

## Systemy motywowania, wynagradzania i oceniania pracowników

*Systems of employee motivation, reward, and assessment*

<b>Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia</b>	2024/2025
<b>Kierunek studiów</b>	Psychologia
<b>Rok i semestr studiów</b>	Rok III/ Semestr VI
<b>Poziom kształcenia</b>	Studia I stopnia
<b>Profil kształcenia na kierunku</b>	Ogólnoakademicki
<b>Moduł kształcenia dla przedmiotu</b>	Specjalnościowy
<b>Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)</b>	Psychologia w marketingu i HR
<b>Status przedmiotu</b>	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Wykład	30	24	4	Egzamin	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	24			
Praca własna studenta	50	56			
<b>Ogółem</b>	<b>100</b>	<b>100</b>			

### Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Przekazanie studentom pogłębionej wiedzy na temat procesów motywacyjnych w kontekście organizacji i pracy.
2.	Wyposażenie studentów w umiejętności aplikacji szerokiego wachlarza jakościowych i ilościowych metod pomiaru zróżnicowanych zmiennych motywacyjnych w kontekście organizacji i pracy.
3.	Przedstawienie studentom zasad i kwestii etycznych w kontekście wykorzystania pomiaru psychologicznego w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

### 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 grupowe, organizacyjne i środowiskowe czynniki wpływające na motywację, wydajność i satysfakcję pracowników.	Ps_WG07_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W2	Student rozumie osobowościowe różnice indywidualne wpływające na funkcjonowanie i reagowanie pracowników w grupach i organizacjach.	Ps_WG08_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W3	Student zna i rozumie rolę psychologii w optymalizowaniu i adaptacji organizacji do współczesnych wyzwań w kontekście globalnego rynku pracy.	Ps_WK02_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu planowania, rozwiązywania problemów).

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi wskazać na optymalne strategie oceny i motywacji pracowników w konkretnych grupach i kontekstach organizacyjnych.	Ps_UW03_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte.
U2	Student potrafi dobrać i wdrożyć ilościowe i jakościowe oceny predyspozycji, charakterystyk, wydajności i satysfakcji pracowników w zróżnicowanych kontekstach.	Ps_UW04_Lic	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu planowania, rozwiązywania problemów).
U3	Student potrafi integrować dane ilościowe i jakościowe pochodzące z różnych źródeł w celu stworzenia kompleksowego profilu oceny pracownika.	Ps_UW05_Lic	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu interpretacji).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do wykorzystywania strategii i technik zarządzania zasobami ludzkimi opartych na dowodach naukowych.	Ps_KK02_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

K2	Student jest gotów do przestrzegania etyki zawodu psychologa w kontekstach organizacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem tajemnicy zawodowej, prawa klienta do poufności i konfliktów ról.	Ps_KO01_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K3	Student jest gotów do samodzielnej aktualizacji wiedzy i kompetencji z zakresu oceny i motywowania pracowników w organizacjach.	Ps_KR02_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

#### Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Wykład	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Jak nie motywować pracowników – lęk i kary w kontekście uczenia się zachowań i motywacji. Ryzyko „zdroworoządkowej” oceny i motywowania pracowników – konsekwencje nieuczynnych decyzji, typowe błędy poznawcze menadżerów.	2	2
2.	Obszary oceny pracownika – wdrożenie do nowej roli, potrzeby związane ze stanowiskiem (instrukcje, jasne oczekiwania, system informacji zwrotnej), zmienne psychologiczne (motywacja, osobowość, postawy, satysfakcja z pracy, wskaźniki lojalności). Przygotowanie i wdrożenie planu oceny pracownika.	2	2
3.	Jakościowa ocena pracownika. Obserwacja – strukturyzowanie procesu obserwacji w zgodzie z praktyką psychologiczną. Obiektywne cele i kryteria. Wywiad – rola struktury wywiadu, dobre praktyki prowadzenia wywiadu. Przykłady wywiadów w praktyce.	2	2
4.	Ilościowa ocena pracownika. Kwestionariusz psychologiczny w diagnozie pojedynczej osoby. Proces stosowania kwestionariusza, obliczania i komunikowania wyników – prezentacja przykładów ogólnodostępnych kwestionariuszy motywacji, osobowości, zaangażowania i zadowolenia.	4	3
5.	Psychologia wynagrodzenia pieniężnego. Teorie behawioralne i poznawcze. Strategie płatności. Korelacje między wynagrodzeniem, motywacją, a satysfakcją – od klasycznych badań Deci’ego i Ryana do współczesnych badań mediacyjnych/moderacyjnych. Czynniki psychologiczne w wynagrodzeniu – percepcja sprawiedliwości. Wynagrodzenie niepieniężne – przegląd aktualnej wiedzy psychologicznej.	4	3
6.	Motywacja i zaangażowanie w organizacji i pracy. Behawioralne i subiektywne wskaźniki zaangażowania – wytrwałość, proaktywność, adaptacja. Czynniki organizacyjne wspierające zaangażowanie. Wynagrodzenie pieniężne a zaangażowanie.	2	2
7.	Wspieranie motywacji i zaangażowania w organizacji – ocena potrzeb, wdrażanie interwencji, ocena zmian i udzielanie informacji zwrotnych. Interwencje budujące motywację, wsparcie, klimat organizacyjny, uczciwość, przywództwo.	4	3
8.	Ocena i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. Wprowadzenie do pojęcia. Organizacyjne czynniki ryzyka i korelaty wypalenia zawodowego. Pomiar wypalenia zawodowego. Prewencja wypalenia zawodowego – strategie indywidualne i organizacyjne.	4	3
9.	Kompleksowa ocena pracowników. Ocena i motywowanie pracowników jako proces testowania hipotez. Integracja informacji obserwacyjnych, jakościowych, ilościowych (dane samoopisowe + dane behawioralne). Przygotowanie raportu z oceny i przekazywanie informacji zwrotnych – dobre praktyki.	4	3
10.	Kwestie etyczne pomiaru psychologicznego w HR. Ograniczenia wnioskowania z danych pomiarowych. Poufność klientów i konflikt ról psycholog-pracownik-przełożony. Kontakt i kontrakt psychologiczny z pracownikiem – definicja, dobre praktyki etycznego kontaktu.	2	1
<b>Razem</b>		<b>30</b>	<b>24</b>

#### Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Wykład	Wykład informacyjny z prezentacją multimedialną, analiza przypadków i przykładów, dyskusja, debata, symulacja w ramach przykładu.

#### Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Wykład
Egzamin pisemny	100
<b>Razem</b>	<b>100</b>

#### Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Oznaczenie czynności (wpisać TAK lub NIE)	Szacowana liczba godzin	
			Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	TAK	25	31
2.	Obowiązkowe zapoznanie się z innymi materiałami lub treściami (np. materiałami audio, wideo, narzędziami, pomocami, oprogramowaniem, sprzętem, aktami prawnymi, dokumentacją, warunkami miejsca pracy itp.)	TAK	5	5
3.	Przygotowanie do egzaminu	TAK	20	20
<b>Razem</b>			<b>50</b>	<b>56</b>

#### Literatura obowiązkowa

1.	Kozłowski, W. (2017). <i>Motywowanie pracowników w organizacji</i> . CeDeWu Sp.z o.o.
2.	Pietron-Pyszczek, A. (2015). <i>Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów</i> . Marina.
3.	Nikolaou, I., Oostrom, J. K. (2015). <i>Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary issues for theory and practice</i> . Routledge.

#### Literatura uzupełniająca

1.	Ogedegbe, R. J., & Bashiru, B. (2014). Fostering employee morale through effective remuneration practices. <i>European Journal of Business and Management</i> , 6(16), 112-115.
2.	Svačina, P. (2021). Rewarding employee inventions in corporations: Designing a framework to evaluate adequacy of remuneration and offering an optimal remuneration system. <i>European Journal of Innovation Management</i> , 24(2), 258-289.
3.	Rothmann, S., Cooper, C. L. (2022). <i>Work and organizational psychology</i> . Taylor & Francis.

#### Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	