*Załącznik nr 1.5 do Zarządzenia Rektora UR nr 12/2019*

**SYLABUS**

**dotyczy cyklu kształcenia** *2019-2022*

Rok akademicki 2021/2022

1. Podstawowe informacje o przedmiocie

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Wartościowanie kapitału ludzkiego |
| Kod przedmiotu\* | E/I/GFiR/C-1.8b |
| Nazwa jednostki prowadzącej kierunek | Kolegium Nauk Społecznych |
| Nazwa jednostki realizującej przedmiot | Instytut Ekonomii i Finansów KNS |
| Kierunek studiów | Ekonomia |
| Poziom studiów | Pierwszego stopnia |
| Profil | Ogólnoakademicki |
| Forma studiów | Stacjonarne |
| Rok i semestr/y studiów | III/6 |
| Rodzaj przedmiotu | Specjalnościowy do wyboru |
| Język wykładowy | polski |
| Koordynator | Dr hab. Mariola Grzebyk, prof. UR |
| Imię i nazwisko osoby prowadzącej / osób prowadzących | Dr hab. Mariola Grzebyk, prof. UR |

\* *-opcjonalni*e, *zgodnie z ustaleniami w Jednostce*

1.1.Formy zajęć dydaktycznych, wymiar godzin i punktów ECTS

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semestr  (nr) | Wykł. | Ćw. | Konw. | Lab. | Sem. | ZP | Prakt. | Inne (jakie?) | **Liczba pkt. ECTS** |
| 6 | 15 | 15 |  |  |  |  |  |  | 3 |

1.2. Sposób realizacji zajęć

🗹 zajęcia w formie tradycyjnej

☐ zajęcia realizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość

1.3 Forma zaliczenia przedmiotu (z toku) (egzamin, zaliczenie z oceną, zaliczenie bez oceny)

Wykład - Egzamin

Ćwiczenia - zaliczenie na ocenę

2.Wymagania wstępne

|  |
| --- |
| Wiedza z zakresu podstaw zarządzania ludźmi w organizacji. |

3.cele, efekty uczenia się , treści Programowe i stosowane metody Dydaktyczne

3.1 Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Zapoznanie z istotą wartościowania kapitału ludzkiego w organizacji |
| C2 | Przyswojenie podstawowych zagadnień dotyczących wartościowania kapitału ludzkiego w organizacji |
| C3 | Poznanie metod wyceny kapitału ludzkiego w organizacji |
| C4 | Umiejętność zastosowania metod wyceny kapitału ludzkiego w organizacji |

**3.2 Efekty uczenia się dla przedmiotu**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EK (efekt uczenia się) | Treść efektu uczenia się zdefiniowanego dla przedmiotu | Odniesienie do efektów kierunkowych [[1]](#footnote-1) |
| EK­\_01 | Przedstawia istotę i znaczenie wartościowania kapitału ludzkiego w organizacji | K\_W01 |
| EK\_02 | Wymienia i charakteryzuje podstawowe pojęcia związane z wartościowaniem kapitału ludzkiego w organizacji | K\_W01  K\_W05 |
| EK\_03 | Potrafi zastosować i poznane metody wyceny kapitału ludzkiego w organizacji indywidualnie i pracując z grupą | K\_U02  K\_U05  K\_U10 |
| EK\_04 | Potrafi realizować zadania z zakresu wyceny kapitału ludzkiego w organizacji | K\_K02  K\_K03 |

**3.3Treści programowe**

1. Problematyka wykładu

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| Pojęcie i specyfika kapitału ludzkiego |
| Metody i techniki wartościowania kapitału ludzkiego |
| Rozwój i akumulacja kapitału ludzkiego |
| Funkcje inwestowania w rozwój kapitału ludzkiego |
| Składowe kapitału ludzkiego a rodzaje inwestycji |
| Mierniki inwestycji w kapitał ludzki |
| Wycena kapitału ludzkiego-pojęcie, metody |
| Strategie rozwojowe inwestycji w człowieka |

1. Problematyka ćwiczeń audytoryjnych, konwersatoryjnych, laboratoryjnych, zajęć praktycznych

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| Koszty a nakłady pracy |
| Wartość kapitału ludzkiego dla organizacji. Związki pomiędzy kapitałem ludzkim, organizacyjnym i klientów w kreowaniu wartości firmy |
| Kapitał ludzki a kapitał materialny – porównanie |
| Sposoby mierzenia kapitału ludzkiego w organizacji- wskaźniki, sposoby liczenia, przykłady |
| Model wyceny kapitału ludzkiego na podstawie wskaźników ilościowych |
| Wybrane mierniki efektywności kapitału ludzkiego |
| Pomiar kapitału ludzkiego a cele organizacji |
| Poziomy oceny kapitału ludzkiego-przykłady |

3.4 Metody dydaktyczne

*Wykład:* Wykład z prezentacją multimedialną online z wykorzystaniem platformy Teams

*Ćwiczenia****:***, dyskusja moderowana, analiza studium przypadku.

