**Nazwa przedmiotu:**

Gospodarowanie kapitałem ludzkim

**Koordynator przedmiotu:**

prof. Bogusław Grużewski

**Status przedmiotu:**

Obowiązkowy

**Poziom kształcenia:**

Studia II stopnia

**Program:**

Ekonomia

**Grupa przedmiotów:**

Obowiązkowe

**Kod przedmiotu:**

PK 4

**Semestr nominalny:**

3 / rok ak. 2016/2017

**Liczba punktów ECTS:**

3

**Liczba godzin pracy studenta związanych z osiągnięciem efektów uczenia się:**

75 godz.:Wykłady 30 godzin, zapoznanie z literaturą 20 godzin, przygotowanie do kolokwiów 15 godzin, konsultacje 5 godzin, kolokwia poprawkowe 5 godzin

**Liczba punktów ECTS na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich:**

1,2 wykłady
0,2 konsultacje
0,2 kolokwia poprawkowe

0,8 zapoznanie z literaturą
0,6 przygotowanie do kolokwiów

**Język prowadzenia zajęć:**

polski

**Liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje w ramach zajęć o charakterze praktycznym:**

0

**Formy zajęć i ich wymiar w semestrze:**

|  |  |
| --- | --- |
| Wykład:  | 30h |
| Ćwiczenia:  | 0h |
| Laboratorium:  | 0h |
| Projekt:  | 0h |
| Lekcje komputerowe:  | 0h |

**Wymagania wstępne:**

brak

**Limit liczby studentów:**

Wykład min.15

**Cel przedmiotu:**

Celem przedmiot jest zdobycie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim. Studenci zapoznają się z rozszerzoną wiedzą z teorii ekonomii właściwą zarządzaniu zasobami ludzkimi i szeroko pojętym kapitałem ludzkim. Celem przedmiotu jest również zapoznanie się z metodami pozyskiwania, zarządzania i doskonalenia personelu.

**Treści kształcenia:**

1) Istota, definicje i koncepcje kapitału ludzkiego w skali mikro- i makroekonomicznej
2) Powstanie i rozwój teorii kapitału ludzkiego
 3) Czynniki wpływające na rozwój kapitału ludzkiego. Rola państwa w kształtowaniu kapitału ludzkiego- polityka edukacyjna, społeczna, rynku pracy, ochrony zdrowia
4) Europejskie programy wsparcia kapitału ludzkiego- Program Operacyjny Kapitał Ludzki ( POKL)
5) Wpływ kapitału ludzkiego na rozwój społeczno- gospodarczy- tworzenie i wsparcie sektora B+R, poziom innowacyjności gospodarki
 6) Gospodarka Oparta Na Wiedzy- znaczenie i rozwój wiedzy w gospodarce
 7) Budowa kapitału ludzkiego w organizacji , zasoby ludzkie a kapitał intelektualny
 8) Instrumenty rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji- teorie i przesłanki rozwoju zawodowego pracowników
9) Organizacje uczące się - zasoby wiedzy w organizacji , strartegie zarządzania wiedzą
 10) Znaczenie kultury organizacji w rozwoju kapitału ludzkiego
11) Koncepcje pomiaru kapitału ludzkiego w organizacji

**Metody oceny:**

W programie przedmiotu przewidziano przeprowadzenie dwóch kolokwiów, które powinny być zaliczone na ocenę pozytywną, żeby możliwe było uzyskanie pozytywnej oceny z przedmiotu. W celu zaliczenia przedmiotu konieczne jest zaliczenie wszystkich efektów kształcenia przypisanych do przedmiotu.

**Egzamin:**

nie

**Literatura:**

Literatura podstawowa:
Z. Czajka, Gospodarowanie kapitałem ludzkim, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, 2011
 G. Łukasiewicz, Kapitał ludzki organizacji, PWN, Warszawa 2009.

Cameron K. S., Quinn R. E.: Kultura organizacyjna - diagnoza i zmiana. Oficyna Wydawnicza,
Kraków 2006
Literatura podstawowa:
Z. Czajka, Gospodarowanie kapitałem ludzkim, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, 2011
 G. Łukasiewicz, Kapitał ludzki organizacji, PWN, Warszawa 2009.

Cameron K. S., Quinn R. E.: Kultura organizacyjna - diagnoza i zmiana. Oficyna Wydawnicza,
Kraków 2006
Listwan T.(red.).: Zarządzanie kadrami. CH Beck 2006
Witkowski T. (red.) Dobór personelu, Biblioteka Moderatora, Taszów, 2007

Armstrong M.: Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wyd. ABC 2002

Literatura uzupełniająca:
Rao, P. Subba. Human Resource Management. Mumbai, IND: Himalaya Publishing House, 2009.

S.R. Domański, Kapitaa ludzki i wzrost gospodarczy, PWN, Warszawa, 2001
BARON, Angela, and Armstrong, Michael. Human Capital Management. London, GBR: Kogan Page Ltd., 2007.
Make the Most of Your Intellectual Capital. Bradford, GBR: Emerald Group Publishing Ltd, 2005.

**Witryna www przedmiotu:**

www.knes.pw.plock.pl

**Uwagi:**

brak

## Efekty przedmiotowe

### Profil praktyczny - wiedza

**Efekt W04:**

Ma rozszerzoną wiedzę dotyczącą problematyki kształtowania i rozwijania kapitału ludzkiego oraz zarządzania nim.

Weryfikacja:

Wpisz opis

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt W05:**

Ma rozszerzoną wiedzę o zachowaniu w organizacji jednostek i grup pracowniczych na poziomie indywidualnym, grupowym i instytucjonalnym.

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt W06:**

Ma rozszerzoną wiedzę na temat metod i narzędzi wykorzystywanych do analizy i opisu zależności procesów związanych z problematyką zarządzania kapitałem ludzkim.

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt W08:**

Ma rozszerzoną wiedzę w zakresie wykorzystania różnych standardów organizacyjnych w procesie zarządzania kapitałem ludzkim.

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

### Profil praktyczny - umiejętności

**Efekt U01:**

Potrafi analizować, interpretować i wyjaśniać zjawiska związane z wykorzystaniem kapitału ludzkiego i zarządzaniem nim w jednostkach gospodarczych i ich otoczeniu.

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt U12:**

Umie interpretować i zastosować do praktyki ospodarczej różne podejścia teoretyczne dotyczące zarządzania kapitałem ludzkim

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt U13:**

Umie poprawnie stosować język specjalistyczny, odpowiednio posługuje się terminologią w kontaktach ze specjalistami i osobami spoza grona specjalistów. Posługuje się logiczną i przekonującą argumentacją.

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

### Profil praktyczny - kompetencje społeczne

**Efekt K\_K01:**

Ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego dokształcania się i rozwoju, dokonuje samooceny własnych kompetencji oraz wyznacza kierunki dalszego samodoskonalenia.

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**

**Efekt K03:**

Jest przekonany o potrzebie podejmowania działań z zakresu wzmacniania i rozwijania kapitału ludzkiego i społecznego.

Weryfikacja:

**Powiązane efekty kierunkowe:**

**Powiązane efekty obszarowe:**