

**AGH**AGH UNIVERSITY OF SCIENCE
AND TECHNOLOGY

Nazwa modułu zajęć:	Zarządzanie Kapitałem Ludzkim				
Rok akademicki:	2019/2020	Kod:	ZSDA-3-0271-s	Punkty ECTS:	3
Wydział:	Szkola Doktorska AGH				
Kierunek:	Szkola Doktorska AGH	Specjalność:	—		
Poziom studiów:	Studia III stopnia	Forma studiów:	Stacjonarne		
Język wykładowy:	Polski	Profil:	Ogólnoakademicki (A)	Semestr:	0
Strona www:	—				
Prowadzący moduł:	Beck-Krala Ewa (ebeck@zarz.agh.edu.pl)				

Treści programowe zapewniające uzyskanie efektów uczenia się dla modułu zajęć

Przedmiot dotyczy zarządzania kapitałem ludzkim (ZKL) w organizacji. Omawia główne procesy i kierunki rozwoju zarządzania kapitałem ludzkim ze szczególnym uwzględnieniem pojawiających się wyzwań i problemów w zarządzaniu ludźmi w organizacji.

Opis efektów uczenia się dla modułu zajęć

Kod MEU	Student, który zaliczył moduł zajęć zna i rozumie/potrafi/jest gotów do	Powiązania z KEU	Sposób weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta w ramach poszczególnych form zajęć i dla całego modułu zajęć
Wiedza: zna i rozumie			
M_W001	Doktorant posiada pogłębioną wiedzę z zakresu zarządzania, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania kapitałem ludzkim i trendów rozwoju tej dziedziny;	SDA3A_W02	Kolokwium
M_W002	Doktorant rozumie procesy zarządzania kapitałem ludzkim i wartość jaką generują dla organizacji	SDA3A_W01	Aktywność na zajęciach
Umiejętności: potrafi			
M_U001	Doktorant potrafi wykorzystać swoją wiedzę do krytycznej oceny pojawiających się trendów i praktycznych rozwiązań w obszarze zarządzania	SDA3A_U01	Aktywność na zajęciach
M_U002	Doktorant potrafi wykorzystać swoją wiedzę w zarządzaniu zespołem w dzisiejszych organizacjach	SDA3A_U07	

Liczba godzin zajęć w ramach poszczególnych form zajęć

Suma	Forma zajęć dydaktycznych										
	Wykład	Ćwiczenia audytoryjne	Ćwiczenia laboratoryjne	Ćwiczenia projektowe	Konwersatorium	Zajęcia seminaryjne	Zajęcia praktyczne	Zajęcia terenowe	Zajęcia warsztatowe	Prace kontrolne i przejściowe	Lektorat
20	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0

Matryca kierunkowych efektów uczenia się w odniesieniu do form zajęć i sposobu zaliczenia, które pozwalają na ich uzyskanie

Kod MEU	Student, który zaliczył moduł zajęć zna i rozumie/potrafi/jest gotów do	Forma zajęć dydaktycznych										
		Wykład	Ćwiczenia audytoryjne	Ćwiczenia laboratoryjne	Ćwiczenia projektowe	Konwersatorium	Zajęcia seminaryjne	Zajęcia praktyczne	Zajęcia terenowe	Zajęcia warsztatowe	Prace kontrolne i przejściowe	Lektorat
Wiedza: zna i rozumie												
M_W001	Doktorant posiada pogłębioną wiedzę z zakresu zarządzania, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania kapitałem ludzkim i trendów rozwoju tej dziedziny;	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
M_W002	Doktorant rozumie procesy zarządzania kapitałem ludzkim i wartość jaką generują dla organizacji	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
Umiejętności: potrafi												
M_U001	Doktorant potrafi wykorzystać swoją wiedzę do krytycznej oceny pojawiających się trendów i praktycznych rozwiązań w obszarze zarządzania	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
M_U002	Doktorant potrafi wykorzystać swoją wiedzę w zarządzaniu zespołem w dzisiejszych organizacjach	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-

Nakład pracy studenta (bilans punktów ECTS)

Forma aktywności studenta	Obciążenie studenta
Udział w zajęciach dydaktycznych/praktyka	20 godz
Przygotowanie do zajęć	15 godz
przygotowanie projektu, prezentacji, pracy pisemnej, sprawozdania	20 godz
Samodzielne studiowanie tematyki zajęć	20 godz
Sumaryczne obciążenie pracą studenta	75 godz
Punkty ECTS za moduł	3 ECTS

