



UNIWERSYTET MORSKI W GDYNI
Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa



KARTA PRZEDMIOTU

Kod przedmiotu		Nazwa przedmiotu	w jęz. polskim	KAPITAŁ LUDZKI W ORGANIZACJI
			w jęz. angielskim	HUMAN CAPITAL IN ORGANISATIONS

Kierunek	Innowacyjna Gospodarka
Specjalność	Zarządzanie Organizacjami
Poziom kształcenia	studia drugiego stopnia
Forma studiów	niestacjonarne
Profil kształcenia	ogólnoakademicki
Status przedmiotu	obowiązkowy
Rygor	zaliczenie z oceną

Semestr studiów	Liczba punktów ECTS	Liczba godzin w tygodniu				Liczba godzin w semestrze			
		W	C	L	P	W	C	L	P
III	1					9			
Razem w czasie studiów						9			

Wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i innych kompetencji

Wskazane jest nabycie wiedzy z zakresu przedmiotu Koncepcje Zarządzania

Cele przedmiotu

Przygotować studenta do stosowania koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji, a w szczególności proponowania strategii personalnej, projektów rozwoju kompetencji, zarządzania talentami, oraz pomiaru zwrotu z inwestycji w pracowników.

Osiągane efekty uczenia się dla przedmiotu (EKP)

Symbol	Po zakończeniu przedmiotu student:	Odniesienie do kierunkowych efektów uczenia się
EKP_01	zna koncepcję zarządzania kapitałem ludzkim, jej elementy, jej powiązania z koncepcją zarządzania kapitałem intelektualnym, uzasadnia potrzebę jej stosowania w odniesieniu do wymagań gospodarki opartej na wiedzy. Wskazuje rolę funkcji personalnej i kapitału ludzkiego w budowaniu wartości organizacji oraz sposoby wykazywania i prezentowania tego wkładu.	NK_W05, NK_W12, NK_W10
EKP_02	zna składowe, rodzaje, proces projektowania i realizacji strategii personalnej i jej powiązania ze strategią organizacji. Pracując zespołowo, potrafi zaprojektować strategię personalną wybranej organizacji.	NK_W05, NK_W12, NK_U07,
EKP_03	zna model ROI i jego zastosowanie do inwestycji w kapitał ludzki. Pracując zespołowo, potrafi ocenić ROI z projektu inwestycji w kompetencje pracowników, dobierając wskaźniki, źródła informacji, sposoby zbierania danych, analizując dane, wyciągając wnioski oraz prezentując je zainteresowanym.	NK_W05, NK_W12, NK_U07,
EKP_04	zna koncepcję zarządzania talentami, zagadnienia związane z identyfikacją talentów, metodami i technikami rozwijania kompetencji, utrzymania utalentowanych	NK_W05, NK_W12, NK_U07,

	pracowników, potrafi je zastosować do konkretnych przypadków.	
EKP_05	potrafi ocenić własny potencjał, potrzeby rozwojowe, w innowacyjny sposób zaplanować proces własnego rozwoju w formie indywidualnego planu rozwoju, a także podjąć zobowiązania dotyczące dostarczenia organizacji, która w niego inwestuje, uzgodnionego zwrotu z inwestycji,	NK_U07, NK_K03

Treści programowe	Liczba godzin				Odniesienie do EKP
	W	C	L	P	
Koncepcja Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Kapitał ludzki a kapitał intelektualny. Inwestowanie w kapitał ludzki organizacji, pracownik jako partner i współinwestor, wachlarz możliwości inwestowania, warunki, problem pomiaru zwrotu z inwestycji.	1				EKP_01
Strategia personalna. Poziom strategiczny funkcji personalnej, relacja ze strategią organizacji. Rodzaje strategii personalnych. Projektowanie strategii personalnej w oparciu o kompetencje. Założenia, cele, plany, wskaźniki, pomiar realizacji strategii.	2				EKP_02
Wkład funkcji personalnej w przedsiębiorstwo i jego wyniki. Funkcja personalna w sprawozdawczości przedsiębiorstw. Zwrot z inwestycji w projekty rozwoju kompetencji pracowników. Model ROI. Sprawozdawczość kapitału intelektualnego na poziomie organizacji.	1				EKP_03
Kapitał ludzki a kapitał społeczny . Warunki rozwijania kapitału społecznego: organizacja przestrzeni i czasu pracy, warunki pracy, zaufanie, współpraca, sieci i społeczności w organizacji. Kultura organizacyjna: elementy, poziomy, wymiary, diagnoza, możliwości wprowadzania zmian.	1				EKP_01
Rozwój kompetencji: rozwój zawodowy a osobisty, metody i techniki: Modyfikacje zakresu zadań, wyzwania, projekty, techniki rotacyjne. Trening indywidualny: coaching, asystowanie, mentoring. Rozwój zespołowy: wspólnoty praktyków, koła jakości. Szkolenia: rodzaje, planowanie, realizacja, ocena efektywności. Edukacja. Rozwój indywidualny poza organizacją. Zaawansowane metody rozwoju zawodowego.	2				EKP_04
Koncepcja zarządzania talentami. Cykl i proces zarządzania talentami w organizacji: identyfikacja, pozyskiwanie, rozwijanie, realizacja potencjału, motywowanie i utrzymanie, strategia zarządzania talentami.	1				EKP_04
Indywidualne plany rozwojowe. Opracowanie planów przez zespoły studentów. Samoocena kompetencji i potencjałów. Dobór technik i narzędzi rozwoju, planowanie w czasie, szacowanie kosztów. Planowanie i zobowiązania dotyczące przyszłych wyników pracy, pomiar, wskaźniki, zwrot z inwestycji. Prezentacja i krytyczna ocena planów.	1				EKP_05
Łącznie godzin	9				

