

**KAPITAŁ LUDZKI**
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCIProjekt współfinansowany przez
Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu
Społecznego**UNIA EUROPEJSKA**
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Nazwa przedmiotu		Kod ECTS	
Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie		10.9.1321	
Nazwa jednostki prowadzącej przedmiot			
null			
Studia			
wydział	kierunek	poziom	pierwszego stopnia
Wydział Prawa i Administracji	Podatki i doradztwo podatkowe	forma	stacjonarne
		moduł	wszystkie
		specjalnościowy	wszystkie
		specjalizacja	wszystkie
Nazwisko osoby prowadzącej (osób prowadzących)			
dr Marek Kalinowski			
Formy zajęć, sposób ich realizacji i przypisana im liczba godzin		Liczba punktów ECTS	
Formy zajęć		1	
Wykład		15 h wykładu - 0,5 ECTS	
Sposób realizacji zajęć		15 h praca własna studenta - 0,5 ECTS	
zajęcia w sali dydaktycznej			
Liczba godzin			
Wykład: 15 godz.			
Cykl dydaktyczny			
2018/2019 letni			
Status przedmiotu		Język wykładowy	
fakultatywny (do wyboru)		polski	
Metody dydaktyczne		Forma i sposób zaliczenia oraz podstawowe kryteria oceny lub wymagania egzaminacyjne	
<ul style="list-style-type: none"> - Wykład konwersatoryjny - Wykład problemowy - Wykład z prezentacją multimedialną 		Sposób zaliczenia	
		Zaliczenie na ocenę	
		Formy zaliczenia	
		egzamin pisemny z pytaniami (zadaniami) otwartymi	
		Podstawowe kryteria oceny	
		bardzo dobry (5,0) - 91% i więcej	
		dobry plus (4,5) - 81% - 90%	
		dobry (4,0) - 71% - 80%	
		dostateczny plus (3,5) - 61% - 70%	
		dostateczny (3,0) - 51% - 60%	
		niedostateczny (2,0) - 50% i mniej,	
		przy czym wartość procentowa określa procent wiedzy w danej dziedzinie	
Sposób weryfikacji założonych efektów kształcenia			
Kr1_W05 KOLOKWIUM			
Kr1_W10 KOLOKWIUM			
Kr1_U04 AKTYWNOŚĆ NA ZAJĘCIACH			
Kr1_U05 AKTYWNOŚĆ NA ZAJĘCIACH			
Kr1_K01 AKTYWNOŚĆ NA ZAJĘCIACH			
Kr1_K02 AKTYWNOŚĆ NA ZAJĘCIACH			
Określenie przedmiotów wprowadzających wraz z wymogami wstępnymi			
A. Wymagania formalne			
brak			

B. Wymagania wstępne brak	
Cele kształcenia Kształtowanie umiejętności niezbędnych przedsiębiorcom, menedżerom i specjalistom do skutecznego zarządzania ludźmi w organizacji	
Treści programowe 1. Istota zarządzania kapitałem ludzkim 2. Badanie pracy 3. Rekrutacja i selekcja kandydatów do pracy 4. Wynagradzanie pracowników i wartościowanie pracy 5. Ocenianie pracowników 6. Szkolenie pracowników	
Wykaz literatury Zarządzanie zasobami ludzkimi, W. Golnau (red.), Cedewu, Warszawa 2010 Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, H. Król, A. Ludwiczynski (red.), Wydawnictwo: PWN, Warszawa 2016 Zarządzanie kadrami, T. Listwan (red.), C.H Beck, Warszawa 2010 M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi, ABC, Kraków 2000	
Efekty kształcenia (obszarowe i kierunkowe) Kr1_W05 Zna podstawowe relacje występujące pomiędzy organizacjami (w tym formy współdziałania podmiotów gospodarczych na rynku) oraz pomiędzy organizacją i człowiekiem, w szczególności pracownikiem i klientem. Kr1_W10 Identyfikuje i rozumie mechanizm działania obszarów funkcjonalnych w przedsiębiorstwie, ich wzajemne relacje i rolę w realizacji celów przedsiębiorstwa. Kr1_U04 Potrafi zastosować zdobytą wiedzę z określonego obszaru nauk o zarządzaniu w praktyce zawodowej. Kr1_U05 Potrafi poprawnie wybrać i zastosować metody i narzędzia stosowane w naukach o zarządzaniu. Kr1_K01 Ma świadomość deprecjacji wiedzy w czasie i rozumie potrzebę uczenia się przez całe życie i pogłębiania wiedzy zarówno w trybie akademickim jak również pozaakademickim. Kr1_K02 Potrafi uzupełniać i poszerzać zdobywaną wiedzę i umiejętności, stara się interdyscyplinarnie łączyć wiedzę z różnych dziedzin oraz dyscyplin nauki.	Wiedza 1. Zna i rozumie zasady i korzyści płynące z działań wspomagających zarządzanie ludźmi w przedsiębiorstwach. 2. Zna zasady przygotowania i wdrożenia poszczególnych komponentów zarządzania zasobami ludzkimi. 3. Rozumie zależności i interakcje zachodzące pomiędzy poszczególnymi komponentami zarządzania zasobami ludzkimi. 4. Zna zasady i metody tworzenia narzędzi wykorzystywanych do skutecznego zarządzania ludźmi w organizacji.
	Umiejętności 1. Potrafi wyszukiwać informacje niezbędne w podejmowaniu racjonalnych decyzji służących do zaprojektowania poszczególnych narzędzi wspomagających zarządzanie zasobami ludzkimi. komponentów. Uwzględnia w procesie podejmowania decyzji jej skutki etyczne i społeczne. 2. Umie wskazać zalety i wady rozwiązań stosowanych w zakresie poszczególnych subfunkcji personalnych. 3. Umie opracować podstawowe narzędzia służące do zarządzania zasobami ludzkimi.
	Kompetencje społeczne (postawy) 1. Współdziała z innymi w grupie zadaniowej. 2. Dyskutuje i argumentuje wybrane opcje w trakcie pracy w grupach zadaniowych. 3. Potrafi myśleć w sposób racjonalny i przedsiębiorczy - opierając swoje twierdzenia i decyzje na analizie otrzymywanych informacji. 4. Posiada umiejętność dokonania właściwej oceny zjawisk oraz jasnego uzasadnienia swojego stanowiska.
Kontakt http://ug.edu.pl/pracownik/1261/marek_kalinowski	