

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Gospodarowanie kapitałem ludzkim (Ćw. audytoryjne), PG_00171391						
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	stacjonarne	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	dr Aleksandra Bielawska					
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu	dr Aleksandra Bielawska					
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	0.0	15.0	0.0	0.0	0.0	15
	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	15		10.0		25.0	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	Efekt kierunkowy	Efekt z przedmiotu	Sposób weryfikacji i oceny efektu
	[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_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/dyskusja
	[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/dyskusja [SW2] prezentacja/projekt/referat/raport [SW5] realizacja zadania problemowego
	[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_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_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
	[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 rolę kierownicze przy projektach związanych z gospodarowaniem kapitałem ludzkim.	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/dyskusja [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_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/dyskusja [SK5] 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 lub problemy interpretacyjne towarzyszące poruszanej tematyce 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 osiągniętych efektów uczenia się	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej
	studium przypadku	0.0%	60.0%
	prezentacja	0.0%	25.0%
	aktywność	0.0%	15.0%

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.