

# UNIwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie

## KARTA MODUŁU – PRZEDMIOTU

### 1 INFORMACJE OGÓLNE

<b>Kierunek studiów:</b>	Technika Rolnicza i Leśna (II st.)
<b>Specjalność:</b>	EKOENERGETYKA, TECHNIKI INFORMATYCZNE W GOSPODARCE ŻYWNOŚCIOWEJ, MECHATRONIKA
<b>Profil kształcenia:</b>	Ogólnoakademicki
<b>Forma studiów:</b>	stacjonarne
<b>Stopień kształcenia:</b>	II
<b>Semestr:</b>	
<b>Nazwa przedmiotu (j. pol.):</b>	Negocjacje menadżerskie i zarządzanie kadrami
<b>Nazwa przedmiotu (j. ang.):</b>	
<b>Koordynator przedmiotu:</b>	dr Urszula Ziemiańczyk (Urszula.Ziemiańczyk@ur.krakow.pl)
<b>Osoby prowadzące przedmiot:</b>	dr Urszula Ziemiańczyk (Urszula.Ziemiańczyk@ur.krakow.pl)
<b>Liczba godzin w planie studiów:</b>	
<b>Liczba punktów ECTS:</b>	
<b>Język wykładowy:</b>	polski
<b>Kod przedmiotu:</b>	

<b>Cele przedmiotu:</b>	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. Celem przedmiotu jest również 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. Omówione zostaną style negocjacyjne, strategie, a także kulturowe uwarunkowania pertraktacji. 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.
<b>Literatura:</b>	1. Król Henryk, Ludwiciński Antoni 2008 Zarządzanie Zasobami Ludzkimi Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2. Myśliwiec Grzegorz 2007 Techniki i triki negocjacyjne, czyli jak negocjują profesjonaliści. Wydawnictwo Difin, Warszawa 3. Armstrong M 2007 Zarządzanie zasobami ludzkimi Oficyna Ekonomiczna, Kraków 4. Nęcki Z. 2005 Negocjacje w biznesie. Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 5. Thomson P. 1998 Sposoby komunikacji interpersonalnej Wyd. Zysk i S-ka, Poznań
<b>Przedmioty poprzedzające (wymagania wstępne):</b>	Podstawy 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 procesów związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji, w tym zna modele funkcji personalnej, znaczenie kultury organizacyjnej, metodykę analizy pracy, metody oceniania pracowników, narzędzia motywowania, główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego organizacji.	TR_W19		R2A_W08
NMZK_W2	Student ma wiedzę niezbędną do rozumienia procesu negocjacji, zna fazy procesu oraz techniki i style negocjacji.	TR_W19		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	Identyfikuje modele zarządzania ludźmi oraz przejawy kultury organizacyjnej i ich wpływ na sytuacje ekonomiczną organizacji.	TR_U16		R2A_U05 R2A_U07
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.	TR_U01		R2A_U01 R2A_U02
NMZK_U3	Student umie zastosować wybrane techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować różne style negocjacji oraz techniki manipulacyjne w negocjacjach.	TR_U01		R2A_U01 R2A_U02
KOMPETENCJE SPOŁECZNE				
NMZK_K1	Zna zakres posiadanej przez siebie wiedzy i posiadanych umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego doskonalenia się i rozwoju (zawodowego, osobistego).	TR_K01		R2A_K01
NMZK_K2	Student ma świadomość znaczenia współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup.	TR_K04		R2A_K02
NMZK_K3	Rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu.	TR_K02		R2A_K01

### 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_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Od pracy do kapitału ludzkiego.	W	2.00	2.00	302	721
NMZK_W1 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Planowanie i alokacja zasobów ludzkich.	W	2.00	2.00	302	721

Symbol efektów kształcenia dla modułu (EK)	Treści kształcenia	Forma zajęć	Liczba godzin		Ocena	
			kontaktowych	bezkontaktowych	formująca	kończąca
NMZK_W1 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Ocena pracy i pracowników. Systemy motywowania pracowników. Rozwój kapitału ludzkiego organizacji.	W	6.00	6.00	302	721
NMZK_W1 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Organizacja procesów personalnych.	W	2.00	2.00	302	721
NMZK_W2 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Istota procesu komunikacji i negocjacji. Faza przygotowania negocjacji Faza wstępna - prenegocjacje Faza główna - negocjacje w równej pozycji, dysproporcja pozycji, impas. Taktyki argumentacji. Faza finalizowania negocjacji.	W	8.00	3.00	302	721
Suma godzin:			20.00	15.00	—	—
NMZK_U1 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Identyfikacja modeli zarządzania ludźmi w organizacji.	CA	2.00	2.00	601	711
NMZK_U2 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Planowanie zatrudnienia.	CA	2.00	2.00	601	711
NMZK_U2 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Ocenianie pracowników. Czynniki różnicujące produktywność grupy pracowników. Wybrane systemy szkoleń.	CA	6.00	6.00	601	711
NMZK_U2 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Organizacja zarządzania zasobami ludzkimi. Cele, przebieg i skutki outsourcingu.	CA	2.00	5.00	601	711
NMZK_U3 NMZK_K1 NMZK_K2 NMZK_K3	Istota procesu komunikacji, elementy komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Symulacje uwzględniające wykorzystanie poszczególnych faz procesu negocjacyjnego: faza przygotowania negocjacji, faza wstępna, faza główna, faza finalizacji.	CA	8.00	5.00	302	711
Suma godzin:			20.00	20.00	—	—

