

Opis zajęć (syllabus): Podstawy teorii kapitału ludzkiego

| | | | |
|-------------------------------|---|-------------|----------|
| Nazwa zajęć: | Podstawy teorii kapitału ludzkiego | ECTS | 3 |
| Nazwa zajęć w j. angielskim: | Basis of Theory of Human Capital | | |
| Zajęcia dla kierunku studiów: | Turystyka i Rekreacja | | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| Język wykładowy: polski | | Poziom studiów: 1 | |
| Forma studiów: stacjonarne i niestacjonarne | Status zajęć: kierunkowy - do wyboru | Numer semestru: semestr letni | |
| Rok akademicki, od którego obowiązuje opis (rocznik): | | 2019/2020 | Numer katalogowy: EKR-TU-1SZ-X-64-KF-2019 |

| | | | |
|--|---|---|---|
| Koordinator zajęć: | dr Ewa Stawicka | | |
| Prowadzący zajęcia: | Ewa Stawicka w ramach zastępstwa pracownicy KEE, KiD | | |
| Jednostka realizująca: | Instytut Zarządzania | | |
| Jednostka zlecająca: | Wydział Ekonomiczny | | |
| Założenia, cele i opis zajęć: | <p>a. Dostarczenie elementarnych wiadomości dotyczących istoty i znaczenia kapitału ludzkiego w gospodarce b. Wytworzenie umiejętności analizy różnych koncepcji dotyczących roli człowieka w gospodarce c. Przegląd koncepcji na temat kapitału ludzkiego w ujęciu historycznym</p> <p>Wykład Pojęcie kapitału ludzkiego, historyczne uwarunkowania i przyczyny zainteresowania kapitałem ludzkim, człowiek, jego wiedza, umiejętności jako kapitał w myśli ekonomicznej - śladem J. B. Saya, J. S. Milla i A. Merschalla, A. Mullera i F. Lista, A. Smitha, D. Ricardo, K. Marksa - analiza różnych koncepcji, historyczne ujęcie myślenia na temat kapitału ludzkiego - od istoty miejsca i roli człowieka jako czynnika produkcji do teorii kapitału ludzkiego, elementy kapitału ludzkiego i mierzenie ekonomicznej wartości człowieka, zwrócenie uwagi na nowe trendy, prognozy, przewidywania, inwestycje w człowieka: kształcenie - zdobywanie wiedzy jako inwestycja, poprawa żywienia, inwestowanie w ludzkie zdrowie, produkcja i akumulacja kapitału ludzkiego, zarobki stracone jako koszt akumulacji kapitału ludzkiego (model G.S Beckera, model optymalizacji nakładów na tworzenie kapitału ludzkiego, model produkcji kapitału ludzkiego), skala mikro a skala makro w kontekście zagadnienia akumulacji kapitału</p> <p>Ćwiczenia Kapitał ludzki w ujęciu teoretycznym, podstawy teorii, podejścia do człowieka "od dodatku do maszyny do inwestowania w kapitał ludzki", efekty zmian jakości czynnika ludzkiego jako problem analityczny, analiza jakości czynnika ludzkiego według różnych podejść np. H. Correi, Mc Mahona, pola aktywności człowieka, jakość kapitału a tworzenie i przepływ nowych technologii, innowacji, programy badawcze teorii kapitału ludzkiego, analiza jakości kapitału ludzkiego jako dźwigni zysku w gospodarce wiedzy, jakość kapitału ludzkiego a budowanie społeczeństwa wiedzy, jakość czynnika ludzkiego a wzrost gospodarczy, jak kształtuje się konkurencyjność Polski w UE i stan gospodarki opartej na wiedzy na tle innych krajów (stan i poziom kapitału ludzkiego, gospodarki opartej na wiedzy), tworzenie własnej definicji kapitału ludzkiego.</p> | | |
| Formy dydaktyczne, liczba godzin: | a. wykład - liczba godzin: stacj: 20, niestacj. 12 b. ćwiczenia audytoryjne - liczba godzin: stacj: 10, niestacj. 4 | | |
| Metody dydaktyczne: | analiza i interpretacja tekstów źródłowych, wykład konwersacyjny, studium przypadku | | |
| Wymagania formalne i założenia wstępne: | | | |
| Efekty uczenia się: | <p>Wiedza - Zna i rozumie: 1. Zna potrzeby i zakres szeroko podjętego zagadnienia kapitału ludzkiego 2. Prawidłowości i skutki działalności człowieka oraz zasady tworzenia i rozwijania form indywidualnej przedsiębiorczości</p> | <p>Umiejętności - Potrafi: 3. Identyfikować nowe wyzwania oraz współdziałać i pracować w zespole, interdyscyplinarnym, przyjmując różne role 4. Samodzielnie doskonalić wiedzę oraz umiejętności profesjonalne, badawcze, interdyscyplinarne</p> | <p>Kompetencje - Jest gotów do: 5. Do uznawania wiedzy w życiu zawodowym, oraz poszukiwania wiedzy wśród ekspertów 6. Do prowadzenia działalności zawodowej w sposób etyczny oraz zapewniając dorobek i tradycje zawodu i kierunku</p> |
| Sposób weryfikacji efektów uczenia się: | egzamin pisemny (efekty: 1,2,4,5), ocena wystąpień w trakcie zajęć (efekty: 1,2,3,4,5,6), ocena prac wykonywanych w ramach pracy własnej studenta (efekty: 1,2,3,4,5,6) | | |
| Forma dokumentacji osiągniętych efektów uczenia się: | prace pisemne, karty oceny studenta (w tym na listach obecności) | | |
| Elementy i wagi mające wpływ na ocenę końcową: | egzamin pisemny - 50%, ocena wystąpień w trakcie zajęć - 30%, ocena prac wykonywanych w ramach pracy własnej studenta - 20% | | |

