

## Opis zajęć (syllabus): Zarządzanie zasobami ludzkimi - podstawy

|                               |   |             |          |
|-------------------------------|---|-------------|----------|
| Nazwa zajęć:                  | <b>Zarządzanie zasobami ludzkimi - podstawy</b> | <b>ECTS</b> | <b>3</b> |
| Nazwa zajęć w j. angielskim:  | Basics of Human Resources Management            |             |          |
| Zajęcia dla kierunku studiów: | <b>Zarządzanie</b>                              |             |          |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| Język wykładowy: <b>polski</b>                        |  | Poziom studiów: <b>1</b>                |   |
| Forma studiów:<br><b>stacjonarne i niestacjonarne</b> | Status zajęć:<br><b>kierunkowy - do wyboru</b> | Numer semestru:<br><b>semestr letni</b> |   |
| Rok akademicki, od którego obowiązuje opis (rocznik): |  | <b>2019/2020</b>                        | Numer katalogowy:<br><b>EKR-Z-1SZ-X-101-KF-2019</b> |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| Koordynator zajęć:   | <b>Bagieński Stanisław, dr hab., prof. SGGW</b>   |  |   |
| Prowadzący zajęcia:  | <b>Dr hab. Stanisław Bagieński, prof. SGGW<br/>Dr Monika Gębska</b>   |  |   |
| Jednostka realizująca:   | <b>Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw</b>  |  |   |
| Jednostka zlecająca:   | <b>Wydział Ekonomiczny</b>  |  |   |
| Założenia, cele i opis zajęć:  | <p>a. omówienie filozofii, celów i zasad ZZL<br/> b. zapoznanie studentów z ośmioetapowym procesem ZZL i stosowanymi najczęściej w tym zakresie technikami<br/> c. przedstawienie studentom aktualnych, wybranych uwarunkowań prawnych z zakresu prawa prac oraz praw i obowiązków pracownika i pracodawcy</p> <p><b>Wykład</b><br/> Podstawowe terminy i pojęcia związane z ZZL. Stosunek pracy. Obowiązki i uprawnienia pracodawcy i pracownika. Kultura organizacyjna a ZZL. Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi. Polityka personalna w przedsiębiorstwie. Planowanie zatrudnienia. Rekrutacja i selekcja. Ustalanie warunków pracy i adaptacja pracownika. Ocena pracowników. Wynagradzania pracowników. Motywowanie pracowników. Partycypacja pracowników. Szkolenie i doskonalenia pracowników. Rozwiązywanie umów o pracę</p> <p><b>Ćwiczenia</b></p> |  |   |
| Formy dydaktyczne, liczba godzin:  | <p>a. wykład - liczba godzin: stacj: 20, niestacj. 12<br/> b. ćwiczenia audytoryjne - liczba godzin: stacj: 10, niestacj. 4</p>   |  |   |
| Metody dydaktyczne:  | konsultacje, wykład konwersacyjny, studium przypadku  |  |   |
| Wymagania formalne i założenia wstępne:  | Zarządzanie, Nauka o organizacji  |  |   |
| Efekty uczenia się:  | <p><b>Wiedza - Zna i rozumie:</b><br/> 1 - scharakteryzować proces ZZL<br/> 2. obliczać ekonomiczne mierniki funkcji kadrowej</p>   | <p><b>Umiejętności - Potrafi:</b><br/> 3 - określać poprawność stosowanej polityki personalnej<br/> 4 - oceniać poprawność decyzji o zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników</p> | <p><b>Kompetencje - Jest gotów do:</b><br/> 5 - pracuje w zespole</p> |
| Sposób weryfikacji efektów uczenia się:  | egzamin pisemny (efekty: 1, 2), ocena prac wykonywanych w ramach pracy własnej studenta (efekty: 3, 4), ocena wykonania zadania projektowego (efekty: 3, 4, 5)  |  |   |
| Forma dokumentacji osiągniętych efektów uczenia się:   | prace pisemne, karty oceny studenta (w tym na listach obecności), indywidualne projekty studenckie  |  |   |
| Elementy i wagi mające wpływ na ocenę końcową:   | egzamin pisemny - 70%, ocena prac wykonywanych w ramach pracy własnej studenta - 20%, ocena wykonania zadania projektowego - 20%  |  |   |
| Miejsce realizacji zajęć:  |   |  |   |
| Literatura podstawowa i uzupełniająca:   |   |  |   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Armstrong M. 2007, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Oficyna Ekonomiczna. Kraków</li> <li>2. Kodeks pracy</li> <li>3. Król H., Ludwicyński A. 2006, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa</li> <li>4. Listwan T. 2004. Zarządzanie Kadrami. Wydawnictwo Beck, Warszawa</li> <li>5. Morawski M. 2009. Zarządzanie profesjonalistami. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa</li> <li>6. Kozłowski W. 2009. Motywowanie. Wydawnictwo CeDeWu. Warszawa</li> <li>7. Miesięcznik "Personel i zarządzanie"</li> </ol> |   |  |   |

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:

**69/65**

Łączna liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia:

**1.36/0.8 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 - scharakteryzować proces ZZL  | Z1_W03   | 2   |
|                  | 2. obliczać ekonomiczne mierniki funkcji kadrowej                      | Z1_W05   | 2   |
| Umiejętności     | 3 - określać poprawność stosowanej polityki personalnej                | Z1_U02   | 2   |
|                  | 4 - oceniać poprawność decyzji o zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników | Z1_U04   | 2   |
| Kompetencje      | 5 - pracuje w zespole  | Z1_KK04  | 2   |
|                  |  |  |   |

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