Opis zajęć: Zarządzanie personelem (PBIP) (wykład)

Rok akademicki: 2019/2020 **ID zajęć:** 508623

ETAP: Semestr letni

Informacje ogólne:

Prowadzący: dr Grzegorz Kida

Organizator: Wydział Nauk Społecznych

Instytut Psychologii

Liczba godzin tydzień / semestr: 2 / 30

Jezyk wykładowy: Język polski

Kierunek studiów: Psychologia (stacjonarne jednolite magisterskie)

Lokalizacja w planach rocznych: Rok II - Semestr 4

Punkty ECTS: 6

Forma zaliczenia: Egzamin

Cele przedmiotu:

C1 - Rozumienie podstawowych terminów z zakresu HR
C2 - Wiedza na temat podstawowych procesów HR w organizacji

Wymagania wstępne:

W1- znajmość zagadnień z przedmiotu: psychologia pracy i organizacji
W2- zainteresowanie problematyką przedmiotu

Efekty kształcenia dla przedmiotu:

WIEDZA
1. Absolwent posiada wiedzę na temat budowania strategii personalnej organizacji K_W12
2. Zna proces budowania wizerunku pracodawcy z wyboru K_W12
3. Wie jak przygotować analizę stanowiska pracy i profil kandydata w aspektach: wiedza, umiejętności, postawy K_W12
4. Posiada wiedzę niezbędną do optymalizacji efektywności procesu rekrutacji.
potencjału pracowników oraz towarzyszeniu ludziom w odkrywaniu ich mocnych stron, talentów oraz schematów ograniczających rozwój ich możliwości działania K_W12
5. Posiada wiedzę potrzebną do rozumienia procesów psychologicznych zachodzących w czasie prowadzenia mentoringu i coachingu oraz po jego zakończeniu K_W12
6. Posiada niezbędne informacje dotyczące wartościowania pracy K_W12

UMIEJĘTNOŚCI
1. Potrafi zdefiniować potrzeby rekrutacyjne w aspekcie strategii organizacji K_U01, K_U10
2. Sprawnie i efektywnie dobiera metody ilościowe i jakościowe podczas rekrutacji i selekcji K_U01
3. Prawidłowo diagnozuje potrzeby rozwojowe organizacji K_U05

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)
1. Wykazuje zainteresowanie poszerzaniem i doskonaleniem swoich kompetencji K_K01
2. Kieruje się zasadami etyki w swoich relacjach z osobami uczestniczącymi w mentoringu i coachingu, a także z innymi osobami, np. kierownictwem firmy K_K01, K_K10

Metody dydaktyczne:

Wykład z użyciem prezentacji multimedialnej

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

Ocena niedostateczna:
(W) - nie posiada podstawowej wiedzy z zakresu prezentowanych treści
(U) - nie przekłada treści na realne rozwiązania dla organizacji
(K) - nie wykazuje zainteresowania przedmiotem

Ocena dostateczna:
(W) - Zna i prawidłowo omawia zakres procesu budowania wizerunku pracodawcy z wyboru
(U) - Prawidłowo dobiera metody rekrutacyjne i selekcyjne
(K) - Wykazuje zainteresowanie poszerzaniem swoich wiadomości

Ocena dobra:
(W) - Posiada wiedzę z zakresu budowania strategii personalnej
- Zna i rozumie zasady wartościowania stanowisk pracy
(U) - Potrafi wskazać powiązania modelu kompetencyjnego z procesami HR w organizacji
(K) - W sposób aktywny poszerza swoje wiadomości z prezentowanej problematyki (case study)

Ocena bardzo dobra:
(W) - Posiada pełną wiedzę z zakresu coachingu i mentoringu
- Proponuje prawidłowe rozwiązania dla organizacji rozwiązując prawidłowo case study
(U) - Diagnozuje potrzeby rekrutacyjne organizacji w oparciu o strategię personalną
(K) - W proponowanych rozwiązaniach kieruje się zasadami etyki

Treści programowe przedmiotu:

Strategia personalna versus strategia organizacji
Podstawowe cechy w poszukiwaniu menedżerów
Dojrzałość do zarządzania w organizacji
Podstawowe teorie motywacji
Skuteczna selekcja
Model kompetencyjny
AC i DC w zarządzaniu personelem
Wartościowanie stanowisk pracy

Literatura:

Literatura podstawowa:
1. Chmiel, N. Psychologia pracy i organizacji. Gdańsk: GWP.
2. Leary-Joyce, J. Budowanie wizerunku pracodawcy z wyboru. Warszawa: Wolters Kluwers
3. Kożusznik, B. Zachowania człowieka w organizacji. Warszawa: PWE
4. Oleksyn, T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka. Warszawa: Wolters Kluwers

Literatura uzupełniająca:
1. Pocztowski, A. Zarządzanie talentami w organizacji. Warszawa: Wolters Kluwers
2. Poels, F. Wartościowanie stanowisk pracy i strategie wynagrodzeń. Warszawa: Wolters Kluwers