

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 508626

ETAP: Semestr letni

**Informacje ogólne:**

**Prowadzący:** mgr Joanna Mierzwińska

**Organizator:** Wydział Nauk Społecznych  
Instytut Psychologii

**Liczba godzin tygodni / semestr:** 2 / 30

**Jezyk wykładowy:** Język polski

**Kierunek studiów:**

**Lokalizacja w planach rocznych:** Rok - Semestr

**Punkty ECTS:**

**Forma zaliczenia:** Nie sklasyfikowany

**Cele przedmiotu:**

C1- Rozumienie roli HR w organizacji

C2- Nabycie umiejętności zarządzania podstawowymi procesami HR w organizacji

**Wymagania wstępne:**

W1 - znajomość zagadnień z przedmiotu: psychologia pracy i organizacji

W2 - zainteresowanie prezentowaną problematyką

**Efekty kształcenia dla przedmiotu:**

**WIEDZA**

1. Prawidłowo definiuje podstawowe funkcje HR w organizacji ze wskazaniem niezbędnych do ich realizacji kompetencji K\_W12
2. Identyfikuje podstawowe obszary rozwojowe organizacji K\_W15
3. Prawidłowo analizuje sytuacje problemowe w prezentowanych case study K\_W14
4. Formułuje krytyczne wnioski dotyczące funkcjonowania wybranych firm K\_W14, K\_W15

**UMIEJĘTNOŚCI**

1. Przygotowuje analizę stanowiska pracy K\_U13
2. Podejmuje prawidłowe wnioski w procesie rekrutacji K\_U01, K\_U08
3. Opracowuje rekomendacje rozwojowe dla organizacji K\_U01, K\_U06, K\_U07, K\_U11
4. Prezentuje syntetyczne dane wskazujące na możliwość zarządzania kulturą organizacyjną K\_U08
5. Wykorzystuje wiedzę do przygotowania wskaźników w modelu kompetencyjnym K\_U07
6. Przygotowuje strategię personalną w oparciu o kluczowe wartości i strategię biznesową organizacji K\_U06, K\_U07, K\_U11

**KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)**

1. Określa priorytety działań podnoszących efektywność organizacji K\_K03, K\_K10
2. Krytycznie dokonuje oceny aktualnej sytuacji wybranych firm K\_K02, K\_K03, K\_K10
3. Postępuje zgodnie z zasadami etyki przygotowując ekspertyzy dla biznesu K\_K02, K\_K10

**Metody dydaktyczne:**

Dyskusja, analiza przypadków, praca w grupach, przygotowanie prezentacji multimedialnej.

**Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:**

Ocena niedostateczna:

(W) - Nie zna podstawowych funkcji HR

(U) - Nie potrafi przygotować rekomendacji dla organizacji w oparciu o uzyskane dane

- Nie uwzględnia prawidłowo danych w procesie rekrutacji

- Błędnie przygotowuje strategię HR

(K) - Nie potrafi dokonać krytycznej oceny aktualnej sytuacji danej organizacji pod kątem procesów HR i rekomendacji konsultanta

Ocena dostateczna:

(W) - Definiuje funkcje HR i niezbędne do ich realizacji kompetencje

(U) - Prawidłowo przygotowuje analizę stanowiska pracy

- Zgodnie z zasadami przygotowuje ogłoszenie rekrutacyjne na wybrane stanowisko

(K) - Postępuje zgodnie z zasadami etyki

## Opis zajęć: Zarządzanie personelem ( PBIP) (ćwiczenia)

Ocena dobra:

- (W) - Zna podstawowe zasady wartościowania stanowisk pracy i zarządzania talentami w organizacji
- (U) - Prawidłowo przygotowuje wskaźniki behawioralne do modelu kompetencyjnego
  - Podejmuje prawidłowe wnioski w procesie rekrutacji
- (K) - Prawidłowo dokonuje analizy sytuacji w wybranych organizacjach pod kątem procesów HR

Ocena bardzo dobra:

- (W) - Potrafi podać rozwiązania case study w odniesieniu do teorii z zakresu psychologii organizacji i zarządzania
- (U) - Przygotowanie rekomendacji rozwojowych dla wybranej organizacji
  - Syntetyzuje wnioski z badań w postaci wskazówek do zarządzania kulturą organizacyjną
  - Przygotowuje strategię personalną
  - Przygotowuje syntetyczną analizę DC (case study)
- (K) - Określa priorytety działań w obszarze HR podnoszące efektywność danej organizacji

### Treści programowe przedmiotu:

Strategia personalna  
Funkcje HR w organizacji  
Analiza stanowiska pracy  
Model kompetencyjny  
Ogłoszenie rekrutacyjne - ocena CV  
Development Center - case study  
Zarządzanie talentami w organizacji

### Literatura:

Literatura podstawowa:

1. Chmiel, N. Psychologia pracy i organizacji. Gdańsk: GWP.
2. Leary-Joyce, J. Budowanie wizerunku pracodawcy z wyboru. Warszawa: Wolters Kluwers
3. Kożusznik, B. Zachowania człowieka w organizacji. Warszawa: PWE
4. Oleksyn, T. Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka. Warszawa: Wolters Kluwers
5. Witkowski, S.A., Listwan, T. Kompetencje a sukces zarządzania organizacją. Warszawa: Difin

Literatura uzupełniająca:

1. Pocztowski, A. Zarządzanie talentami w organizacji. Warszawa: Wolters Kluwers
2. Poels, F. Wartościowanie stanowisk pracy i strategii wynagrodzeń. Warszawa: Wolters Kluwers