



Nazwa kierunku studiów:

Psychologia

Nazwa przedmiotu: Współczesne metody zarządzania potencjałem pracowniczym

Poziom studiów: Jednolite magisterskie

Forma studiów: Stacjonarne

Profil studiów: ogólnoakademicki

Nazwa przedmiotu: Współczesne metody zarządzania potencjałem pracowniczym

Forma zajęć i punkty ECTS

	Liczba godzin	Punkty ECTS	Sposób zaliczenia
wykłady	30		egzamin
Razem	30	4	

Cele kształcenia

zapoznanie studentów z wybranymi narzędziami zarządzania ludźmi w organizacjach

Efekty uczenia się

Kategoria: WIEDZA		
SYMBOL EFEKTU UCZENIA SIĘ	OPIS EFEKTU UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE EFEKTU DO EFEKTU KIERUNKOWEGO
P_W1	posiada wiedzę dotyczącą powstania i rozwoju psychologii pracy i organizacji	Ps_WG07_Mgr Ps_WG12_Mgr Ps_WK02_Mgr Ps_WK03_Mgr Ps_WK04_Mgr
Kategoria: UMIEJĘTNOŚCI		
SYMBOL EFEKTU UCZENIA SIĘ	OPIS EFEKTU UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE EFEKTU DO EFEKTU KIERUNKOWEGO
P_U1	umie analizować źródła decyzji teoretycznych i rozwoju pomysłów stosowanych rozwiązań	Ps_UW04_Mgr Ps_UW05_Mgr Ps_UW06_Mgr Ps_UW11_Mgr
Kategoria: KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
SYMBOL EFEKTU UCZENIA SIĘ	OPIS EFEKTU UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE EFEKTU DO EFEKTU KIERUNKOWEGO
P_K1	posługuje się wiedzą naukową i otoczenia do diagnozowania i rozwiązywania problemów zawodowych	Ps_KK01_Mgr Ps_KO04_Mgr

Treści programowe przedmiotu

NUMER	OPIS ZAGADNIENIA	FORMA ZAJĘĆ	LICZBA GODZIN
1	Model kompetencyjny zarządzania zasobami ludzkimi i jego organiczenia. Planowanie potrzeb kadrowych organizacji – trzy języki. 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.	wykłady	3 / 3

NUMER	OPIS ZAGADNIENIA	FORMA ZAJĘĆ	LICZBA GODZIN
2	Pozyskiwanie pracowników dla organizacji Dobór pracowników – cele, etapy i rodzaje. Rekrutacja i jej rodzaje. Konsekwencje stosowania różnego rodzaju rekrutacji dla organizacji. Specyfika i typy rekrutacji internetowej. Zastosowania marketingu w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Kreowanie wizerunku pracodawcy z wyboru jako nowoczesne podejście do rekrutacji – cele, metody działania i narzędzia.	wykłady	6 / 6
3	Selekcja – cele, strategie, narzędzia. Skuteczność prognozowania wielowymiarowego sukcesu w pracy przez różne narzędzia selekcyjne. Narzędzia selekcji oparte na kwestionariuszach - ich użyteczność i wady. Wywiad selekcyjny i 3 jego metodyki. Narzędzia selekcji oparte na obserwacji zachowań. Współczesne narzędzia selekcji bazujące na możliwościach ICT. Praktyka selekcji w organizacjach w Polsce i na świecie.	wykłady	6 / 6
4	Grupowe 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 Współczesne badania nad transferem. Sposoby zwiększania transferu umiejętności zdobytych na szkolenia do praktyki w organizacji.	wykłady	6 / 6
5	Szkolenia indywidualne cykliczne. Coaching jako metoda szkolenia indywidualnego. Szkolenia grupowe i indywidualne. Coaching jako metoda szkolenia cyklicznego. Zasady i reguły coachingu. Profesjonalizacja zawodu coacha w Polsce i na świecie. Adaptacja pracowników dla organizacji Adaptacja jako ostatni etap doboru pracowników. Narzędzia adaptacji kierowanej. Mentoring i jego rodzaje. Konsekwencje stosowania w organizacji szkoleń indywidualnych cyklicznych - badania nad efektywnością.	wykłady	6 / 6
6	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 rozwoju kompetencji. Cele, etapy i ryzyka wdrażania programu zarządzania talentami w organizacjach	wykłady	3 / 3

Warunki zaliczenia

WYKŁADY

FORMA ZALICZENIA

WAGA FORMY ZALICZENIA

Brak ustalonych wag.

Metody kształcenia

Literatura przedmiotu (obowiązkowa)

- Jacek Woźniak. Współczesne systemy motywacyjne. Teoria i praktyka 2012
- Jacek Woźniak. Ocenianie efektów szkolenia czyli metody i problemy ewaluacji 2012
- Jacek Woźniak. Rekrutacja. Teoria i praktyka 2013
- Alicja Balcerak, Jacek Woźniak. Szkoleniowe metody symulacyjne 2014
- Alicja Balcerak, Jacek Woźniak. Gry menedżerskie 2016

Literatura przedmiotu (uzupełniająca)

- Brak literatury

Odniesienie efektów przedmiotowych do efektów kierunkowych, treści kształcenia, metod weryfikacji

SYMBOL EFEKTU UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO EFEKTU KIERUNKOWEGO	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO TREŚCI KSZTAŁCENIA (NAUCZANIA)	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO METODY WERYFIKACJI
WIEDZA			
P_W1	Ps_WG07_Mgr Ps_WG12_Mgr Ps_WK02_Mgr Ps_WK03_Mgr Ps_WK04_Mgr	1 2 3 4 5 6	aktywny udział w dyskusji nad trafnością doboru narzędzi badawczych egzamin (wykład) i zaliczenie (ćwiczenia) oparte na zadaniach i przykładach
SYMBOL EFEKTU UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO EFEKTU KIERUNKOWEGO	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO TREŚCI KSZTAŁCENIA (NAUCZANIA)	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO METODY WERYFIKACJI
UMIĘTNOŚCI			
P_U1	Ps_UW04_Mgr Ps_UW05_Mgr Ps_UW06_Mgr Ps_UW11_Mgr	1 2 3 4 5 6	aktywność na wykładach Egzamin (wykłady) i zaliczenie (ćwiczenia) oparte na zadaniach i przykładach
SYMBOL EFEKTU UCZENIA SIĘ	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO EFEKTU KIERUNKOWEGO	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO TREŚCI KSZTAŁCENIA (NAUCZANIA)	ODNIESIENIE DANEGO EFEKTU DO METODY WERYFIKACJI
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
P_K1	Ps_KK01_Mgr Ps_KO04_Mgr	1 2 3 4 5 6	Egzamin (wykłady) i zaliczenie (ćwiczenia) oparte na zadaniach i przykładach