

Karta przedmiotu

Nazwa i kod przedmiotu	Gospodarowanie kapitałem ludzkim , PG_00199293						
Kierunek studiów	Ekonomia (O)						
Data rozpoczęcia studiów	październik 2026 r.	Rok akademicki realizacji przedmiotu			2026/2027		
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			polski		
Semestr studiów	1	Liczba punktów ECTS			4.0		
Profil kształcenia	ogólnoakademicki	Forma zaliczenia			zaliczenie		
Jednostka prowadząca	Rektor -> Wydział Ekonomiczny -> Katedra Zrównoważonych Procesów Rynkowych						
Imię i nazwisko wykładowcy (wykładowców)	Odpowiedzialny za przedmiot		dr hab. Piotr Zientara				
	Prowadzący zajęcia z przedmiotu						
Formy zajęć	Forma zajęć	Wykład	Ćwiczenia	Laboratorium	Projekt	Seminarium	RAZEM
	Liczba godzin zajęć	15.0	15.0	0.0	30.0	0.0	60
	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	60		0.0		40.0	100
Cel przedmiotu	<ul style="list-style-type: none"> - 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_W05] ma wiedzę o człowieku jako producencie i konsumentcie oraz o człowieku jako twórcy kultury i struktur społecznych	ma rozszerzoną wiedzę o problemach pracownika w miejscu pracy	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[EKONMU2_W11] zna zasady tworzenia oraz rozwoju form indywidualnej przedsiębiorczości, wykorzystując wiedzę z zakresu ekonomii, finansów i nauk o zarządzaniu	zna szczegółowe zasady tworzenia oraz rozwoju form indywidualnej przedsiębiorczości w szczególności w zakresie gospodarowania zasobami ludzkimi	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[EKONMU2_K04] wykazuje gotowość do myślenia i działania 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	jest gotów myśleć i działać w sposób przedsiębiorczy, dostosowuje się do nowych sytuacji i warunków, podejmuje wyzwania kreatywnego myślenia	[SK1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[EKONMU2_U13] potrafi kierować pracą zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole (w tym w środowisku międzynarodowym), przyjmując w nim wiodącą rolę	potrafi kierować pracą zespołu oraz współdziałać i pracować w zespole	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[EKONMU2_U14] potrafi odpowiednio określać priorytety oraz planować i organizować zadania związane z ich realizacją, a także monitorować i oceniać postępy	potrafi odpowiednio określać zadania w procesie gospodarowania kapitałem ludzki	[SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[EKONMU2_W10] zna pojęcia i zasady z zakresu ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego oraz rozumie konieczność zarządzania zasobami własności intelektualnej	zna i rozumie podstawowe pojęcia i zasady z zakresu ochrony własności przemysłowej i prawa autorskiego oraz konieczność zarządzania zasobami własności intelektualnej	[SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[EKONMU2_U07] potrafi samodzielnie proponować rozwiązania złożonego problemu gospodarczego lub społecznego, dobierać metody analizy i przeprowadzenia rozstrzygających procedur w tym zakresie	posiada umiejętność samodzielnego proponowania rozwiązań konkretnego problemu ekonomicznego i przeprowadzenia procedur podjęcia rozstrzygnięć w tym zakresie	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja [SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[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	posiada umiejętność wykorzystania w praktyce różnych form i zakresu zdobytej wiedzy ekonomicznej uzupełniając ją o krytyczną analizę skuteczności i przydatności	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja [SU4] test/egzamin - ustny lub pisemny
	[EKONMU2_W04] zna i rozumie w pogłębiony sposób różne rodzaje więzi gospodarczych i społecznych oraz występujące między nimi prawidłowości, ma pogłębioną wiedzę w zakresie więzi gospodarczych i finansowych łączących przedsiębiorstwa	ma wiedzę o stworzonych przez dyscyplinę nauki ekonomia różnych rodzajach więzi i stosunków ekonomiczno-społecznych oraz o rządzących nimi prawidłowościach, w tym z zakresu wybranej specjalności na kierunku ekonomia	[SW4] test/egzamin - ustny lub pisemny [SW1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja
	[EKONMU2_U08] potrafi samodzielnie analizować zjawiska i procesy gospodarcze i społeczne, posiada umiejętność pogłębionej teoretycznej oceny tych zjawisk, z zastosowaniem odpowiednio dobranej metody badawczej	potrafi samodzielnie analizować zjawiska i procesy gospodarcze i społeczne w szczególności w zakresie gospodarowania kapitałem ludzkim	[SU1] wypowiedź ustna/rozmowa/diskusja

