

Ewaluacja pracowników

Employee evaluation

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok I/ Semestr II
Poziom kształcenia	Studia II stopnia
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			
Ogółem	75	75			

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.	PS2_WG02_Mgr PS2_WG04_Mgr PS2_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.	PS2_WG08_Mgr PS2_WG09_Mgr PS2_WG12_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.	PS2_WG04_Mgr PS2_WK03_Mgr PS2_WK04_Mgr	Kolokwium pisemne, praca zaliczeniowa, analiza przypadków i przykładów.

UMIĘJĘTNOŚCI			
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.	PS2_UW01_Mgr PS2_UW03_Mgr PS2_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.	PS2_UW01_Mgr PS2_UW03_Mgr PS2_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.	PS2_UW03_Mgr PS2_UW07_Mgr PS2_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.	PS2_KO02_Mgr PS2_KR01_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.	PS2_KO02_Mgr PS2_KR01_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.	PS2_KO02_Mgr PS2_KR01_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
Razem		30	16

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
Razem	100

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
	Razem	35	49

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., Oostrom, 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.	