

KARTA PRZEDMIOTU

1. Informacje wstępne

Nazwa przedmiotu	Motywowanie i ocena pracowników z elementami assessment center
Wydział	Wydział Nauk Społecznych i Filologii
Kierunek	Psychologia
Specjalność/Ścieżka specjalizacyjna	—
Poziom PRK	7 PRK
Poziom kształcenia	jednolite studia magisterskie
Forma studiów	studia stacjonarne
Grupa zajęć	—
Liczba punktów ECTS	4
Rodzaj przedmiotu	fakultatywny
Liczba godzin ogółem	30 godz.
Cykl dydaktyczny	2021/2022 zimowy
Semestr studiów	7
Rok studiów	4
Profil kształcenia	ogólnoakademicki
Rok realizacji	2024/2025
Język wykładowy	polski
Osoba odpowiedzialna za przedmiot	mgr Michał Kulisz (e-mail: mkulisz@uafm.edu.pl)

Semestr, liczba punktów ECTS, rodzaj zajęć, liczba godzin w planie studiów

Semestr	Warsztat
7	30 godz. 4 ECTS

2. Cele przedmiotu

C1	Celem zajęć jest zapoznanie studentów ze praktykami oceniania i motywowania pracowników, w tym przy wykorzystaniu assesment center.
----	---

3. Wymagania wstępne

4. Opis efektów uczenia się

W1	Wiedza: Ma wiedzę o mechanizmach, celach i zasadach motywowania i oceniania pracowników w procesie zarządzania zasobami ludzkimi.	
U1	Umiejętności: Wie jakie znaczenie może mieć w zakresie motywowania pracowników wykorzystanie assesment center. Potrafi przygotować przynajmniej wstępny zarys systemu ocen pracowniczych oraz systemu motywacyjnego, przygotować i przeprowadzić rozmowę oceniającą i motywacyjną, włączyć się w przygotowanie i realizowanie AC i DC.	
K1	Kompetencje społeczne: Dbą o profesjonalizm w realizacji projektów związanych z ocenianiem i motywowaniem pracowników oraz z procedurami AC i DC. Ma na względzie dobro osób uczestniczących w projektach, stosuje się do zasad kodeksu etycznego psychologa.	

5. Treści programowe

Warsztat (30 godz.)

Kod	Tematyka zajęć (nr semestru: 7)
War1	<p>1. Podejścia teoretyczne do motywacji pracowników (w szczególności Teoria JD-R). Wigor: Jak utrzymać wysoki poziom energii pracowników? Rozmowa motywująca, zasady jej przeprowadzania, uwarunkowania skuteczności, symulacje rozmowy.</p> <p>2. Motywacja pracowników: Absorpcja: jak utrzymać u pracowników "Flow", job redesign i gamifikacja; Poświęcenie: jak utrzymać u pracowników poczucie misji, obywatelstwo organizacyjne, nadawanie pracy sensu.</p> <p>3. Wychodzenie naprzeciw potrzebom. Benefits, systemy kafeteryjne, grupy wymagające wsparcia.</p> <p>4. Psychologia wynagradzania. Percepcja wynagrodzenia, podstawowe zasady w konstruowaniu systemu wynagrodzeń, zmiany w systemie wynagrodzeń, komunikacja.</p> <p>5. Trudne sytuacje: jak uniknąć spadku zaangażowania. Karanie, komunikowanie porażek, derekrutacja.</p> <p>6. Ocenianie pracowników: cele i korzyści, determinanty sposobu przeprowadzenia oceny, błędy poznawcze a potrzeba oparcia o fakty, wskaźniki.</p> <p>7. Ocenianie pracowników: tworzenie i implementacja nowego systemu, problemy konstrukcji ankiet ewaluacyjnych.</p> <p>8. Rozmowa oceniająca: zasady prowadzenia i częste problemy, symulacja.</p> <p>9. Wykorzystanie Assesment i Development Center w procesach oceniania i motywowania pracowników. Istota i składowe procedury. Oceniane kompetencje. Rodzaje wykorzystywanych zadań, skale ocen, przygotowanie asesorów, informacja zwrotna dla uczestnika.</p> <p>10. Symulacja sesji AC, omówienie zadań zrealizowanych przez studentów i podsumowanie.</p>

6. Metody dydaktyczne

Warsztat	
	Analiza wybranych narzędzi diagnostycznych
	Wykład konwersatoryjny, objaśnienie, rozmowa kierowana
M3	Burza mózgów
M6	Dyskusja
M10	Konwersatorium
M11	Learning by doing
M12	Metoda sytuacyjna
M15	Praca nad projektami

7. Nakład pracy studenta

Forma aktywności studenta	Obciążenie studenta
---------------------------	---------------------

Warsztat	30 godz.
W tym metodą e-learning:	0 godz.

Praca własna studenta	
Praca własna studenta, Praca własna studenta- test, przygotowanie projektu, zapoznanie się z literaturą	70 godz.

Całkowite obciążenia	
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu wynikająca z całego nakładu pracy studenta	100 godz.
Sumaryczna liczba punktów ECTS dla przedmiotu	4 ECTS

8. Kryteria oceny

Warunki zaliczenia przedmiotu:

Ocena składa się z 3 części o różnej wadze: krótki test jednokrotnego wyboru (40% oceny), ocenę zbiorczą realizowanych ćwiczeń (40%) oraz obecność (2 dozwolone nieusprawiedliwione, 20%)

Warsztat	
Na ocenę 5:	Obecność: Uczestnictwo w przynajmniej 8 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dostatecznym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, zgodny z zaprezentowanymi standardami i nowatorski/kreatywny; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 80% pytań.
Na ocenę 4,5:	Obecność: Uczestnictwo w 7 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dobrym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, zgodny z zaprezentowanymi standardami; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 75% pytań.
Na ocenę 4:	Obecność: Uczestnictwo w 7 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dobrym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, w większości zgodny z zaprezentowanymi standardami; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 70% pytań.
Na ocenę 3,5:	Obecność: Uczestnictwo w 6 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dostatecznym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, częściowo zgodny z zaprezentowanymi standardami; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 65% pytań.
Na ocenę 3:	Obecność: Uczestnictwo w 6 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dostatecznym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 60% pytań.

9. Literatura

Literatura podstawowa

1. Kopertyńska M. (2008) Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka. Warszawa, Placet
2. Chmiel N. (2002) Psychologia pracy i organizacji. Gdańsk, GWP
3. Bakker A.B., Demerouti E., Sanz-Vergel A. (2023) Job demands–resources theory: Ten years later. Annual Review of Organizational and Organizational Behavior, 10(1), 25-53
4. Filipowicz G. (2004) Zarządzanie kompetencjami zawodowymi. Warszawa, PWE

Literatura uzupełniająca

1. Sidor-Rzadkowska M. (2013) Kształtowanie nowoczesnych systemów oceniania pracowników. Kraków, Wolters-Kluwers
2. Rosso B.D., Dekas K.H., Wrześniewski A. (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior, 30, 91-127
3. Hoffman E. (2003) Ocena psychologiczna pracowników. Gdańsk, GWP

10. Informacja o osobach prowadzących zajęcia

Osoby prowadzące zajęcia

mgr Michał Kulisz (e-mail: mkulisz@uafm.edu.pl)