*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 | Zarządzanie kapitałem ludzkim i społecznym |
| Kod przedmiotu\* | E/I/EiZSP/C-1.3b |
| 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 | Niestacjonarne |
| Rok i semestr/y studiów | III/5 |
| 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, dr Anna Mazurkiewicz |

\* *-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** |
| 5 |  | 18 |  |  |  |  |  |  | 2 |

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)

zaliczenie z oceną

2.Wymagania wstępne

|  |
| --- |
| Wiedza z zakresu zarządzania, podstawowa znajomość procesów zachodzących na rynku pracy. |

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

3.1 Cele przedmiotu

|  |  |
| --- | --- |
| C1 | Zapoznanie studentów z celami i znaczeniem procesu zarządzania kapitałem ludzkim i społecznym. |
| C2 | Zdobycie przez studentów wiedzy z zakresu poszczególnych funkcji zarządzania kapitałem ludzkim. |
| C3 | Wypracowanie umiejętności doboru i poprawnego zastosowania metod, technik i narzędzi stosowanych w procesie zarządzania kapitałem ludzkim oraz tworzenia kapitału społecznego. |

**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 | Charakteryzuje podstawowe zagadnienia z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim i społecznym | K\_W01 |
| EK\_02 | Dobiera metody i narzędzia zarządzania adekwatnie do sytuacji | K\_W04 |
| EK\_03 | Stosuje wiedzę ekonomiczną w procesie poszukiwania optymalnych rozwiązań z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim i społecznym | K\_U06 |
| EK\_04 | Potrafi działać na rzecz rozwiązywania problemów z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim i społecznym. | K\_K03 |

**3.3Treści programowe**

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

|  |
| --- |
| Treści merytoryczne |
| Kapitał ludzki i kapitał społeczny – wyjaśnienie podstawowych pojęć. Cele zarządzania kapitałem ludzkim i społecznym. Rola kapitału ludzkiego i społecznego w funkcjonowaniu i rozwoju organizacji. |
| Istota analizy pracy. Opis stanowiska pracy jako rezultat analizy pracy. |
| Planowanie stanu kapitału ludzkiego w organizacji. |
| Kształtowanie motywacji pracowników. |
| Kryteria i formy wynagradzania. |
| Projektowanie systemu ocen pracowniczych w organizacji. |
| Działania rozwojowe ukierunkowane na wzrost wartości kapitału ludzkiego i społecznego w organizacji. |
| Kierowanie ludźmi a przywództwo – funkcje i style kierowania. Czynniki wpływające na wybór stylu kierowania. Istota przywództwa. |
| Zarządzanie zespołem pracowniczym – pojęcie zespołu. Czynniki zmniejszające skuteczność zespołu. Fazy tworzenia się zespołu. Role członków zespołu. |
| Kultura organizacyjna i kultura społeczeństwa – istota i składniki kultury organizacyjnej. Wymiary kultury społeczeństwa. Identyfikacja kultury – studium przypadku. |
| Zaufanie i wspólne wartości jako podstawowe cechy kapitału społecznego. |
| Społeczna odpowiedzialność biznesu – istota i przejawy w aspekcie konkurencyjności. |

3.4 Metody dydaktyczne

Ćwiczenia: ćwiczenia audytoryjne z wykorzystaniem platformy Teams, case study.

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 | kolokwium | ćwiczenia |
| Ek\_ 02 | kolokwium | ćwiczenia |
| EK\_03 | kolokwium | ćwiczenia |
| EK\_04 | Kolokwium, ocena aktywności na zajęciach | ćwiczenia |

4.2 Warunki zaliczenia przedmiotu (kryteria oceniania)

|  |
| --- |
| Ocena końcowa zaliczenia ćwiczeń składa się z następujących elementów (będących składową aktywności):  - wynik kolokwium z wykorzystaniem platformy Teams (60%), z którego student uzyska: 51%-60% -ocena 3.0; 61%-70% - ocena 3.5; 71%-80% - ocena 4.0; 81%-90% - 0cena 4.5; 91%-100% - 0cena 5.0;  -poprawne zrealizowanie wybranych przez prowadzącego zagadnień (20%);  -aktywność na zajęciach (np. W trakcie dyskusji kierowanej) (10%);  -frekwencja na zajęciach (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 | 18 |
| Inne z udziałem nauczyciela akademickiego  (udział w konsultacjach, zaliczeniu) | 3 |
| Godziny niekontaktowe – praca własna studenta (przygotowanie do zajęć i kolokwium). | 29 |
| SUMA GODZIN | **50** |
| **SUMARYCZNA LICZBA PUNKTÓW ECTS** | **2** |

*\* 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. Armstrong M., Baron A., Zarządzanie kapitałem ludzkim. Uzyskiwanie wartości dodanej dzięki ludziom, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2012. 2. Grzebyk M., Pierścieniak A., Filip P., Gospodarowanie kapitałem ludzkim....w kierunku poprawy efektywności, wyd. URZ, Rzeszów 2014. 3. Juchnowicz M., (red. nauk.), Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy - narzędzia - aplikacje, PWE, Warszawa, 2014. |
| Literatura uzupełniająca:   1. Grzebyk M., Kapitał ludzki i komunikacja w organizacji, wyd. PWSZ w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg 2013. 2. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody, PWE Warszawa, 2016. |

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)