

## KARTA PRZEDMIOTU

### I. Dane podstawowe

Nazwa przedmiotu	Psychologiczne aspekty rekrutacji pracowników
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Psychological aspects of employee remuneration and evaluation
Kierunek studiów	Psychologia Biznesu i Przedsiębiorczości
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	II
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	Jacek Sobek, dr
---	-----------------

Forma zajęć ( <i>katalog zamknięty ze słownika</i> )	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład			2
konwersatorium	30	VIII	
ćwiczenia			
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	W1 - znajomość zagadnień z przedmiotu: zarządzanie personelem.
-------------------	--

### II. Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Dostarczenie wiedzy z zakresu psychologicznych aspektów wynagradzania pracowników.
2.	Nabycie umiejętności projektowania użytecznych rozwiązań w zakresie dystrybucji benefitów w organizacji.
3.	Dostarczenie wiedzy z zakresu procesu i oceny okresowej pracowników w organizacjach o różnych profilu i towarzyszących wyzwaniach psychologicznej natury.
4.	Nabycie wybranych umiejętności konstruowania i praktycznego zastosowania narzędzi oceny okresowej pracowników.

### III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
<b>WIEDZA</b>		
W_01	Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów wynagradzania i oceny formalnej pracowników.	K_W12
W_02	Zna etapy i zasady realizowania procesu okresowej oceny pracowników oraz integracji jej rezultatów w postaci rekomendacji dotyczących decyzji HR. .	K_W13
<b>UMIEJĘTNOŚCI</b>		
U_01	Potrafi, na podstawie wiedzy teoretycznej z zakresu HR, rekomendować rozwiązania dotyczące motywacyjnej funkcji wynagradzania oraz kształtowania programów rozwojowych pracowników.	K_U10
U_02	Potrafi skonstruować i kompetentnie posługiwać się narzędziami / instrumentami formalnej oceny pracowników z poszanowaniem aspektów etycznych oceny.	K_U12
<b>KOMPETENCJE SPOŁECZNE</b>		
K_01	Jest gotowy do okazywania troski o prawidłowy przebieg procesu oceny pracowników oraz o rzetelność dokonywanych ocen.	K-K06
K_02	Jest przygotowany do rozpoznania i rozwiązania wątpliwości etycznych związanych z projektowaniem systemów wynagradzania oraz dokonywaniem formalnej oceny pracowników.	K-K10

### IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Psychologiczny wymiar wynagradzania i oceny formalnej pracowników.</li> <li>2. Wynagrodzenia – bodźce krótkoterminowe.</li> <li>3. Wartościowanie stanowisk pracy.</li> <li>4. Wynagrodzenia – bodźce długoterminowe.</li> <li>5. Programy kafeteryjne.</li> <li>6. Wyzwania okresowej oceny pracowników.</li> <li>7. Regulamin oceny okresowej.</li> <li>8. Kwestionariusze oceny okresowej.</li> <li>9. Rozmowa oceniająca jako integralny element formalnej oceny pracownika.</li> <li>10. Programy zarządzania talentami.</li> </ol>
--

### V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
<b>WIEDZA</b>			
W_01 / W_02	Dyskusja. Studium przypadku.	Projekt.	Ocena punktowa projektu.

UMIEJĘTNOŚCI			
U_01/ U_02/	Metoda problemowa. Studium przypadku.	Projekt.	Ocena punktowa projektu.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01/ K_02	Dyskusja. Studium przypadku.	Obserwacja uczestnictwa w zajęciach.	Ocena punktowa uczestnictwa w zajęciach.

## VI. Kryteria oceny, wagi.

### Kryteria zaliczenia wykładu i oceny końcowej:

Do składowych oceny końcowej z konwersatorium będą wliczane wyniki z następujących obszarów:

A) indywidualne prace pisemne (0-70 pkt.)