#### 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	nie zna modeli funkcji personalnej, znaczenia kultury organizacyjnej, metodyki analizy pracy, metod oceniania pracowników, narzędzi motywowania, żadnych czynników rozwoju kapitału ludzkiego organizacji.
NA OCENĘ 3.0	zna w minimalnym zakresie modele funkcji personalnej, znaczenie kultury organizacyjnej, kojarzy metodykę analizy pracy, metody oceniania pracowników, narzędzia motywowania, główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego organizacji.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	zna modele funkcji personalnej, znaczenie kultury organizacyjnej, metodykę analizy pracy, metody oceniania pracowników, narzędzia motywowania, główne czynniki rozwoju kapitału ludzkiego organizacji.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	ma pogłębioną wiedzę na temat modeli funkcji personalnej, znaczenia kultury organizacyjnej, metodyki analizy pracy, metod oceniania pracowników, narzędzi motywowania, czynników rozwoju kapitału ludzkiego organizacji.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	nie identyfikuje modeli zarządzania ludźmi oraz przejawów kultury organizacyjnej i ich wpływu na sytuację ekonomiczną organizacji.
NA OCENĘ 3.0	identyfikuje model zarządzania ludźmi oraz przejawy kultury organizacyjnej i ich wpływ na sytuację ekonomiczną organizacji.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	identyfikuje modele zarządzania ludźmi oraz przejawy kultury organizacyjnej i ich wpływ na sytuację ekonomiczną organizacji.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	szczegółowo identyfikuje, umie dostrzec ewolucję modeli zarządzania ludźmi oraz przejawy kultury organizacyjnej i ich wpływ na sytuację ekonomiczną organizacji.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	nie rozumie potrzeby doksztalcania się i rozwoju, nie jest świadomy braków wiedzy.
NA OCENĘ 3.0	jest świadomy posiadanej wiedzy i posiadanych umiejętności, nie w pełni rozumie potrzeby ciągłego doksztalcania się i rozwoju.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	Zna zakres posiadanej przez siebie wiedzy i posiadanych umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego doksztalcania się i rozwoju.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	Zna zakres posiadanej przez siebie wiedzy i posiadanych umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego doksztalcania się i rozwoju, potrafi oddziaływać swoją postawą na innych, umie przekazać to w procesie komunikacji i rzeczowo dobierać argumenty.

EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	nie potrafi szukać potrzebnych informacji o organizacji i otoczeniu ani wspomagać procesy takie jak: planowanie zatrudnienia, ocena, motywacja i rozwój pracowników.
NA OCENĘ 3.0	umie wyszukiwać potrzebne informacje o organizacji i otoczeniu oraz w podstawowym zakresie wspomóc procesy: planowania zatrudnienia, oceny, motywacji i rozwoju pracowników.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	umie wyszukiwać potrzebne informacje o organizacji i otoczeniu oraz z uwzględnieniem istniejących warunków twórczo wspomóc procesy: planowania zatrudnienia, oceny, motywacji i rozwoju pracowników.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	umie szybko wyszukiwać potrzebne informacje o organizacji i otoczeniu oraz z uwzględnieniem istniejących warunków twórczo i precyzyjnie wspomóc procesy: planowania zatrudnienia, oceny, motywacji i rozwoju pracowników.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	nie umie zastosować techniki negocjacji w praktyce, nie potrafi identyfikować stylów negocjacji oraz technik manipulacyjnych w negocjacjach.
NA OCENĘ 3.0	umie zastosować najprostsze techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować podstawowe style negocjacji oraz techniki manipulacyjne w negocjacjach.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	umie zastosować wybrane techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować różne style negocjacji oraz techniki manipulacyjne w negocjacjach.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	umie zastosować wyszukane techniki negocjacji w praktyce, potrafi identyfikować różne style negocjacji oraz techniki manipulacyjne w negocjacjach.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	nie rozumie procesu negocjacji, nie zna faz procesu oraz technik i stylów negocjacji.
NA OCENĘ 3.0	ma ograniczone rozumienie procesu negocjacji, zna fazy procesu oraz potrafi wskazać kilka technik i stylów negocjacji.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	rozumie proces negocjacji, zna fazy procesu oraz techniki i style negocjacji.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	ma pogłębioną wiedzę o procesie negocjacji, zna fazy procesu oraz techniki i style negocjacji.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	nie dostrzega znaczenia współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup.
NA OCENĘ 3.0	słabo dostrzega znaczenie współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	ma świadomość znaczenia współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup.
NA OCENĘ 4.5	
NA OCENĘ 5.0	ma świadomość znaczenia współpracy jako elementu kapitału społecznego niezbędnego do rozwoju organizacji i grup i potrafi w tym względzie oddziaływać na postawy innych.
EFEKT KSZTAŁCENIA DLA PRZEDMIOTU –	
NA OCENĘ 2.0	nie rozumie odpowiedzialności w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu.
NA OCENĘ 3.0	częściowo rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu.
NA OCENĘ 3.5	
NA OCENĘ 4.0	rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu.
NA OCENĘ 4.5	

---

NA OCENĘ 5.0	rozumie znaczenie i odpowiedzialność w procesie komunikacji za właściwy dobór sposobu i środka przekazu i potrafi umiejętnie swoją postawą oddziaływać na innych.
--------------	---

## SYMBOLE ZASTOSOWANE W KARCIE PRZEDMIOTU

<b>Formy zajęć</b> 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
<b>Oceny formujące (Of)</b>	
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
<b>Ocena podsumowująca (Of)</b>	
701 egzamin (zaliczenie końcowe) pisemny ograniczony czasowo 707 test jednokrotnego wyboru 703 test wielokrotnego wyboru 711 rozwiązanie 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