

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 niestacjonarne
Grupa zajęć	—
Liczba punktów ECTS	4
Rodzaj przedmiotu	obowiązkowy
Liczba godzin ogółem	20 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	20 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 wiedze o mechanizmach, celach i zasadach motywowania i oceniania pracowników w procesie zarządzania zasobami ludzkimi, wie jakie znaczenie może mieć w tym zakresie wykorzystanie assessment center. potrafi przygotować przynajmniej wstępny zarys systemu ocen pracowniczych oraz systemu motywacyjnego, ocenić istniejące, przygotować i przeprowadzić rozmowę ocenającą i motywacyjną, włączyć się w przygotowanie i realizowanie AC i DC. dba 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 (20 godz.)

Kod	Tematyka zajęć (nr semestru: 7)
War1	<p>1. Teoria Job Demands-Resources. Absorpcja: jak utrzymać u pracowników "Flow", job redesign i gamifikacja;</p> <p>2. Motywacja pracowników: Wigor: Jak utrzymać wysoki poziom energii pracowników? Rozmowa motywująca, zasady jej przeprowadzania, uwarunkowania skuteczności, symulacje rozmowy. Poświęcenie: jak utrzymać u pracowników poczucie misji, obywatelstwo organizacyjne, źródła sensu i znaczenia pracy.</p> <p>3. Wychodzenie naprzeciw potrzebom. Benefits, systemy kafeteryjne, Total Rewards, 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 ocenająca: zasady prowadzenia i częste problemy, symulacja.</p> <p>9. Wykorzystanie Assessment 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
M1	Analiza przypadków
M3	Burza mózgów
M6	Dyskusja
M10	Konwersatorium
M12	Metoda sytuacyjna
M17	Prezentacja multimedialna
M18	Rozwiązywanie zadań
M19	Studium przypadku

7. Nakład pracy studenta

Forma aktywności studenta	Obciążenie studenta
Warsztat	20 godz.
W tym metodą e-learning:	0 godz.

Praca własna studenta	
Praca własna studenta, przygotowanie projektu, Praca własna studenta- test, zapoznanie się z literaturą	80 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:

ćwiczenia wykonywane w trakcie zajęć (oceniana zgodność ze standardami przedstawianymi w trakcie zajęć) - 40% oceny

obecność (maksymalnie 2 nieusprawiedliwione, każda dodatkowa obniża ocenę za obecność o jeden) - 30% oceny

kolokwium (punktacja i oceny będą ustalone w trakcie zajęć) - 30% oceny

Do zaliczenia każda z części musi być wyższa od 2.

Ocena może być podwyższona za aktywność na zajęciach.

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 psychology and organizational behavior, 10(1), 25-53
4. Filipowicz G. (2004) Zarządzanie kompetencjami zawodowymi. Warszawa, PWE

Literatura uzupełniająca

1. Sidor-Rzadzowska 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