

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Human Capital Management, PG_00155459						
Kierunek studiów	Zarządzanie (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2024 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu			2024/2025		
Poziom kształcenia	II stopnia	Grupa zajęć			Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów Grupa zajęć powiązanych z prowadzonymi badaniami naukowymi w dziedzinie nauki związanej z kierunkiem - profil ogólnoakademicki		
Forma studiów	stacjonarne	Sposób realizacji			na uczelni		
Rok studiów	1	Język wykładowy			angielski		
Semestr studiów	2	Liczba punktów ECTS			4.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	Forma zaliczenia			egzamin		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Zarządzania -> Katedra Organizacji i Zarządzania -> Zakład Zarządzania Zasobami Ludzkimi						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr hab. Tomasz Kawka				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu		dr Agata Borowska-Pietrzak dr hab. Tomasz Kawka				
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	15.0	15.0	0.0	0.0	0.0	30
	W tym liczba godzin zajęć na odległość: 0.0						
Aktywność studenta i liczba godzin pracy	Aktywność studenta	Udział w zajęciach dydaktycznych, objętych planem studiów	Udział w konsultacjach		Praca własna studenta		RAZEM
	Liczba godzin pracy studenta	30	21.0		49.0		100
Cel przedmiotu	Zdobycie wiedzy i umiejętności wykorzystania w praktyce w obszarze nowoczesnych trendów w HR, w kontekście uwarunkowań inwestycji w kapitał ludzki. Poznanie współczesnych uwarunkowań podejmowania decyzji HR w odniesieniu do ludzi jako najważniejszego kapitału rozwoju organizacji.						

Efekty uczenia się przedmiotu	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[ZARZMU2_K04] Ma świadomość konieczności rozstrzygnięcia dylematów związanych z wykonywaniem zawodu i wypełnianiem zobowiązań społecznych. Prawdopodobnie je identyfikuje.	Ma świadomość konieczności rozstrzygnięcia dylematów związanych z wykonywaniem zawodu specjalisty HR, menedżera personalnego, specjalisty związanego ze społecznymi problemami zarządzania	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[ZARZMU2_K05] Jest gotów do dokonania pogłębionej oceny zjawisk oraz jasnego uzasadnienia swojego stanowiska poprzez racjonalny, logiczny i przedsiębiorczy sposób wykorzystania wiedzy - opierając swoje twierdzenia i decyzje na pogłębionej analizie otrzymanych informacji.	Jest gotów do dokonania pogłębionej oceny zjawisk związanych z kształtowaniem postaw i zachowań ludzi jako najcenniejszego kapitału organizacji	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[ZARZMU2_W10] Identyfikuje, rozumie, wyjaśnia w sposób pogłębiony mechanizm funkcjonowania obszarów funkcjonalnych w przedsiębiorstwie, ich wzajemne relacje i rolę w realizacji celów przedsiębiorstwa.	Identyfikuje, rozumie, wyjaśnia w sposób pogłębiony mechanizmy budowania zespołów pracowniczych, podejmowania decyzji personalnych w kontekście strategii HR	[SW2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[ZARZMU2_W03] Ma rozszerzoną wiedzę o formach organizacyjno-prawnych tworzenia i funkcjonowania przedsiębiorstw i rozwoju różnych form indywidualnej przedsiębiorczości w Polsce, zna i rozumie zaawansowane pojęcia prawne, zasady i normy i przepisy prawa regulujące funkcjonowanie podmiotów gospodarczych.	Ma rozszerzoną wiedzę o formach organizacyjno-prawnych współczesnych organizacji w kontekście strategii inwestycji w kapitał ludzki.	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[ZARZMU2_W12] Zna i rozumie w sposób pogłębiony funkcje zarządzania i rolę kadry kierowniczej w ich realizacji.	Zna i rozumie w sposób pogłębiony funkcje zarządzania zasobami ludzkimi i docenia rolę kadry kierowniczej w realizacji procesów HR	[SW3] opracowanie tekstowe/praca pisemna
	[ZARZMU2_U02] Potrafi w pogłębiony sposób posługiwać się aktami prawnymi, regulującymi sferę organizacji formalno-prawnej zakładania i funkcjonowania przedsiębiorstw w Polsce.	Potrafi w pogłębiony sposób posługiwać się procesami i procedurami, oraz dokumentami związanymi z HRM	[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport
[ZARZMU2_U09] Posiada pogłębioną umiejętność formułowania hipotez i celów oraz rozwiązania problemu badawczego z wykorzystaniem literatury przedmiotu i odpowiednio dobranych metod badawczych.	Posiada pogłębioną umiejętność wdrażania programów, procesów i narzędzi HR w zakresie inwestycji w kapitał ludzki organizacji	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny	
Treści przedmiotu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie do zarządzania kapitałem ludzkim 2. Rola menedżera w strategicznym zarządzaniu kapitałem ludzkim 3. Strategiczne planowanie personelu i analiza pracy 4. Wypełnianie, rekrutacja, testowanie i selekcja 5. Zarządzanie wydajnością i ocena 6. Coaching, kariera i zarządzanie talentami 7. Strategiczne zarządzanie wynagrodzeniami 8. Niematerialne narzędzia motywowania we współczesnej organizacji 9. Zachęty wydajnościowe i finansowe, systemy świadczeń 10. Kontroling HR 11. Nowe trendy w zarządzaniu globalnymi zasobami ludzkimi w HR 12. Podstawy zarządzania różnorodnością i pokoleniami 		
Wymagania wstępne i dodatkowe			
Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	Test	51.0%	75.0%
	Prezentacja	100.0%	25.0%

Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anderson V., Wong W. Bond H., Human Capital Management Standards A Complete Guide, Kogan Page, London 2019 2. Armstrong M., Baron A., Human Capital Management. Achieving Added Value Through the People, Kogan Page, London 2008 3. Bailey C., Mankin D., Clare Kelliher C., Garavan T., Strategic Human Resource Management 2nd Edition Oxford University Press 2018
	Uzupełniająca lista lektur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beardwell J, Thompson A., Human Capital Management. A Contemporary Approach, Pearson Education, London, 2017 2. Blackman D., ODonnel M., Big Ran S., Human Capital Management Research, Influencing Practice and Process. A Volume in Contemporary Perspective in Human Capital and Development, Information Age Publishing, 2016 3. Fitz-ENZ J., The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance, Amacom, NY, 2009
	Adresy eZasobów	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na czym polega różnica między podejściem zasobowym a kapitałowym w zarządzaniu ludźmi? 2. Jakie formy rozwoju i motywowania pozwalają osiągnąć najwyższy zwrot z zarządzania kapitałem ludzkim? 3. Satysfakcja i zaangażowanie jako narzędzia motywowania kapitału ludzkiego 4. Jakie są nowe, aktualne trendy rozwoju ewolucji funkcji personalnej w XXI w. 	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.