Pozostałe informacje

Szczegółowe treści kształcenia w ramach poszczególnych form zajęć (szczegółowy program wykładów i pozostałych zajęć)

Konwersatorium

Zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji - wczoraj i dziś

- Zarys i ewolucja Zarządzania Kapitałem Ludzkimi w organizacji
 - Ewolucja zarządzania ludźmi w organizacji
 - Wyzwania stojące przed dzisiejszym Zarządzaniem Kapitałem Ludzkim
- Zarządzanie ludźmi w organizacji
 - Strategiczne Zarządzanie Kapitałem Ludzkim w tworzeniu wartości dzisiejszych organizacji
 - Procesy zarządzania ludźmi w organizacji
 - Kierowanie zespołami w organizacji
- Nowe kierunki rozwoju w Zarządzaniu Kapitałem Ludzkimi
 - Trendy obecne w literaturze przedmiotu
 - Nowe problemy pojawiające się w praktyce Zarządzania Ludźmi

Metody i techniki kształcenia:

Konwersatorium: W trakcie zajęć wykorzystane będą aktywne techniki kształcenia m.in. mini-prezentacje, symulacje, dyskusja, action-learning, case-studies

Warunki i sposób zaliczenia poszczególnych form zajęć, w tym zasady zaliczeń poprawkowych, a także warunki dopuszczenia do egzaminu:

Warunkiem zaliczenia modułu jest obecność i aktywność na zajęciach a także pozytywne zaliczenie kolokwium zaliczeniowego.

W przypadku niezaliczenia kolokwium końcowego w pierwszym terminie student może przystąpić do zaliczenia poprawkowego, przy czym ocena końcowa w tym przypadku będzie uzależniona od średniej wszystkich ocen uzyskanych z kolokwium.

Zasady udziału w poszczególnych zajęciach, ze wskazaniem, czy obecność studenta na zajęciach jest obowiązkowa:

Konwersatorium:

- Obecność obowiązkowa: Tak

- Zasady udziału w zajęciach: Doktorant zobligowany jest do obecności i aktywnego uczestnictwa w zajęciach, które wspierają proces uczenia się grupy i wpływają na zaliczenie modułu.

Sposób obliczania oceny końcowej

Ocena końcowa jest uzależniona od obecności i aktywności studentów w czasie zajęć (40%) a także wyników kolokwium zaliczeniowego zaliczeniowego (60%).

Sposób i tryb wyrównywania zaległości powstałych wskutek nieobecności studenta na zajęciach:

W przypadku dłuższej nieobecności studenta może on uzupełnić zaległości w postaci przygotowanej pracy w porozumieniu z prowadzącym zajęcia.

Wymagania wstępne i dodatkowe, z uwzględnieniem sekwencyjności modułów

Nie podano wymagań wstępnych lub dodatkowych.

Zalecana literatura i pomoce naukowe

- Juchnowicz M., 2013, Zarządzanie Kapitałem Ludzkim. Procesy, narzędzia, aplikacje. PWE, Warszawa
- Król H., Ludwicyński A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, PWN, Warszawa 2018
- The Routledge Companion To Reward Management, Ed. Stephen Perkins, Routledge, London, UK.

Publikacje naukowe osób prowadzących zajęcia związane z tematyką modułu

- Beck-Krala E., 2010, Innovative Techniques In Human Resources Management, Selected Ideas and Tools In Practice of Polish Companies, [w:] Management Theory and Practice, Polish and Kazakh Experiences, Red. P. Łebkowski i J. Sas, Uczelniane Wydawnictwa Naukowo-Dydaktyczne AGH, Kraków, Poland, s.75-97 ISBN: 978-83-7464-349-8.
- Beck-Krala E., Scott D., Klimkiewicz K., 2019, Socially responsible and sustainable rewards programs: the new frontier [w:] The Routledge Companion To Reward Management, Ed. Stephen Perkins, Routledge, London, UK.
- Beck-Krala E., Staszkiwicz M., 2017, Samozarządzające się organizacje a zróżnicowanie zasobów pracy, [w:] Problemy różnorodności w zarządzaniu, Red. M. Striker, Wyd. SiZ, Łódź, s. 27-42, ISBN: 978-83-65766-08-3.
- Beck-Krala E., Klimkiewicz K., 2016, Occupational safety and health as an element of a complex compensation system evaluation within an organization, "International Journal of Occupational Safety and Ergonomics", DOI: 10.1080/10803548.2016.1183338.

Informacje dodatkowe

Brak