4. METODY I KRYTERIA OCENY

4.1 Sposoby weryfikacji efektów uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody oceny efektów uczenia się  (np.: kolokwium, egzamin ustny, egzamin pisemny, projekt, sprawozdanie, obserwacja w trakcie zajęć) | Forma zajęć dydaktycznych  (w, ćw, …) |
| ek\_ 01 | egzamin pisemny, kolokwium | wykład/ćwiczenia |
| Ek\_ 02 | egzamin pisemny, kolokwium | wykład/ćwiczenia |
| EK\_03 | egzamin pisemny, kolokwium | wykład/ćwiczenia |
| EK\_04 | egzamin pisemny, kolokwium | ćwiczenia |

4.2 Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

|  |
| --- |
| 1. Egzamin: Podstawą jest weryfikacja wiedzy przekazanej w trakcie wykładów i ćwiczeń. Kryteria ocen: do 50% - ocena 2.0; od 51% do 60% - ocena 3.0; od 61% do 70% - ocena 3.5; od 71% do 80% - ocena 4.0; od 81% do 90% - ocena 4.5; od 91% do 100% - ocena 5.0 2. Ćwiczenia: Ocena końcowa jest wypadkową następujących składników:  * Kolokwium (60%). Kryteria ocen: do 50% - ocena 2.0; od 51% do 60% - ocena 3.0; od 61% do 70% - ocena 3.5; od 71% do 80% - ocena 4.0; od 81% do 90% - ocena 4.5; od 91% do 100% - ocena 5.0. * Poprawne zrealizowanie zagadnień wybranych przez prowadzącego (20%) (do samodzielnego przygotowania przez studenta). * Aktywność na zajęciach (10%). * Frekwencja na ćwiczeniach (10%). |

**5. CAŁKOWITY NAKŁAD PRACY STUDENTA POTRZEBNY DO OSIĄGNIĘCIA ZAŁOŻONYCH EFEKTÓW W GODZINACH ORAZ PUNKTACH ECTS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Forma aktywności** | **Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności** |
| Godziny kontaktowe wynikające z harmonogramu studiów | 30 |
| Inne z udziałem nauczyciela akademickiego  (udział w konsultacjach, kolokwium i egzaminie) | 5 |
| Godziny niekontaktowe – praca własna studenta (przygotowanie do zajęć, kolokwium i egzaminu) | 40 |
| SUMA GODZIN | 75 |
| **SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS** | 3 |

*\* Należy uwzględnić, że 1 pkt ECTS odpowiada 25-30 godzin całkowitego nakładu pracy studenta.*

6. PRAKTYKI ZAWODOWE W RAMACH PRZEDMIOTU

|  |  |
| --- | --- |
| wymiar godzinowy | - |
| zasady i formy odbywania praktyk | - |

7. LITERATURA

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa:   1. Grzebyk M., Pierścieniak A., Filip P., *Gospodarowanie kapitałem ludzkim w organizacji…w kierunku poprawy efektywności pracy,* wyd. URZ, Rzeszów 2014. 2. Lewicka D., *Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach. Metody, narzędzia, mierniki*, PWN, Warszawa 2010. 3. Łukasiewicz G., *Kapitał ludzki w organizacji. Pomiar i sprawozdawczość,* PWN, Warszawa 2009. |
| Literatura uzupełniająca:   1. Dobija D., Pomiar kapitału ludzkiego i możliwości raportowania wyników, *Zarządzanie zasobami ludzkimi,* nr 5, 2012. 2. Grzebyk M., *Motywacja a zachowania pracowników w organizacji na przykładzie firmy BETA*, ZN Instytutu Przedsiębiorczości i Zarządzania, nr 2, Tarnobrzeg 2010. |

Akceptacja Kierownika Jednostki lub osoby upoważnionej

1. W przypadku ścieżki kształcenia prowadzącej do uzyskania kwalifikacji nauczycielskich uwzględnić również efekty uczenia się ze standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. [↑](#footnote-ref-1)