

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Gospodarowanie kapitałem ludzkim (Ćw. audytoryjne), PG_00171324						
Kierunek studiów	Ekonomia (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2025 r.		Rok akademicki realizacji przedmiotu		2025/2026		
Poziom kształcenia	II stopnia		Grupa zajęć		Grupa zajęć obowiązkowych z zakresu kierunku studiów		
Forma studiów	niestacjonarne		Sposób realizacji		na uczelni		
Rok studiów	1		Język wykładowy		polski		
Semestr studiów	1		Liczba punktów ECTS		2.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki		Forma zaliczenia		zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Ekonomiczny -> Katedra Zrównoważonych Procesów Rynkowych						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		mgr Oskar Bech				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu		mgr Oskar Bech				
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10
	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	10		6.0		34.0	50
Cel przedmiotu	- zapoznanie studentów z istotą i rolą kapitału ludzkiego we współczesnych podmiotach gospodarczych - przedstawienie znaczenia kapitału ludzkiego w rozwoju społeczno-gospodarczym - ukazanie specyfiki gospodarowania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach międzynarodowych						

Efekty uczenia się przedmiotu	Effekt kierunkowy	Effekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[EKONMU2_U07] potrafi samodzielnie proponować rozwiązania złożonego problemu gospodarczego lub społecznego, dobierać metody analizy i przeprowadzenia rozstrzygających procedur w tym zakresie	Student potrafi dokonać samodzielnej analizy i oceny strategii personalnych w organizacjach na podstawie studiów przypadków.	[SU5] realizacja zadania problemowego
	[EKONMU2_U08] potrafi samodzielnie analizować zjawiska i procesy gospodarcze i społeczne, posiada umiejętność pogłębionej teoretycznej oceny tych zjawisk, z zastosowaniem odpowiednio dobranej metody badawczej	Student wykazuje się umiejętnością samodzielnego myślenia i analizowania zjawisk społeczno-gospodarczych jako czynników mających wpływ na gospodarowanie kapitałem ludzkim w organizacjach.	[SU2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[EKONMU2_W10] zna pojęcia i zasady z zakresu ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego oraz rozumie konieczność zarządzania zasobami własności intelektualnej	Student zna zasady budowania strategii personalnych opartych na zasobach własności intelektualnej.	[SW5] realizacja zadania problemowego
	[EKONMU2_W11] zna szczegółowe zasady tworzenia oraz rozwoju form indywidualnej przedsiębiorczości, wykorzystując wiedzę z zakresu ekonomii, finansów i nauk o zarządzaniu	Student zna zasady tworzenia strategii personalnych w indywidualnych przedsiębiorstwach.	[SW2] prezentacja/projekt/referat/raport
	[EKONMU2_U06] posiada umiejętność wykorzystania w praktyce różnych form i zakresu zdobytej wiedzy z zakresu ekonomii, finansów i zarządzania, uzupełniając ją o samodzielną krytyczną analizę skuteczności i przydatności	Student posiada umiejętność zastosowania w praktyce poznanych rozwiązań z zakresu gospodarowania kapitałem ludzkim.	[SU5] realizacja zadania problemowego
	[EKONMU2_U13] potrafi kierować pracą zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole (w tym w środowisku międzynarodowym), przyjmując w nim wiodącą rolę	Student potrafi współpracować w grupie i przyjmować role kierownicze przy projektach związanych z gospodarowaniem kapitałem ludzkim.	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja [SU5] realizacja zadania problemowego
	[EKONMU2_W04] zna różne rodzaje więzi gospodarczych i społecznych oraz występujące między nimi prawidłowości, ma pogłębioną wiedzę w zakresie więzi gospodarczych i finansowych łączących przedsiębiorstwa	Student ma pogłębioną wiedzę z zakresu więzi społeczno-gospodarczych i ich wpływu na tworzenie i realizację strategii personalnych w przedsiębiorstwach.	[SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja [SW2] prezentacja/projekt/referat/raport [SW5] realizacja zadania problemowego
	[EKONMU2_K04] jest gotów myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy; dostosowuje się do nowych sytuacji i warunków, podejmuje wyzwania kreatywnego myślenia, nabywa odporność na porażki, umie ocenić ryzyko i zagrożenia oraz znajdować sposoby przeciwdziałania ich skutkom	Student jest gotów myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy, umiejętnie dobierając rozwiązania do danej sytuacji organizacji w kontekście strategii personalnych.	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja [SK5] realizacja zadania problemowego
	[EKONMU2_W05] ma rozszerzoną wiedzę o człowieku jako producencie i konsumentcie i poszerzoną wiedzę o człowieku jako twórcy kultury i struktur społecznych	Student ma rozszerzoną wiedzę o człowieku jako twórcy dóbr ekonomicznych w tym strategii zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach.	[SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[EKONMU2_U14] potrafi odpowiednio określać priorytety oraz planować i organizować zadania związane z ich realizacją, a także monitorować i oceniać postępy	Student potrafi przeprowadzić analizę i zrealizować zadania związane z planowaniem, wdrażaniem i monitorowaniem strategii personalnych w organizacji	[SU5] realizacja zadania problemowego