1. projekt „OOP” (**Okresowa Ocena Pracownika**) (0-40 pkt.)
2. projekt „PZT” (**Program Zarządzania Talentami**) (0-20 pkt.)
3. projekt „SK” (**System Kafeteryjny**) (0-10 pkt.)

B) obecności na zajęciach (0-12 pkt)

C) wkład do treści i dynamiki zajęć (0-18 pkt)

Ocena końcowa z konwersatorium będzie wynikała z sumy uzyskanych punktów z powyższych składowych według poniższego rozkładu:

60-69 punktów - ocena dostateczna

70-74 punktów - ocena dostateczna plus

75-84 punktów - ocena dobra

85-89 punktów - ocena dobra plus

90-100 punktów - ocena bardzo dobra

### Struktura PROJEKTÓW:

1. **Projekt „OOP”** i dotyczyć będzie przygotowania kwestionariusza i regulaminu oceny okresowej pracownika na stanowisku **HR Biznes Partner** lub innym wybranym przez Autora /Autorów projektu. Przedstawiona praca powinna zawierać:

- I. katalog 12 kompetencji wraz z ich definicjami i przypisaną wagą (0-10 pkt.)
- II. behawioralne skale oceny dla każdej kompetencji (0-20 pkt.)
- III. kartę wniosków / rekomendacji wynikających z oceny dokonanej przy użyciu zaproponowanego kwestionariusza (0-5 pkt.)
- IV. regulamin systemu (0-5 pkt.)

2. **Projekt „PZT”** dotyczyć będzie przygotowania konstrukcji programu zarządzania **TALENTAMI** organizacji i zawierać powinien: a) autorska definicję talentu; b) zasady / kryteria doboru talentów do programu; c) katalog wybranych narzędzi rozwojowych z uzasadnieniem wyboru każdego z nich.
3. **Projekt „SK”** będzie adresowany do grupy **HR Biznes Partnerów** lub innej grupy zawodowej wybranej przez Autora/Autorów projektu odnoszącej się do dowolnej organizacji i składać będzie się z: a) katalogu benefitów, b) zasad /kryteriów dostępności do tychże benefitów.

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	<b>30</b>
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	<b>30</b>

## VII. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Borkowska S. (2001). <i>Strategie wynagrodzeń</i>. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.</p> <p>Juchnowicz M., Kinowska H., Rostkowski T. (2021). <i>Skuteczne systemy wynagradzania w biznesie i sektorze publicznym</i>. Warszawa: PWE.</p> <p>Liksza J. (red.), (2020). <i>Benefity. Jak budować ofertę dla pracowników</i>. Warszawa: Wolters Kluwer.</p> <p>Lipowska J. (2013). Rozmowa oceniająca – studia nad współczesnymi wytycznymi. <i>ZZL (HRM)</i>, 5, 100-111.</p> <p>Nieżurawska J. (2013). Systemy kafeteryjne w Wielkiej Brytanii, USA i Polsce. <i>Edukacja Ekonomistów i Menedżerów: problemy, innowacje, projekty</i>, nr 2 (28), 81-95.</p> <p>Pawlak Z., Smoleń A. (2012). Zasady budowy współczesnych systemów wynagradzania w przedsiębiorstwach. <i>Rocznik Naukowy Wydziału Zarządzania w Ciechanowie</i>, 1-4 (VI), 85-112.</p> <p>Sidor-Rządkowska M. (2015). <i>Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników</i>. Warszawa: Wydawnictwo: Wolters Kluwer.</p>
Literatura uzupełniająca
<p>Jędrzejczak J. (2016). <i>Oceny okresowe pracowników. Zarządzanie przez ocenianie: poradnik dobrych praktyk</i>. Gdańsk: ODDK.</p> <p>Korach R. (2009). <i>Nagroda i kara. Profesjonalna ocena pracownika</i>. Gliwice: Wydawnictwo HELION S. A.</p>

Leśniak R. (2015). Zastosowanie informacji jako narzędzia motywacji pracowników na przykładzie banków. Współczesna Gospodarka, 9/1 (28), 35-49.