćwiczenia projektowe 22 ćwiczenia laboratoryjne 23 warsztaty 24 ćwiczenia terenowe	31 ćwiczenia seminaryjne 32 seminarium dyplomowe 33 konserwatorium ... ,1 eL – zajęcia e-learning 34 lektorat 35 wychowanie fizyczne
Oceny formujące (Of)	
101 sprawdzian wiedzy 201 sprawdzian umiejętności: wykonania zadania obliczeniowego, analitycznego, czynności, wypracowania decyzji 202 zaliczenie projektu (indywidualne, grupowe) 203 zaliczenie raportu/sprawozdania z prac laboratoryjnych/ćwiczeń praktycznych (indywidualne, grupowe) 301 ocena prezentacji ustnej, umiejętności wypowiedzi ustnej, udzielania instruktażu	302 ocena zaangażowania w dyskusji, umiejętności podsumowania wartościowania 403 zaliczenie/ocena pracy pisemnej, recenzji, eseju 501 zaliczenie dziennika praktyk 601 ocena umiejętności pełnienia nałożonej funkcji w zespole
Ocena podsumowująca (Of)	
701 egzamin (zaliczenie końcowe) pisemny ograniczony czasowo 707 test jednokrotnego wyboru 703 test wielokrotnego wyboru 711 rozwiązywanie zadania problemowego, analiza przypadku 721 demonstracja praktycznych umiejętności	731 egzamin ustny (zaliczenie końcowe ustne) ... ,1 z dostępem do podręczników ... ,2 bez dostępu do podręczników 741 praca dyplomowa