

**Sylabus przedmiotu (modułu) na Wydziale Zarządzania
Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni
w roku akademickim 2021/22**

1. Informacje o przedmiocie (module) według *Planu studiów* na kierunku: Zarządzanie

Wypełnia kierownik katedry/zakładu

Nazwa przedmiotu: METODY POMIARU KAPITAŁU LUDZKIEGO ORGANIZACJI						Kod przedmiotu: E 3.1			
Poziom i forma studiów: STUDIA I STOPNIA stacjonarne i niestacjonarne		Profil kształcenia: PRAKTYCZNY				Zakres specjalnościowy: Zarządzanie Kapitałem Ludzkim			
Rok: II semestr: 4		Status przedmiotu /modułu: SPECJALNOŚCIOWY				Język przedmiotu / modułu: POLSKI			
Forma zajęć	Wykłady	ćwiczenia			Łącznie godzin dydakty cz.	Konsultacje	Liczba punktów ECTS		
		ćwiczenia audytoryjn e	zajęcia laboratoryj ne	seminariu m			Zajęcia kontakto we	Praca samodzi elna	Łącznie pkt.
Wymiar zajęć Studia stacjonarne	15	15	0	0	30	3	1.2	0.8	2.0
w tym zajęć praktycznych		15	0	0	15	2	0.6	0.4	1.0
Wymiar zajęć Studia niestacjonarn e	15	15	0	0	30	3	1.2	0.8	2.0
w tym zajęć praktycznych		15	0	0	15	2	0.6	0.4	1.0
Sposób zaliczenia przedmiotu	Egzamin/Zaliczenie ocena								
Koordynator przedmiotu / modułu	Dr hab. Tomasz Kawka, prof. WSAiB								
Prowadzący zajęcia	Dr hab. Tomasz Kawka, prof. WSAiB, mgr Beata Kowal - Rudnicka,								
Priorytetowe efekty uczenia się określone w programie studiów dla kierunku		Z_W06, Z_U02, Z_K04							

2. Zadania nauczyciela

Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów ze współczesnymi podejściem do zasad controllingu HR opartego na strategicznym podejściu do identyfikacji i pomiaru wartości kapitału ludzkiego i intelektualnego w organizacji. Przedmiot ma na celu pokazanie możliwości ilościowego podejścia do wyliczania wartości dodanej tworzonej przez zasoby ludzkie w organizacji w kontekście współczesnych zmian cywilizacji, ekonomii, biznesu i społeczeństwa

Symbol efektu uczenia się dla przedmiotu	Efekty uczenia się - przedmiotowe	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku Zarządzanie
Wiedza		
W_01	W zaawansowanym stopniu zna oraz rozumie zagadnienia dotyczące pomiaru kapitału intelektualnego organizacji, narzędzi i metodologii opracowywania informacji.	Z_W06
Umiejętności		
U_01	Potrafi poszukiwać źródeł informacji, budować mierniki HR, interpretować i tworzyć raporty personalne.	Z_U02
Kompetencje społeczne		
K_01	Jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy z zakresu pomiaru kapitału intelektualnego, wskaźników controllingu personalnego oraz komunikowania wyników pomiaru funkcji personalnej w organizacji.	Z_K04
Tematy poszczególnych zajęć z podziałem na liczbę godzin		
<p style="text-align: center;">WYKŁADY 15h (zajęcia kształtujące umiejętności teoretyczne)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pojęcie i definicja kapitału ludzkiego i kapitału intelektualnego organizacji - 1 2. Współczesne otoczenie HR i pomiar wartości dodanej tworzonej przez ludzi - 2 3. Controlling personalny w zarządzaniu zasobami ludzkimi - 2 4. Koszty personalne i ich ocena - 2 5. Audyt systemu wynagrodzeń - 2 6. Trudności i ograniczenia pomiaru wartości kapitału ludzkiego - 2 7. Ocena potencjału kadrowego przedsiębiorstwa - 2 8. Analiza i ocena wyników SOOP w kontekście strategii personalnej - 2 		
<p style="text-align: center;">Ćwiczenia 15h (zajęcia kształtujące umiejętności praktyczne)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza SWOT zasobów ludzkich - 3 2. Audyt zasobów ludzkich - 2 3. Strategiczna karta wyników - 3 4. Mierniki controllingu personalnego - 2 5. Metody odtworzeniowe pomiaru wartości kapitału ludzkiego - 2 6. Metody jakościowe pomiaru wartości kapitału ludzkiego - 3 		
Metody prowadzenia zajęć	Wykład klasyczny i interaktywny z wykorzystaniem technik multimedialnych, ćwiczenia aktywizujące, dyskusje, prezentacje prac, projektów, prace pisemne, praca w grupach, zajęcia praktyczne	
Literatura obowiązkowa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cascio W., Kalkulacja kosztów zasobów ludzkich, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2001. 2. Bernais J., Ingram J., Controlling personalny i koszty pracy, Wyd. AE w Katowicach, Katowice, 2005. 3. Nowak M., Controlling personalny w przedsiębiorstwie, Oficyna Wolters Kluwer 2014 4. Marciniak J. Audyt i controlling funkcji personalnej w przedsiębiorstwie, Oficyna Wolters Kluwer 2015 	

