

## Ewaluacja pracowników

*Employee evaluation*

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok IV/ Semestr VII
Poziom kształcenia	Jednolite studia magisterskie
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia biznesu i przywództwa
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Ćwiczenia	30	16	3	Zaliczenie na ocenę	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	16			
Praca własna studenta	35	49			
<b>Ogółem</b>	<b>75</b>	<b>75</b>			

### Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Przekazanie studentom wiedzy na temat ilościowej i jakościowej oceny pracowników w kontekście funkcjonowania w organizacji.
2.	Przekazanie studentom umiejętności praktycznego wykorzystywania narzędzi i strategii ewaluacji pracowników.
3.	Przekazanie studentom umiejętności integrowania danych ze zróżnicowanych źródeł w kontekście jednostkowego procesu ewaluacji oraz planowania długoterminowych strategii.

### Efekty uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie możliwości pomiaru i oceny funkcjonowania pracowników wywiedzione z psychologii oraz naukowe podstawy tego procesu.	PS_WG02_Mgr PS_WG04_Mgr PS_WG12_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa.
W2	Student zna i rozumie szczegółowe obszary ewaluacji pracowników oraz korespondujące z nimi metody pomiarowe, ich mocne strony i ograniczenia oraz sposoby ich praktycznego wdrażania.	PS_WG08_Mgr PS_WG09_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa, analiza przypadków i przykładów.
W3	Student zna i rozumie metody i strategie integracji procesu ewaluacji pracowniczej w kontekście organizacyjnym w długoterminowej perspektywie.	PS_WG04_Mgr PS_WK03_Mgr PS_WK04_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa, analiza przypadków i przykładów.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi zaplanować i przeprowadzić proces ewaluacji pracownika z wykorzystaniem uzupełniających się wzajemnie źródeł danych.	PS_UW02_Mgr PS_UW04_Mgr PS_UW07_Mgr	Praca zaliczeniowa, ćwiczenia na zajęciach (symulacja metod, odgrywanie ról, planowanie i rozwiązywanie problemów).
U2	Student potrafi poddać interpretacji wyniki uzyskane za pomocą psychometrycznego testu/kwestionariusza.	PS_UW02_Mgr PS_UW04_Mgr PS_UW07_Mgr	Ćwiczenia na zajęciach (symulacja metod).
U3	Student potrafi interpretować wyniki kompleksowej ewaluacji pracowniczej oraz komunikować te interpretacje zróżnicowanym odbiorcom w etyczny, adekwatny sposób.	PS_UW07_Mgr PS_UW08_Mgr PS_UK01_Mgr	Praca zaliczeniowa, ćwiczenia na zajęciach (symulacja metod, rozwiązywanie problemów).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE
-----------------------

L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do prowadzenia procesu ewaluacji pracowniczej w elastyczny sposób zwracający uwagę na potrzeby i możliwości pracowników i organizacji.	PS_KO02_Mgr PS_KO03_Mgr	Analiza przypadków i przykładów, aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K2	Student jest gotów do prowadzenia procesu ewaluacji pracowniczej w sposób zgodny z zasadami etyki zawodu psychologa, ze szczególnym uwzględnieniem praw osób badanych.	PS_KO02_Mgr PS_KO03_Mgr	Analiza przypadków i przykładów, aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K3	Student jest gotów do prowadzenia procesu ewaluacji pracowniczej w świadomy sposób, mając na uwadze ograniczenia trafności wnioskowania na podstawie indywidualnych danych ilościowych.	PS_KR01_Mgr PS_KR02_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

#### Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Ćwiczenia	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Ewaluacja pracowników jako proces badawczy I. Kryteria ewaluacji – charakterystyka efektywnych kryteriów. Kryteria i obserwowalne, mierzalne wskaźniki.	3	1
2.	Efektywność/wydajność/produktywność jako kryterium ewaluacji. Czynniki wpływające na efektywność pracowników: charakterystyki środowiska i organizacji, charakterystyki zespołu/struktury, charakterystyki roli, indywidualne czynniki psychologiczne.	3	2
3.	Metody ewaluacji pracowników. Osoba oceniająca: przełożony vs. współpracownicy vs. psycholog. Obiektywność vs. subiektywność zróżnicowanych miar. Obserwacja pracy, wykonywanie zadań, rozmowa/wywiad, kwestionariusze i testy – zastosowania, mocne strony i ograniczenia.	3	2
4.	Rozmowa/wywiad w ewaluacji pracowników. Strukturyzowanie wywiadu w kontekście stanowiska/organizacji – identyfikacja istotnych obszarów oceny. Praktyczne umiejętności prowadzenia rozmowy/wywiadu. Sytuacyjne, emocjonalne i osobowościowe czynniki wpływające na rzetelność wywiadu. Ćwiczenia praktyczne.	3	1
5.	Podstawy psychometrii w kontekście ewaluacji pracowników. Charakterystyka testów psychologicznych – rzetelność, trafność, standaryzacja. Charakterystyka danych uzyskiwanych przez testy psychologiczne. Miary osobowości, predyspozycji, postaw związanych z pracą – prezentacja, ćwiczenia praktyczne.	3	2
6.	Ewaluacja pracowników jako proces badawczy II. Kompleksowa integracja danych pod kątem odpowiedzi na wstępne pytania. Kiedy uznać, że kryterium zostało spełnione? Błędy poznawcze w interpretacji złożonych danych: heurystyki i uprzedzenia, ograniczenia trafności danych.	3	2
7.	Organizacyjny system oceny wydajności pracowników. Charakterystyki skutecznego systemu: zgodność ze strategią organizacji, rzetelność, specyficzność, uczciwość. Struktura i elementy systemu. Integracja zróżnicowanych źródeł danych. Analiza przypadków, ćwiczenia praktyczne.	3	1
8.	Ewaluacja personelu na poziomie organizacyjnym. Ocena zasobów organizacji i długoterminowe planowanie. Identyfikowanie zasobów w personelu i wyjątkowo uzdolnionych pracowników. Przewidywanie i odpowiadanie na zapotrzebowania organizacji pod kątem personelu. Analiza przykładów długoterminowych strategii, ćwiczenia planowania.	3	2
9.	Komunikowanie wyników ewaluacji. Interpretacja wyników ewaluacji vs. informacje zwrotne. Strategie przekazywania informacji zwrotnych pracownikom. Praktyczne wnioski z ewaluacji w kontekście organizacji. Algorytmy podejmowania decyzji. Kiedy proces ewaluacji nie osiągnął swojego celu? Ćwiczenia praktyczne.	3	1
10.	Etyka w procesie ewaluacji pracowników. Prawa osób badanych, zakres obowiązków i kompetencji psychologa pracy. Konflikty ról i interesów w miejscu pracy. Analiza przypadków.	3	2
<b>Razem</b>		<b>30</b>	<b>16</b>

#### Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Ćwiczenia	Wykład konwersatoryjny, analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia indywidualne i grupowe (stosowanie kwestionariuszy,

interpretacja wyników, planowanie, odgrywanie ról), symulacje, dyskusja, debata.

#### Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Ćwiczenia
Kolokwium	50
Przygotowanie i przedstawienie pracy zaliczeniowej	50
<b>Razem</b>	<b>100</b>

#### Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Przygotowanie pracy pisemnej poza zajęciami	10	10
2.	Lektura obowiązkowa	15	29
3.	Przygotowanie do kolokwium	10	10
<b>Razem</b>		<b>35</b>	<b>49</b>

#### Literatura obowiązkowa

1.	Daniecki, W. (2014). <i>Dobór, adaptacja, motywowanie i rozwój pracowników. Psychologiczno-organizacyjne doradztwo dla firm</i> . Difin.
2.	Rothmann, S., Cooper, C. L. (2022). <i>Work and organizational psychology</i> . Taylor & Francis.
3.	Nikolaou, I., Ostrom, J. K. (2015). <i>Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary issues for theory and practice</i> . Psychology Press.

#### Literatura uzupełniająca

1.	Gravina, N., Nastasi, J., & Austin, J. (2021). Assessment of employee performance. <i>Journal of Organizational Behavior Management</i> , 41(2), 124-149.
2.	Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. <i>International Research Journal of Human Resource and Social Sciences</i> , 7(05), 124-135.
3.	Kirovska, Z., & Qoku, P. N. (2014). System of employee performance assessment: Factor for sustainable efficiency of organization. <i>Journal of Sustainable Development</i> , 5(11), 25-51.

#### Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	