| | |
|---|------------------|
| Miejsce realizacji zajęć: | sala dydaktyczna |
| Literatura podstawowa i uzupełniająca: | |
| 1. Bartkowiak R.: Historia myśli ekonomicznej. PWE, 2008. 2. Pocztański A. : Zarządzanie zasobami ludzkimi. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne. Warszawa 2007. 3. Jac Fitz-enz: Rentowność inwestycji w kapitał ludzki. Oficyna Ekonomiczna. Kraków, 2001. | |
| Uwagi: +, ver-lw, ogólne | |

| | |
|---|-------------------|
| Wskaźniki ilościowe charakteryzujące moduł/przedmiot: | |
| Szacunkowa sumaryczna liczba godzin pracy studenta (kontaktowych i pracy własnej) niezbędna dla osiągnięcia zakładanych dla zajęć efektów uczenia się - na tej podstawie należy wypełnić pole ECTS: | 75/75 |
| Łączna liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia: | 1.2/1 ECTS |

| Tabela zgodności kierunkowych efektów uczenia się z efektami przedmiotu: | | | |
|---|---|--|---|
| Kategoria efektu | Efekty uczenia się dla zajęć: | Odniesienie do efektów dla programu studiów dla kierunku | Oddziaływanie zajęć na efekt kierunkowy*) |
| Wiedza | 1. Zna potrzeby i zakres szeroko podjętego zagadnienia kapitału ludzkiego | TR1_KW01 | 2 |
| | 2. Prawidłowości i skutki działalności człowieka oraz zasady tworzenia i rozwijania form indywidualnej przedsiębiorczości | TR1_KW04 | 2 |
| Umiejętności | 3. Identyfikować nowe wyzwania oraz współdziałać i pracować w zespole, interdyscyplinarnym, przyjmując różne role | TR1_KU03 | 2 |
| | 4. Samodzielnie doskonalić wiedzę oraz umiejętności profesjonalne, badawcze, interdyscyplinarne | TR1_KU06 | 2 |
| Kompetencje | 5. Do uznawania wiedzy w życiu zawodowym, oraz poszukiwania wiedzy wśród ekspertów | TR1_KK01 | 2 |
| | 6. Do prowadzenia działalności zawodowej w sposób etyczny oraz zapewniając dorobek i tradycje zawodu i kierunku | TR1_KK03 | 2 |

*) 3 - zaawansowany i szczegółowy, 2 - znaczący, 1 - podstawowy