

Współczesne metody zarządzania potencjałem pracowniczym

Contemporary methods of managing employee potential

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok I/ Semestr I
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			
Wykład	24	16	4	Egzamin	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	24	16			
Praca własna studenta	51	59			
Ogółem	100	100			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Zapoznanie studentów ze strategiami i procedurami rekrutacji pracowników w organizacjach opartych o psychologiczne podstawy.
2.	Wykształcenie wśród studentów podejścia do zarządzania potencjałem pracowniczym zorientowanego na dowody naukowe i mierzalność.
3.	Zapoznanie studentów z rolą, charakterystyką i obszarem działań zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach.

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 współczesną bazę teoretyczną zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach oraz ich relację z wiedzą i danymi empirycznymi z zakresu psychologii akademickiej.	PS2_WG01_Mgr PS2_WG02_Mgr PS2_WG07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W2	Student zna i rozumie potwierdzone empirycznie i oparte na spójnej teorii strategie i metody rekrutacji, ewaluacji i wspierania pracowników w organizacjach.	PS2_WG07_Mgr PS2_WG13_Mgr PS2_WK03_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W3	Student zna i rozumie zakres kompetencji i możliwości działania psychologa w kontekście zarządzania potencjałem pracowniczym w organizacji.	PS2_WG13_Mgr PS2_WK03_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów).

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi zaplanować i uargumentować proces rekrutacji pracowników z wykorzystaniem zróżnicowanych metod pomiaru predyspozycji i kompetencji w odniesieniu do konkretnego kontekstu organizacyjnego	PS2_UW03_Mgr PS2_UW05_Mgr PS2_UW07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów, planowania).
U2	Student potrafi przeprowadzić ewaluację pracownika pod kątem zróżnicowanych wskaźników, wykorzystując trafnie dobrane metody pomiaru ilościowego i jakościowego.	PS2_UW01_Mgr PS2_UW06_Mgr PS2_UW07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów, planowania).
U3	Student potrafi określić i uzasadnić obszary i możliwości funkcjonowania psychologa w kontekstach organizacyjnych związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi.	PS2_UO01_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte (z zakresu rozwiązywania problemów, planowania).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do dalszego rozwoju własnej wiedzy i kompetencji z zakresu teorii i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście psychologii pracy i organizacji.	PS2_KO02_Mgr PS2_KR01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K2	Student jest gotów do adekwatnego i etycznego pełnienia roli psychologa w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi.	PS2_KO02_Mgr PS2_KR01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K3	Student jest gotów do wykorzystywania w praktyce wiedzy psychologicznej z zakresu ewaluacji pracowników do optymalizacji funkcjonowania i dobrostanu w organizacji.	PS2_KO02_Mgr PS2_KR01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Wykład	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Wprowadzenie do zarządzania zasobami ludzkimi. Definicja, zadania i rola w organizacji. Kontrybucje psychologii akademickiej – pomiar psychologiczny w rekrutacji i wspieraniu pracowników, teorie i modele opisujące funkcjonowanie pracowników w organizacji. Rola psychologa w organizacji – podstawowe kwestie etyczne.	3	2
2.	Model kompetencyjny zarządzania zasobami ludzkimi. Planowanie potrzeb kadrowych organizacji - podejścia. Kwalifikacje i kompetencje. Opis zadań w języku kwalifikacji. Współczesne źródła wprowadzania modeli kompetencyjnych do organizacji. Funkcje kompetencji jako podstawy planowania działań personalnych. Tworzenie zróżnicowanych profili kompetencyjnych w zależności od przeznaczenia.	3	2
3.	Pomiar zachowań, kompetencji, predyspozycji i cech w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Charakterystyki testów psychologicznych w rekrutacji – testy mocy vs. testy szybkości. Rola trafności kryteriów i standaryzacji oceny. Ograniczenia wnioskowania na podstawie pojedynczych wyników testów. Popularne testy i zadania rekrutacyjne bez podstaw naukowych – przegląd. Czy rozmowy o pracę są skuteczne? Przegląd danych empirycznych.	3	2
4.	Pozyskiwanie pracowników dla organizacji. Dobór pracowników – cele, etapy i rodzaje. Rekrutacja internetowa. Zastosowania marketingu w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Kreowanie wizerunku pracodawcy z wyboru jako nowoczesne podejście do rekrutacji – cele, metody działania i narzędzia. Selekcja – cele, strategie, narzędzia. Skuteczność prognozowania wielowymiarowego sukcesu w pracy przez różne narzędzia selekcyjne	3	2
5.	Szkolenia pracownicze. Trzy modele szkoleń pracowniczych. Analiza potrzeb szkoleniowych – jej rola i zróżnicowanie celów w zależności od modelu szkoleniowego. Metody aktywne prowadzenia szkoleń. E-learning i etapy jego rozwoju. Ocenianie efektów szkolenia – cele i zasady prowadzenia ocen. Model Kirkpatricka – cele jawne i ukryte, powszechność używania ocen różnych poziomów. Obliczanie ROI dla szkoleń metodą Philippsa	3	2
6.	Coaching jako metoda szkolenia indywidualnego. Definicja coachingu. Coaching vs. wsparcie psychologiczne vs. psychoterapia. Szkolenia grupowe i indywidualne. Coaching jako metoda szkolenia cyklicznego. Zasady i reguły coachingu. Dialog motywacyjny w zarządzaniu zasobami ludzkimi – wprowadzenie. Profesjonalizacja zawodu coacha w Polsce i na świecie – współczesne standardy i podstawy empiryczne coachingu.	3	2
7.	Adaptacja pracowników dla organizacji. Fazy procesu adaptacji. Coaching i mentoring jako metoda szkolenia indywidualnego. Szkolenia grupowe i indywidualne. Zasady, rodzaje i reguły mentoringu. Efekty mentoringu – sposoby i strategie pomiaru. Modyfikacja działań na podstawie informacji zwrotnych – przegląd danych empirycznych i zaleceń.	3	2
8.	Pozaszkoleniowe metody rozwoju kadr. Rola nieszkoleniowych metod rozwoju kompetencji. Planowanie sukcesji, kadra zapasowa, programy nakierowane na pracowników kluczowych – definicje, cele i sposoby realizacji praktyk kadrowych. Warianty i źródła zróżnicowania. Zarządzanie talentami jako moda i potrzeba. Źródła mody na zarządzanie talentami. Zarządzanie talentami a inne narzędzia.	3	2
Razem		24	16

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Wykład	Wykład informacyjny i prezentacja multimedialna, analiza przypadków i przykładów, dyskusja, debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)

	Wykład
Egzamin pisemny	100
Razem	100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	31	39
2.	Przygotowanie do egzaminu	20	20
Razem		51	59

Literatura obowiązkowa

1.	Woźniak, J. (2020). <i>Zarządzanie pracownikami w dobie internetu</i> . Wolters Kluwer.
2.	Balcerzak, A., Woźniak, J. (2014). <i>Szkoleniowe metody symulacyjne</i> . GWP.
3.	Ioannis, N., Oostrom, J. K. (2015). <i>Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary issues for theory and practice</i> . Routledge.

Literatura uzupełniająca

1.	Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. <i>Future Business Journal</i> , 4(1), 94-108.
2.	De Fruyt, F., Wille, B., & John, O. P. (2015). Employability in the 21st century: Complex (interactive) problem solving and other essential skills. <i>Industrial and Organizational Psychology</i> , 8(2), 276-281.
3.	Troth, A. C., & Guest, D. E. (2020). The case for psychology in human resource management research. <i>Human Resource Management Journal</i> , 30(1), 34-48.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	