

KARTA PRZEDMIOTU OFEROWANEGO W SZKOLE DOKTORSKIEJ

Kod przedmiotu	4606-PS-000000M-0076	Nazwa przedmiotu	w j. polskim	Zarządzanie kapitałem ludzkim		
			w j. angielskim	Human Capital Management		
Przynależność do grupy przedmiotów	przedmioty specjalnościowe					
Koordynator przedmiotu	Prof. dr hab. Mieczysław Morawski					
Jednostka realizująca	Wydział Zarządzania PW	Dyscyplina/y naukowa*				
Poziom kształcenia	Kształcenie doktorantów	Semestr	zimowy/letni			
Język zajęć	polski					
Forma zaliczenia:	zaliczenie	Sumaryczna liczba godzin w semestrze	30	Sumaryczna liczba ECTS	2	
Minimalna liczba uczestników	12	Maksymalna liczba uczestników	bez ograniczeń	Dostępność dla studentów	Tak (II stopień)	
Typ zajęć		Wykład	Ćwiczenia audytoryjne	Ćwiczenia projektowe	Laboratorium	Seminarium
Liczba godzin zajęć	tygodniowo	3				
	łącznie w semestrze	30 (10 tygodni)				

* nie dotyczy warsztatu badacza

1. Wymagania wstępne

Doktorant powinien posiadać opanowaną wiedzę i umiejętności w zakresie klasycznych form zarządzania ludźmi w organizacji, w tym przede wszystkim rozumienie procesów zarządzania zasobami ludzkimi (HRM). Doktorant powinien mieć rozeznanie w zakresie literatury przedmiotu i wykazywać zainteresowanie w zakresie: a) współczesnych wyzwań zarządzania organizacjami, szczególnie w kontekście Gospodarki 4.0, b) zarządzania strategicznego, w tym strategicznego podejścia do zarządzania ludźmi w organizacji, c) koncepcji i metod zarządzania pracownikami wiedzy: zarządzanie kompetencjami, motywacją, komunikacją, pracą w twórczych zespołach, a także pracą zdalną i wirtualną.

2. Cele przedmiotu

Celem przedmiotu jest

Cel 1. Poznanie i zrozumienie przez doktoranta podstawowych pojęć, zjawisk, prawidłowości, związków i zależności w zarządzania ludźmi w organizacji opartej na wiedzy

Cel 2. Przekazanie wiedzy i umiejętności rozpoznawania problemów z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim, analizy przyczyn ich występowania, doboru i zastosowania adekwatnych metod ich rozwiązania

Cel 3. Przekazanie wiedzy i umiejętności w zakresie projektowania, doskonalenia oraz implementacji rozwiązań w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim

3. Treści programowe (dla każdego typu zajęć oddzielnie)

Wykład

1. Przedmiot, znaczenie i ewolucja funkcji personalnej w organizacji
2. Współczesne uwarunkowania zarządzania ludźmi w organizacji
3. Strategie i modele zarządzania ludźmi – założenia, cechy, determinanty. Studia przypadków
4. Kapitał ludzki organizacji jako czynnik budowy przewagi konkurencyjnej
5. Pracownik wiedzy - zaangażowanie emocjonalne, intelektualne i merytoryczne
6. Kształtowanie środowiska aktywności pracownika wiedzy - elementy składowe i relacje. Studia przypadków
7. Metody zarządzania kapitałem ludzkim – motywowanie, komunikacja, współpraca
8. Przywództwo intelektualne w ciągłym procesie zmian w kontekście transformacji cyfrowej

9. Praca zdalna i zespoły wirtualne, rozproszone

10. Zarządzanie ludźmi – wnioski, prognozy, rekomendacje na niedaleką przyszłość

Treść przedmiot koncentruje się na identyfikowaniu, analizowaniu, wyjaśnianiu i rekomendowaniu zasad i procesów zarządzania ludźmi w organizacji w kontekście gospodarki opartej na wiedzy, przede wszystkim w jej współczesnym wydaniu Gospodarki 4.0. Podkreślony zostanie strategiczny aspekt podejścia do pracowników w nowoczesnym przedsiębiorstwie. Przedstawione zostaną koncepcje, metody i modele zarządzania ludźmi o wysokich kompetencjach. Analizie poddane zostanie kształtowanie i organizowanie środowiska aktywności pracowników wiedzy zachęcającego do kreatywnego myślenia i dzielenia się wiedzą. Wyjaśniona zostanie rola i szerzej kompetencje przywódców intelektualnych w zespołach i przedsiębiorstwach. Przedstawione zostaną efekty pracy zdalnej w ujęciu indywidualnym i zespołowym. Omówione będą prognozy podejścia do uczestników organizacji w niedalekiej przyszłości.