Treści przedmiotu	1. Proces pozyskania kapitału ludzkiego Dotyczy sposobów zdobywania pracowników potrzebnych organizacji. Obejmuje planowanie zatrudnienia oraz rekrutację i selekcję kandydatów w celu zapewnienia firmie odpowiednich kompetencji i liczby pracowników. 2. Metody selekcji pracowników, wprowadzenie do pracy To etap wyboru najlepszych kandydatów spośród aplikujących oraz ich przygotowanie do pracy w firmie. Obejmuje różne metody selekcji oraz proces wdrażania nowo zatrudnionych do obowiązków i kultury organizacyjnej. 3. Ocena wyników pracy metody oceniania pracowników Dotyczy sposobów sprawdzania i analizowania pracy pracowników, aby wiedzieć, czy realizują swoje zadania zgodnie z oczekiwaniami oraz jak mogą się rozwijać. W ramach tego stosuje się różne metody oceny i prowadzi rozmowy ocenające. 4. Rozwój kapitału ludzkiego w organizacji plan rozwoju pracowników, ścieżki kariery Związany z podnoszeniem kwalifikacji pracowników i planowaniem ich przyszłości zawodowej w firmie. Obejmuje szkolenia, kursy, coaching oraz wyznaczanie ścieżek awansu, aby zwiększać zaangażowanie i kompetencje zespołu. 5. Wynagradzanie pracowników funkcje wynagrodzeń Dotyczy zasad ustalania wynagrodzeń i ich roli w organizacji. Wynagrodzenie motywuje, pozwala pracownikom zaspokajać potrzeby życiowe, a firmie przyciągać i utrzymywać kadry. 6. Zwolnienia, przejścia na emeryturę Obejmuje rozstawanie się z pracownikami, zarówno w wyniku decyzji pracodawcy (zwolnienia), jak i naturalnych procesów (emerytura). Wiąże się to z formalnościami, przepisami prawa pracy oraz aspektami psychologicznymi i organizacyjnymi. 7. Wybrane problemy gospodarowania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach międzynarodowych Dotyczy wyzwań w zarządzaniu pracownikami w firmach działających globalnie, np. różnice kulturowe, różne systemy prawa pracy, koordynacja pracy zespołów w różnych krajach, polityki HR na poziomie międzynarodowym. Wątpliwości powstałe na etapie rozwiązywania zadania problemowego będą rozwiązywane podczas konsultacji.												
Wymagania wstępne i dodatkowe	Studenci powinni posiadać ogólną wiedzę z zakresu mikroekonomii, polityki gospodarczej, organizacji i zarządzania i nauki o przedsiębiorstwie. W szczególności powinni znać mechanizmy funkcjonowania rynku pracy i instrumenty oddziaływania na ten rynek.												
Sposoby i kryteria oceniania osiąganych efektów uczenia się	<table><tr><td>Sposób oceniania (składowe)</td><td>Próg zaliczeniowy</td><td>Składowa oceny końcowej</td></tr><tr><td>aktywność</td><td>0.0%</td><td>15.0%</td></tr><tr><td>prezentacja</td><td>0.0%</td><td>25.0%</td></tr><tr><td>studium przypadku</td><td>0.0%</td><td>60.0%</td></tr></table>	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej	aktywność	0.0%	15.0%	prezentacja	0.0%	25.0%	studium przypadku	0.0%	60.0%
Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej											
aktywność	0.0%	15.0%											
prezentacja	0.0%	25.0%											
studium przypadku	0.0%	60.0%											

Zalecana lista lektur	Podstawowa lista lektur	Gospodarowanie kapitałem ludzkim. Wyzwania organizacyjne i prawne, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015 Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji, [red.] H. Król, A. Ludwiczynski, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2010 M. Armstrong, S. Taylor, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2016
	Uzupełniająca lista lektur	P. Zientara, Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego, Pomorskie Wydawnictwo Naukowo-techniczne, Gdańsk 2009 K. Baładynowicz-Panfil, Starzenie się społeczeństw jako determinanta kształtowania współczesnych procesów migracyjnych, [w:]Wyzwania gospodarki globalnej, Prace i Materiały Instytut Handlu Zagranicznego, tom 1, FRUG Sopot 2010 P. Kulawczuk, A. Poszewiecki (red.) Wpływ społecznej odpowiedzialności biznesu i etyki biznesu na zarządzanie przedsiębiorstwem, FRUG, Gdańsk 2007
	Adresy eZasobów	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	Strategia personalna w uwzględnieniu zmian społeczno-gospodarczych. Kompleksowe planowanie i realizacja strategii gospodarowania kapitałem ludzkim w organizacjach. Współczesne znaczenie kapitału ludzkiego.	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.