Literatura uzupełniająca	1.Król H. Ludwicyński A. (red.) Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału 2.Kawka T., Wynagrodzenia w organizacjach nowej gospodarki, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław, 2014 3. Sekuła Z., Controlling personalny, TNOiK, Bydgoszcz 2000.
--------------------------	---

Końcowa ocena wyników pracy studenta nad przedmiotem wymaga syntezy osiągniętych przez niego efektów

3. Zadania i czas SAMODZIELNEJ pracy studenta

Wyszczególnienie zadań	Liczba godzin		Punkty ECTS	
	st.	ns.	st.	ns.
Zadania o charakterze teoretycznym	10	10	0.4	0.4
Studiowanie literatury	5	5	0,4	0,4
Zadania o charakterze teoretycznym	5	5		
Zadania kształtujące umiejętności praktyczne	10	10	0.4	0.4
Przygotowywanie projektów i rozwiązywanie Case Study	10	10	0,4	0,4
ŁĄCZNY nakład pracy studenta w godz. i pkt. ECTS	20	20	0.8	0.8

4. Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta

Symbol efektu uczenia się	Metody weryfikacji i oceny efektów uczenia się
W_01	Egzamin, rozwiązywanie case study, rozwiązywanie problemów praktycznych na podstawie raportów HR , udział w dyskusji, projekt grupowy, test wiedzy
U_01	Aktywność studenta na zajęciach, rozwiązywanie zadań, analiza przykładów - problemów praktycznych, udział w dyskusji, projekt grupowy związany z pomiarem wartości dodanej tworzonej przez ludzi, rozwiązywanie problemów praktycznych na podstawie raportów HR , udział w dyskusji, projekt grupowy, test wiedzy
K_01	Aktywność studenta na zajęciach, rozwiązywanie studiów przypadków, rozwiązywanie problemów praktycznych, interpretacja wskaźników

Podstawowe kryteria oceny końcowej:

Ocena modułowa : 40% oceny modułowej stanowi ocena z ćwiczeń+ 60 % oceny modułowej stanowi ocena z egzaminu testowego.

Ocena ćwiczeń – projekt grupowy – wszechstronny pomiar kapitału intelektualnego na podstawie zaplanowanych parametrów wraz z propozycja narzędzia.

Kryteria oceniania:

do 50% – niedostateczny

51% – 60% – dostateczny

61% – 70 % – dostateczny plus

71% – 80 % – dobry

81% – 90% – dobry plus

od 91 % – bardzo dobry