Laboratorium

4. Efekty uczenia się

Rodzaj efektu	Opis efektu uczenia się	Odniesienie do efektów uczenia się w SD PW	Sposób weryfikacji efektów uczenia*
Wiedza			
W01	Ma uporządkowaną wiedzę z zakresu podstaw zarządzania	SD_W1	Ocena aktywności w trakcie zajęć
W02	Ma uporządkowaną wiedzę w zakresie współczesnych koncepcji zarządzania, w tym dot. zarządzania zasobami ludzkimi	SD_W2 SD_W3	Ocena aktywności w trakcie zajęć Ocena prezentacji
W03	Ma uporządkowaną wiedzę w zakresie związków nauk o zarządzaniu z innymi dyscyplinami naukowymi	SD_W3	Ocena aktywności w trakcie zajęć Ocena prezentacji
Umiejętności			
U01	Potrafi identyfikować wyzwania organizacyjne w swojej działalności codziennej na polu swojego zawodu	SD_U2 SD_U3	Ocena aktywności w trakcie zajęć Ocena projektu
U02	Potrafi wykorzystać zasady zarządzania i podejścia organizatorskie do porządkowania własnej działalności	SD_U2	Ocena projektu
U03	Potrafi rozwiązywać zadania organizatorskie, jakie napotka w swej działalności	SD_U1	Ocena projektu
Kompetencje społeczne			
K01	Rozumie konieczność dalszego samokształcenia	SD_K1 SD_K2	Ocena aktywności w trakcie zajęć

* dozwolone sposoby weryfikacji efektów uczenia się: egzamin; egzamin ustny; kolokwium pisemne; kolokwium ustne; ocena projektu; ocena sprawozdania; ocena raportu; ocena prezentacji; ocena aktywności w trakcie zajęć; prace domowe; test

5. Kryteria oceny

Student przygotowuje dwie prace na zaliczenie:

1. Przygotowanie i przedstawienie prezentacji wybranej koncepcji/ metody zarządzania kapitałem ludzkim (50% wyniku zaliczenia przedmiotu)

2. Opracowanie projektu przykładowego środowiska aktywności pracownika wiedzy (50% wyniku zaliczenia przedmiotu)

6. Literatura

Literatura podstawowa:

- [1] Morawski M., Jak zarządzać pracownikami wiedzy? Czy znajdziemy na to dobre odpowiedzi? w: Co dalej z zarządzaniem? G.Gierszewska red., Oficyna Wydawnicza PW, Warszawa 2018.
- [2] Morawski M. (red.), Gospodarka 4.0 na przykładzie przedsiębiorstw w Polsce, Oficyna Wydawnicza PW, Warszawa 2021 r.
- [3] Armstrong M, Baron A., Zarządzanie kapitałem ludzkim, Wolters Kluwer, Warszawa 2012/ Baron, A., & Armstrong, M., Human capital management: Achieving added value through people. London and Philadelphia: Kogan Page, 2007.
- [4] Juchnowicz M., Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy-narzędzia-aplikacje, PWE, Warszawa 2014.
- [5] Sidor-Rządkowska M., Kształtowanie przestrzeni pracy. Praca w biurze, praca zdalna, coworking, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.

Literatura uzupełniająca:

- [1] Morawski M., Jabłonowska-Luba L. (2021), The Importance of Positive Leadership in the Process of Change on the Example of the Banking Sector, *Foundations of Management*, vol. 13, No 01 (21). P. 85-102
- [2] Ulrich D., Brockbank W., Tworzenie wartości przez dział HR, Wolters Kluwer, Kraków 2008.

7. Nakład pracy doktoranta niezbędny do osiągnięcia efektów uczenia się**

Lp.	Opis	Liczba godzin
1	godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim wynikające z planu	30
2	Godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim w ramach konsultacji, egzaminów, sprawdzianów itp.	10
3	Godziny pracy samodzielnej doktoranta w ramach przygotowania do zajęć oraz opracowania sprawozdań, projektów, prezentacji, raportów, prac domowych	10
4	godziny pracy samodzielnej doktoranta w ramach przygotowania do egzaminu, sprawdzianu, zaliczenia	10
Sumaryczny nakład pracy doktoranta		60
Liczba punktów ECTS		2

** 1 ECTS pracy = 25-30 godzin nakładu pracy doktoranta (np. 2 ECTS = 60 godzin; 4 ECTS = 110 godzin)