<p>Treści przedmiotu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - istota kapitału ludzkiego - definicje i terminy ewolucja roli kapitału ludzkiego w gospodarce od "labour force do immaterial labour" - kapitał ludzki i potrzeba jego stałego rozwoju w gospodarce opartej na wiedzy - ewolucja charakteru pracy - etat, praca czasowa, elastyczne formy zatrudniania, samozatrudnienie, - wpływ kultury organizacyjnej na politykę personalną w organizacjach - koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście gospodarowania kapitałem ludzkim - różnorodność w miejscu pracy - ewolucja koncepcji różnorodności, wady i zalety zróżnicowania personelu, przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy (regulacje w krajach UE i w innych krajach) - proces pozyskania kapitału ludzkiego - podejście kompetencyjne, źródła pozyskania pracowników w przedsiębiorstwach krajowych i międzynarodowych, metody selekcji pracowników, wprowadzenie do pracy - ocena wyników pracy - metody oceniania pracowników (kwestionariusze oceny, rozmowy ocenające itp.) - rozwój kapitału ludzkiego w organizacji - plan rozwoju pracowników, ścieżki kariery, tablice kadry kierowniczej, szkolenia, rotacja i zastępstwo na stanowiskach itp. - wynagradzanie pracowników - funkcje wynagrodzeń - zwolnienia, przejścia na emeryturę - wybrane problemy gospodarowania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach międzynarodowych <p>W celu rozwinięcia pojęć omawianych w trakcie wykładów studenci mają możliwość udziału w konsultacjach.</p>								
<p>Wymagania wstępne i dodatkowe</p>									
<p>Sposoby i kryteria oceniania osiągniętych efektów uczenia się</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sposób oceniania (składowe)</th> <th>Próg zaliczeniowy</th> <th>Składowa oceny końcowej</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>test zaliczeniowy</td> <td>51.0%</td> <td>100.0%</td> </tr> </tbody> </table>	Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej	test zaliczeniowy	51.0%	100.0%		
Sposób oceniania (składowe)	Próg zaliczeniowy	Składowa oceny końcowej							
test zaliczeniowy	51.0%	100.0%							
<p>Zalecana lista lektur</p>	<p>Podstawowa lista lektur</p>	<p>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. Ludwicyński, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2010 M. Armstrong, S. Taylor, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wolters Kluwer, Warszawa 2016 D. Simpson, Istota i konsekwencje ekonomiczne wypalenia zawodowego [w:] International Business and Global Economy, Biznes międzynarodowy w gospodarce globalnej, ed. by the Institute of International Business, University of Gdansk, Gdańsk 2013, nr 32, s. 187-201 D. Simpson, Strategie zróżnicowania personelu w świetle polityki UE przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, [w:] Wyzwania gospodarki globalnej, Prace i Materiały Instytutu Handlu Zagranicznego UG, tom 1, FRUG, Sopot 2010 D. Simpson, Trendy w międzynarodowej mobilności pracowników, Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae. 2016, R. 20, nr 3, t. 3, s. 41-48, ISSN: 2081-2345 P. Zientara, Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego, Pomorskie Wydawnictwo Naukowo-techniczne, Gdańsk 2009</p>							

	Uzupełniająca lista lektur	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 A. Pocztowski, Z. Wiśniewski (red.) Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, L. Edvinsson, M.S. Malone, Kapitał intelektualny, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2001 D. Simpson, Zróżnicowanie kulturowe personelu w przedsiębiorstwach międzynarodowych a zdolność do generowania wiedzy i innowacji, [w:] Problemy współczesnej gospodarki światowej, Prace i Materiały Instytutu Handlu Zagranicznego UG, FRUG, Sopot 2004 P. Zientara, Aktywizacja zawodowa osób po 55 roku życia w UE, "Wspólnoty Europejskie", nr 6, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Warszawa 2008
	Adresy eZasobów	
Przykładowe zagadnienia/ przykładowe pytania/ realizowane zadania	Kapitał ludzki i potrzeba jego stałego rozwoju	
	Wpływ kultury organizacyjnej na politykę personalną w organizacjach	
	Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście gospodarowania kapitałem ludzkim	
Praktyki zawodowe w ramach przedmiotu	Nie dotyczy	

Dokument wygenerowany elektronicznie. Nie wymaga pieczęci ani podpisu.