

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Narzędzia zarządzania personelem
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Psychology of work and management
Kierunek studiów	Personnel management tools
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	30	VIII	2
konwersatorium			
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.	Pogłębienie wiedzy dotyczącej teoretycznych i praktycznych aspektów psychologii zarządzania personelem.
2.	Poznanie zasad projektowania procesów HR (oceny okresowej, zarządzania kompetencjami i talentami, satysfakcją pracowników) w organizacji.
3.	Pogłębienie znajomości i warunków stosowania instrumentów, narzędzi HR.

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

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
--------	----------------------------	------------------------------------

WIEDZA		
W_01	Ma wiedzę dotyczącą wpływu procesów HR na mechanizmy funkcjonowania pracownika w środowisku pracy.	K_W06
W_02	Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat roli strategii oraz stosowania narzędzi HR jako warunków optymalizacji tych aspektów pracy, organizacji i zarządzania, które determinują poziom jakości życia zawodowego pracowników.	K_W12
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Potrafi wskazać i proponować kierunki oraz instrumenty podnoszące jakość życia zawodowego jednostki w środowisku pracy.	K_U10
U_02	Potrafi identyfikować związki przyczynowo-skutkowe określonych postaw pracowniczych na podstawie pomiarów dokonanych różnymi narzędziami HR i rekomendować działania korygujące określone procesy HR.	K_U11
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Jest przygotowany do krytycznej analizy stosowania równych narzędzi pomiarowych w zakresie HR i analizy uzyskanych rezultatów oraz formułowanych na ich podstawie rekomendacji.	K-K01
K_01	Jest gotowy do współpracy z profesjonalistami, których aktywność ukierunkowana jest na wspieranie jakości życia zawodowego członków organizacji.	K-K07

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

<ol style="list-style-type: none"> 1. Rodzaje strategii HR w różnych organizacjach i środowiskach biznesowych – analiza porównawcza. 2. Badanie kultury organizacyjnej – cele, narzędzia i uwarunkowania. 3. Koncepcje kompetencji pracowniczych i praktyka zarządzania nimi przez pracodawców. 4. Formalna ocena pracownika – od założeń do narzędzi. 5. Rozmowa oceniająca jako integralne narzędzie oceny okresowej. 6. Psychologiczne błędy oceny pracowników. 7. Zarządzanie talentami w organizacji. 8. Modele wynagradzania pracowników. 9. Błędy w nagradzaniu i ich wpływ na motywację pracowników. 10. Metody wartościowania pracy. 11. Metody jej pomiaru satysfakcji i postaw pracowniczych.

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			

W_01 / W_02	Wykład konwersatoryjny. Studium przypadku.	Egzamin ustny.	Karta oceny egzaminu.
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01/ U_02/	Wykład konwersatoryjny. Studium przypadku.	Egzamin ustny.	Karta oceny egzaminu.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01/ K_02	Wykład konwersatoryjny. Studium przypadku.	Egzamin ustny.	Karta oceny egzaminu.

VI. Kryteria oceny, wagi.

Kryteria zaliczenia wykładu i oceny końcowej:

Podstawą zaliczenia wykładu jest złożenie egzaminu. Egzamin ma formę egzaminu ustnego z oceną – odpowiedź na trzy wylosowane pytania w listy tez egzaminacyjnych wcześniej udostępnionej studentom.

Udzielone odpowiedzi będą podstawą przyznania oceny zgodnie z poniższym rozkładem:

- ocena dostateczna – poprawna i pełna odpowiedź na jedno pytanie
- ocena dostateczna plus – poprawna i pełna odpowiedź na jedno pytanie i częściowa odpowiedź na pytanie drugie
- ocena dobra – poprawna i pełna odpowiedź na dwa pytania
- ocena dobra plus – poprawna i pełna odpowiedź na dwa pytania i częściowa odpowiedź na pytanie trzecie
- ocena bardzo dobra – poprawna i pełna odpowiedź na trzy pytania

Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	60
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	60

VII. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Armstrong M., Taylor S. (2016). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa: Wolters Kluwert.</p> <p>Cewińska J. Krejner-Nowecka A., Winch S. (red.) (2020). Zarządzanie kapitałem ludzkim – wyzwania. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.</p> <p>Oczkowska R. (2019). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa: PWN.</p> <p>Listwan T., Sułkowski Ł. (red.) (2016). Metody i techniki zarządzania zasobami ludzkimi. Warszawa: Difin.</p>
Literatura uzupełniająca
<p>Harasim, W. (red.) (2016). Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w tworzeniu wartości dodanej organizacji; Nowe wyzwania w zarządzaniu w erze społeczeństwa informacyjnego. Warszawa: Wyższa Szkoła Promocji, Mediów i Show Businessu.</p> <p>Juchnowicz M., Sienkiewicz Ł. Rostkowski T. (2010). Narzędzia i praktyka zarządzania zasobami ludzkimi. Warszawa: POLTEXT.</p>