|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **UNIWERSYTET MORSKI W GDYNI**  **Wydział Zarządzania i Nauk o Jakości** | https://umg.edu.pl/sites/default/files/zalaczniki/wznj-02_0.png |

**KARTA PRZEDMIOTU**

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

|  |  |
| --- | --- |
| Kierunek | **Zarządzanie** |
| Specjalność | **Zarządzanie Organizacjami** |
| Poziom kształcenia | **studia drugiego stopnia** |
| Forma studiów | **stacjonarne** |
| 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 | 1 |  |  |  | 15 |  |  |  |
| **Razem w czasie studiów** | | | | | | **15** | | | |

|  |
| --- |
| **Wymagania w zakresie wiedzy, umiejętności i innych kompetencji** |
| Wymagana wiedza z zakresu przedmiotu Koncepcje zarządzania |

|  |
| --- |
| **Cele przedmiotu** |
| Pogłębienie wiedzy studenta na temat stosowania koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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, uzasadnia potrzebę  jej stosowania. Wskazuje rolę funkcji personalnej i kapitału ludzkiego w budowaniu wartości organizacji oraz sposoby wykazywania i prezentowania tego wkładu | NK\_W03, NK\_W07 |
| EKP\_02 | zna elementy procesu rozwoju kompetencji pracowników, metody  i techniki rozwoju, zasady ich stosowania. Zna koncepcję zarządzania talentami  oraz znaczenie kapitału społecznego dla funkcji personalnej i organizacji | NK\_W03, NK\_W07 NK\_U08 |
| EKP\_03 | zna składowe, rodzaje, proces projektowania i realizacji strategii personalnej  i jej powiązania ze strategią organizacji. Pracując zespołowo, potrafi ocenić potrzeby  i problemy danej organizacji w sferze personalnej i zaproponować odpowiednią strategię personalną | NK\_W03, NK\_W07 NK\_U03, NK\_U08 |
| EKP\_04 | rozumie wartość wiedzy dla współczesnych organizacji i pracowników,  konieczność ciągłego uczenia się w wymiarze organizacyjnym i osobistym,  przez co odpowiedzialnie proponuje strategie i działania personalne godzące potrzeby i interesy organizacji i pracowników | NK\_W03, NK\_W07 NK\_K01, NK\_K03 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Treści programowe** | **Liczba godzin** | | | | **Odniesienie do EKP** |
| **W** | **C** | **L** | **P** |  |
| Rola i wartość pracowników w organizacji. Pojęcie kapitału ludzkiego i powiązane pojęcia. Koncepcja zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji. | 2 |  |  |  | EKP\_01, EKP\_04 |
| Strategia personalna – pojęcie, rodzaje, relacja do strategii organizacji. Diagnoza funkcji personalnej, projektowanie  i wdrażanie strategii personalnej. | 3 |  |  |  | EKP\_03 |
| Prezentacje propozycji strategii personalnych opracowanych  przez zespoły studentów dla wybranych organizacji. | 2 |  |  |  | EKP\_03, EKP\_04 |
| Rozwijanie kompetencji pracowników – potrzeby i możliwości rozwojowe pracowników, metody i techniki rozwoju, uwarunkowania, planowanie rozwoju. Koncepcja zarządzania talentami. | 4 |  |  |  | EKP\_02, EKP\_04 |
| Kapitał społeczny w organizacji – składniki, uwarunkowania, sposoby rozwijania. | 2 |  |  |  | EKP\_02, EKP\_04 |
| Zwrot z inwestycji w kapitał ludzki – wartość wiedzy dla organizacji i pracownika, sposoby pomiaru zwrotu, problemy, model ROI, wkład funkcji personalnej w wyniki organizacji. | 2 |  |  |  | EKP\_01 |
| **Łącznie godzin** | **15** |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Metody weryfikacji efektów uczenia się dla przedmiotu** | | | | | | | | | |
| **Symbol EKP** | **Test** | **Egzamin ustny** | **Egzamin pisemny** | **Kolokwium** | **Sprawozdanie** | **Projekt** | **Prezentacja** | **Zaliczenie praktyczne** | **Inne** |
| EKP\_01 |  |  |  | X |  |  |  |  |  |
| EKP\_02 |  |  |  | X |  | X | X |  |  |
| EKP\_03 |  |  |  | X | X | X | X |  |  |
| EKP\_04 |  |  |  |  | X |  | X |  |  |

|  |
| --- |
| **Kryteria zaliczenia przedmiotu** |
| Ocena z zaliczenia składa się po połowie z ocen z:  – kolokwium pisemnego z treści wykładów (zalicza min. 50% punktów)  – pracy pisemnej i prezentacji dotyczącej strategii personalnej dla wybranej organizacji (praca zespołowa) |

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 | 15 |  |  | |  |
| Czytanie literatury | 5 |  |  | |  |
| Przygotowanie do zajęć ćwiczeniowych, laboratoryjnych, projektowych |  |  |  | |  |
| Przygotowanie do egzaminu, zaliczenia | 2 |  |  | |  |
| Opracowanie dokumentacji projektu/sprawozdania | 6 |  |  | |  |
| Uczestnictwo w zaliczeniach i egzaminach | 1 |  |  | |  |
| Udział w konsultacjach | 1 |  |  | |  |
| **Łącznie godzin** | **30** |  |  | |  |
| **Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu** | **30** | | | | |
| **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 | 17 | | | 1 | |

|  |
| --- |
| **Literatura podstawowa** |
| Jamka B., *Czynnik ludzki we współczesnym przedsiębiorstwie - zasób czy kapitał*?, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2011.  Juchnowicz M., Mazurek-Kucharska B., Turek D., *Diagnoza jakości kapitału ludzkiego w organizacji. Metody i narzędzia pomiaru*, PWE, Warszawa 2018.  Phillips J.J., *ROI czyli zwrot z inwestycji w szkolenia i rozwój kadry*, Academica, Warszawa 2010.  Witczak H., *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Studium systemu*, PWN, Warszawa 2017. |
| **Literatura uzupełniająca** |
| Cascio W., Boudreau J., *Inwestowanie w ludzi. Wpływ inicjatyw z zakresu ZZL na wyniki finansowe przedsiębiorstwa*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.  Davenport T., *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2007.  Davis T. (red.), *Ewaluacja talentu. Nowa strategia zarządzania talentami w organizacji*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków 2010.  Fryczyńska M., Jabłońska-Wołoszyn M., *Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników*, Placet, Warszawa 2008.  Kossowska M., Sołtysinska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji,* Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.  Laloux F., *Reinventing organisations*, Nelson Parker, 2014.  Latusek-Jurczak D., *Zaufanie w zarządzaniu organizacjami*, PWN, Warszawa 2018.  Szelągowska-Rudzka K., Kamińska K., Surawski B., *Kapitał ludzki a innowacyjność MŚP - refleksje*, w: Oniszczuk-Jastrząbek A., Gutowski T. (red.), *Przedsiębiorstwo w otoczeniu globalnym. Możliwości rozwoju*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2014, s. 227-246. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Osoba odpowiedzialna za przedmiot** | |
| dr Bartosz Surawski | KZiE |
| **Pozostałe osoby prowadzące przedmiot** | |
| dr Katarzyna Szelągowska-Rudzka | KZiE |
| dr Michał Igielski | KZiE |