

PROGRAM ZAJĘĆ

ROK AKADEMICKI: 2021/2022

KOD ZAJĘĆ	Z-II-KL	
NAZWA ZAJĘĆ W JĘZYKU	POLSKIM	KAPITAŁ LUDZKI
	ANGIELSKIM	HUMAN CAPITAL

1. USYTUOWANIE ZAJĘĆ W SYSTEMIE STUDIÓW

KIERUNEK STUDIÓW	ZARZĄDZANIE
FORMA STUDIÓW	NIESTACJONARNE
POZIOM KSZTAŁCENIA	STUDIA DRUGIEGO STOPNIA
PROFIL STUDIÓW	PRAKTYCZNY
JEDNOSTKA PROWADZĄCA ZAJĘCIA	INSTYTUT ZARZĄDZANIA I EKONOMII

2. OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA ZAJĘĆ

PRZYNALEŻNOŚĆ DO GRUPY ZAJĘĆ	ZAJĘCIA KIERUNKOWE	
STATUS ZAJĘĆ	OBOWIĄZKOWY	
JĘZYK WYKŁADOWY	POLSKI	
SEMESTR	1	
FORMA ZALICZENIA	ZALICZENIE NA OCENĘ	
PUNKTY ECTS	RAZEM	4
	ZAJĘCIA KSZTAŁTUJĄCE UMIĘJĘTNOŚCI PRAKTYCZNE	2
WYMAGANIA WSTĘPNE	PODSTAWOWA WIEDZA W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI	
FORMA ZAJĘĆ	LICZBA GODZIN	PROWADZĄCY ZAJĘCIA
WYKŁADY	10	DR HAB. INŻ RYSZARD WALKOWIAK
ĆWICZENIA AUDYTORYJNE	-	-
LABORATORIA	-	-
WARSZTATY	10	DR HAB. INŻ RYSZARD WALKOWIAK
PRAKTYKA	-	-

3. SZCZEGÓŁOWA CHARAKTERYSTYKA ZAJĘĆ

3.1 CEL ZAJĘĆ	
C1:	Przekazanie wiedzy w zakresie podstawowych pojęć i definicji kapitału ludzkiego.
C2:	Wykształcenie umiejętności doboru i stosowania narzędzi zarządzania kapitałem ludzkim, opisu i oceny tego kapitału.
C3:	Wykształcenie postawy społecznie odpowiedzialnej oraz gotowości do ustawicznego doskonalenia kapitału ludzkiego (własnego i współpracowników).

3.2 EFEKTY UCZENIA SIĘ			Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
WIEDZA	W1:	Posiada podstawową wiedzę w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim (wiedza w interpretacji pojęć: zarządzanie kadrami, zarządzanie personelem, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie kapitałem ludzkim).	K_W01, K_W03, K_W04
	W2:	Definiuje pojęcia oraz klasyfikuje i objaśnia problemy w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim (m.in. rozwoju kapitału ludzkiego, outsourcingu kapitału ludzkiego).	K_W04, K_W06
	W3:	Zna metody i narzędzia oceny wartości kapitału ludzkiego (np. statystyka opisowa, analizy jakościowe w oparciu o indeksy, np. produktywności zasobów ludzkich, produktywności kapitału ludzkiego, produktywności pracy).	K_W02, K_W04
UMIEJĘTNOŚCI	U1:	Potrafi interpretować i wyjaśniać problemy zarządzania kapitałem ludzkim, np. w zakresie kontraktowania kapitału ludzkiego.	K_U01, K_U02, K_U04, K_U07
	U2:	Potrafi dobierać metody i narzędzia oceny wartości kapitału ludzkiego adekwatnie do przedmiotu oceny.	K_U03, K_U04, K_U05
	U3:	Potrafi wykonywać analizy ilości i jakości kapitału ludzkiego w oparciu o statystykę opisową oraz analizy jakościowe.	K_U03, K_U04, K_U10
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	K1:	Rozumie etos pracy menedżera oraz jest świadomy istnienia etycznego wymiaru zawodu.	K_K05, K_K07

3.3 TREŚCI PROGRAMOWE		Odniesienie do efektów uczenia się zajęć
FORMA ZAJĘĆ	TEMAT	
WYKŁAD	Funkcja personalna – od zarządzania zasobami ludzkimi do zarządzania kapitałem ludzkim (podejście zasobowe i kapitałowe).	W1,
WYKŁAD	Kapitał ludzki – podstawowe pojęcia, definiowanie i interpretowanie – aspekt teoretyczny wg różnych autorów oraz aspekt praktyczny wg liderów (przedsiębiorstw) zarządzania kapitałem ludzkim.	W1, W2,
WYKŁAD	Implikacje jakości kapitału ludzkiego - Polska na tle pozostałych krajów UE (PKB, czas pracy, wydajność pracy, opodatkowanie pracy).	W1, W2,
WYKŁAD	Miejsce kapitału ludzkiego w łańcuchu tworzenia wartości organizacji (znaczenie jakości kapitału ludzkiego w tworzeniu wartości organizacji – perspektywa strategiczna, perspektywa procesów, perspektywa klienta, perspektywa finansowa).	W1, W2,
WYKŁAD	Wiedza jako determinanta wartości kapitału ludzkiego; produktywność i innowacyjność kapitału ludzkiego (m.in. benchmarking w zakresie ilości i jakości kapitału ludzkiego w województwach w Polsce oraz Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej).	W3, K1
WARSZTAT	Kapitał ludzki jako składowa bogactwa narodów – benchmarking wartości kapitałów naturalnego, produkcyjnego i niematerialnego (wybrane kraje świata).	W3, U1, U2, U3, K1
WARSZTAT	Szacowanie wartości kapitału ludzkiego w oparciu o indeksy wiedzy (benchmarking w zakresie ilości i jakości kapitału ludzkiego w województwach w Polsce oraz Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej).	W3, U1, U2, U3, K1