Metody weryfikacji efektów uczenia się dla przedmiotu									
Symbol EKP	Test	Egzamin ustny	Egzamin pisemny	Kolokwium	Sprawozdanie	Projekt	Prezentacja	Zaliczenie praktyczne	Inne
EKP_1		x							
EKP_2		x				x	x		
EKP_3		x				x	x		
EKP_4		x							
EKP_5						x	x		

Kryteria zaliczenia przedmiotu
Ocena z zaliczenia uzyskiwana jest na podstawie ocen z 3 zadań zespołowych (w równej części): projektu strategii personalnej, kalkulacji ROI z projektu rozwijania kompetencji oraz indywidualnego planu rozwoju. Zadania realizują i prezentują zespoły do 4 studentów.

Ocena z egzaminu jest wynikiem indywidualnego egzaminu ustnego, obejmującego treści prezentowane na wykładach. Na ocenę łączną z przedmiotu składają się ocena z zaliczenia (50%) i egzaminu (50%).

Uwaga: student otrzymuje ocenę powyżej dostatecznej, jeżeli uzyskane efekty kształcenia przekraczają wymagane minimum.

Nakład pracy studenta Forma aktywności	Szacunkowa liczba godzin przeznaczona na zrealizowanie aktywności			
	W	C	L	P
Godziny kontaktowe	9			
Czytanie literatury	11			
Przygotowanie do zajęć ćwiczeniowych, laboratoryjnych, projektowych				
Przygotowanie do egzaminu, zaliczenia	2			
Opracowanie dokumentacji projektu/sprawozdania				
Uczestnictwo w zaliczeniach i egzaminach	2			
Udział w konsultacjach	2			
Łącznie godzin	26			
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu	26			
Sumaryczna liczba punktów ECTS dla przedmiotu	1			
	Liczba godzin		ECTS	
Obciążenie studenta związane z zajęciami praktycznymi				
Obciążenie studenta na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich	14		1	

Literatura podstawowa

B.Jamka, Czynniki ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie – zasób czy kapitał?, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2011,
M.Juchnowicz (red.), Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy, Difin, Warszawa 2007,
J.J. Phillips, ROI czyli zwrot z inwestycji w szkolenia i rozwój kadry, Academica, Warszawa 2010,
W.Cascio, J.Boudreau, Inwestowanie w ludzi. Wpływ inicjatyw z zakresu ZZL na wyniki finansowe przedsiębiorstwa, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011,
T. Davis (red.), Ewaluacja talentu. Nowa strategia zarządzania talentami w organizacji, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2010,

Literatura uzupełniająca

M. Fryczyńska, M. Jabłońska-Wołoszyn, Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników, Placet, Warszawa 2008.
M.Kossowska, I.Soltysinska, Szkolenia pracowników a rozwój organizacji, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006,
T.Boydell, M.leary, Identyfikacja potrzeb szkoleniowych, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006,
T. Davenport, Zarządzanie pracownikami wiedzy, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2007,
L.Rae, Planowanie i projektowanie szkoleń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002,
Mayo, Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
P.Bramley, Ocena efektywności szkoleń, ABC Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011,
J. Wieczorek, Efektywne zarządzanie kompetencjami, ODDK, Gdańsk 2008.

Osoba odpowiedzialna za przedmiot

dr Bartosz Surawski	KZiE
Pozostałe osoby prowadzące przedmiot	
dr Katarzyna Szelałowska-Rudzka	KZiE
dr Michał Igielski	KZiE
dr Maciej Meyer	KZiE