

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Gospodarowanie kapitałem ludzkim
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Human capital management
Kierunek studiów	Ekonomia i finanse
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	Studia I stopnia
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	Stacjonarne
Dyscyplina	Ekonomia i finanse
Język wykładowy	Polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	Dr inż. Monika Wawer
---	----------------------

Forma zajęć(<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład	30	3	3
konwersatorium			
ćwiczenia			
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	W1 – Zainteresowanie zagadnieniami dotyczącymi pracowników w organizacji W2 – Ogólna wiedza ekonomiczna w zakresie przedsiębiorczości i zasad prowadzenia przedsiębiorstwa
-------------------	---

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

C1 – Pozyskanie przez studentów wiedzy dotyczącej gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacji
C2 – Zdobywanie umiejętności wykorzystywania wiedzy teoretycznej do analizowania i interpretowania problemów w obszarze gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach różnych typów

III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	zna pojęcia używane w obszarze gospodarowania kapitałem ludzkim, rozumie procesy zachodzące w gospodarowaniu kapitałem ludzkim i zasady ich poprawnej interpretacji oraz systemowe uwarunkowania ich wdrożenia w podmiotach gospodarczych	K_W13
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	umie przyjmować i wyznaczać zadania w zakresie gospodarowania kapitałem ludzkim, ma umiejętności pozwalające na realizację celów związanych z projektowaniem i podejmowaniem działań zawodowych w tym obszarze	K_U08
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie do zagadnień gospodarowania kapitałem ludzkim (GKL) – 2 godz. 2. Ewolucja podejścia i funkcje GKL oraz ich znaczenie w organizacjach – 2 godz. 3. Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim – 2 godz. 4. Analiza pracy i planowanie zatrudnienia – 2 godz. 5. Proces rekrutacji pracowników, – 2 godz. 6. Tradycyjne metody selekcji kandydatów do pracy – 2 godz. 7. Nowoczesne metody selekcji kandydatów do pracy – 2 godz. 8. Proces adaptacji pracowników – 2 godz. 9. Motywowanie pracowników i systemy motywacyjne – 2 godz. 10. Wartościowanie stanowisk pracy – 2 godz. 11. Rozwój pracowników i zarządzanie karierą – 2 godz. 12. Systemy oceny pracy – 2 godz. 13. Wskaźniki finansowe kapitału ludzkiego – 2 godz. 14. Metody pomiaru kapitału ludzkiego – 2 godz. 15. Nowe trendy w gospodarowaniu kapitałem ludzkim – 2 godz.
--

V. Metody realizacji weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne <i>(lista wyboru)</i>	Metody weryfikacji <i>(lista wyboru)</i>	Sposoby dokumentacji <i>(lista wyboru)</i>
WIEDZA			
W_01	Wykład konwersatoryjny	Egzamin	Karta egzaminacyjna
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Studium przypadku	Egzamin	Karta egzaminacyjna
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			

VI. Kryteria oceny, wagi...

Zaliczenie przedmiotu ma formę egzaminu testowego na platformie Moodle.

Ocena niedostateczna

(W) – Student nie zna wymaganych zagadnień z zakresu gospodarowania kapitałem ludzkim

(U) – Student nie umie przyjmować i wyznaczać zadań w zakresie gospodarowania kapitałem ludzkim, nie ma umiejętności pozwalających na realizację celów związanych z projektowaniem i podejmowaniem działań zawodowych w tym obszarze

Ocena dostateczna

(W) – Student posiada podstawową wiedzę z zakresu gospodarowania kapitałem ludzkim

(U) – Student w niewielkim stopniu potrafi przyjmować i wyznaczać zadania w zakresie gospodarowania kapitałem ludzkim, ma podstawowe umiejętności pozwalające na realizację celów związanych z projektowaniem i podejmowaniem działań zawodowych w tym obszarze

Ocena dobra

(W) – Student dobrze opanował wiedzę z zakresu gospodarowania kapitałem ludzkim

(U) – Student w dobrym stopniu potrafi przyjmować i wyznaczać zadania w zakresie gospodarowania kapitałem ludzkim, ma dobre umiejętności pozwalające na realizację celów związanych z projektowaniem i podejmowaniem działań zawodowych w tym obszarze

Ocena bardzo dobra

(W) – Student biele opanował wiedzę z zakresu gospodarowania kapitałem ludzkim

(U) – Student w bardzo dobrym stopniu potrafi przyjmować i wyznaczać zadania w zakresie gospodarowania kapitałem ludzkim, ma bardzo wysokie umiejętności pozwalające na realizację celów związanych z projektowaniem i podejmowaniem działań zawodowych w tym obszarze

VII. Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	60

VIII. Literatura

Literatura podstawowa
1. Baron A, Armstrong M., Zarządzanie kapitałem ludzkim. Uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
2. Jamka B., Czynniki ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie: zasób czy kapitał? Od zarządzania kompetencjami do zarządzania różnorodnością, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
3. Król H., Ludwiczynski A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2016.
4. Lipka A., Inwestycje w kapitał ludzki organizacji w okresie koniunktury i dekoniunktury, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
5. Marciniak J., Audyt i controlling funkcji personalnej w przedsiębiorstwie, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
6. Nowak M., Controlling personalny w przedsiębiorstwie, Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
Literatura uzupełniająca

1. Armstrong M., Taylor S., Zarządzanie zasobami ludzkimi, WOLTERS KLUWER, Warszawa 2016.
2. Oleksyn T. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, WOLTERS KLUWER Warszawa 2014.
3. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – Procesy – Metody, PWE, Warszawa 2016.