3.4 FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH I METODY KSZTAŁCENIA:		Odniesienie do efektów uczenia się zajęć
WYKŁADY	Wykład konwencjonalny, konwersacja, pogadanka, analiza przypadków.	W1, W2, W3, K1
WARSZTATY	Praca indywidualna, praca w grupach, dyskusja problemowa.	W1, W2, W3, U1, U2, U3, K1

3.5 SPOSOBY WERYFIKACJI I OCENY EFEKTÓW UCZENIA SIĘ		
EFEKT	SPOSÓB WERYFIKACJI	
WIEDZA	W1:	Aktywność podczas zajęć + do wyboru studenta: rozmowa zaliczająca lub zaliczenie pisemne (3-5 pytań) lub wykonanie raportu na temat oceny jakości kapitału ludzkiego wg wybranego zestawu wskaźników, np. produktywność przedsiębiorstwa na tle branży; innowacyjność województwa na tle kraju lub regionów w krajach Unii Europejskiej.
	W2:	Aktywność podczas zajęć + do wyboru studenta: rozmowa zaliczająca lub zaliczenie pisemne (3-5 pytań) lub wykonanie raportu na temat oceny jakości kapitału ludzkiego wg wybranego zestawu wskaźników, np. produktywność przedsiębiorstwa na tle branży; innowacyjność województwa na tle kraju lub regionów w krajach Unii Europejskiej.
	W3:	Aktywność podczas zajęć + do wyboru studenta: rozmowa zaliczająca lub zaliczenie pisemne (3-5 pytań) lub wykonanie raportu na temat oceny jakości kapitału ludzkiego wg wybranego zestawu wskaźników, np. produktywność przedsiębiorstwa na tle branży; innowacyjność województwa na tle kraju lub regionów w krajach Unii Europejskiej.
UMIEJĘTNOŚCI	U1:	Obserwacja pracy w grupie, udział w dyskusji oraz wykonanie sprawozdania na temat oceny jakości kapitału ludzkiego (woj., Polska, kraje UE).
	U2:	Obserwacja pracy w grupie, udział w dyskusji oraz wykonanie sprawozdania na temat oceny jakości kapitału ludzkiego (woj., Polska, kraje UE).
	U3:	Obserwacja pracy w grupie, udział w dyskusji oraz wykonanie sprawozdania na temat oceny jakości kapitału ludzkiego (woj., Polska, kraje UE).
KOMPETENCJE SPOŁECZNE	K1:	Aktywność podczas zajęć.

3.6 LITERATURA		
PODSTAWOWA:	1)	KRÓL H. LUDWICZYŃSKI A. (red.). <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi</i> . Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. PWN. Warszawa 2008.
	2)	WALKOWIAK R. i in. <i>Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji</i> . UWM. Olsztyn 2013.
UZUPEŁNIAJĄCA:	3)	Czasopisma: „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, „Personel i Zarządzanie” „Zarządzanie na świecie”, „Humanizacja Pracy”.

4. KALKULACJA NAKŁADU PRACY STUDENTA

L. p.	Aktywność	Studia niestacjonarne
1	Udział w wykładach w godzinach	10
2	Udział w ćwiczeniach audytoryjnych w godzinach	-
3	Udział w warsztatach w godzinach	10
4	Udział w laboratoriach w godzinach	-
5	Praktyka w godzinach	-
6	Przygotowanie do zajęć w godzinach	-
7	Udział w konsultacjach w godzinach	3
8	Wykonanie prac zaliczeniowych w godzinach	50
9	Przygotowanie do egzaminu/kolokwium w godzinach	25
10	Obecność na egzaminie/kolokwium w godzinach	2
11	<i>Sumaryczne obciążenie pracą studenta w godzinach</i> $(1+2+3+4+5+6+7+8+9+10) = (13+15)$	100
12	<i>Punkty ECTS za zajęcia</i> $(14+16)$	4
13	Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w godzinach $(1+2+3+4+7+10)$	25
14	Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w punktach ECTS $((1+2+3+4+7+10) / 25)$	1,0
15	Obciążenie studenta na zajęciach nie wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w godzinach $(5+6+8+9)$	75
16	Obciążenie studenta na zajęciach nie wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich i studentów w punktach ECTS $((5+6+8+9) / 25)$	3,0

1 punkt ECTS równa się 25 godzinom pracy studenta