

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 509595

ETAP: Semestr letni

Informacje ogólne:

Prowadzący: dr Tomasz Korulczyk

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 - pogłębienie rozumienia wynagradzania pracowników z punktu widzenia różnych teorii psychologicznych
- C2- nabycie umiejętności dotyczących behawioralnych aspektów nagradzania i oceny oraz mechanizmów psychologicznych leżących u podłoża subiektywnej oceny wartości nagrody i poddaniu się procesowi oceny
- C3 - pogłębienie umiejętności optymalnego nagradzania, w celu utrzymania wysokiej motywacji do pracy i zaangażowania pracownika

Wymagania wstępne:

- W1 - podstawowa wiedza z zakresu psychologii ogólnej
- W2 - podstawowa wiedza z zakresu psychologii osobowości
- W3 - podstawowa wiedza z zakresu statystyki

Efekty kształcenia dla przedmiotu:

WIEDZA

K_W03 posiada wiedzę o powiązaniach psychologii z innymi dyscyplinami naukowymi (filozofią, medycyną, socjologią, pedagogiką i in.) zna podstawowe zagadnienia z zakresu dyscyplin bazowych dla psychologii: biologicznych podstaw zachowania, logiki, filozofii, technologii informacyjnej;

K_W04 rozumie specyfikę, istotę i cele poznania naukowego, zna zasady metodologii psychologii; posiada wiedzę na temat projektowania i prowadzenia badań empirycznych w psychologii

K_W06 ma wiedzę dotyczącą społeczno-kulturowych podstaw zachowania człowieka i relacji społecznych, funkcjonowania grup społecznych, wpływu społecznego, kształtowania się postaw; ma pogłębioną wiedzę dotyczącą procesów komunikowania interpersonalnego i społecznego oraz ich prawidłowości i zakłóceń

K_W12 ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania oraz doradztwa zawodowego, marketingu, psychologii reklamy i zachowań konsumenckich

UMIEJĘTNOŚCI

K_U02 integruje wiedzę z zakresu różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka, grup społecznych oraz organizacji

K_U03 ma rozwinięte umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej; potrafi przygotować pracę pisemną, prezentację multimedialną i wystąpienie ustne z zakresu psychologii oraz porozumiewać się ze specjalistami z zakresu psychologii oraz innymi grupami docelowymi używając różnych technik i kanałów komunikacji; potrafi wypowiadać się i argumentować swoje poglądy w sposób precyzyjny, wykorzystując terminologię psychologiczną oraz integrując różne ujęcia i koncepcje psychologiczne

K_U08 potrafi kompetentnie posługiwać się testami oraz innymi technikami badań psychologicznych z poszanowaniem aspektów prawnych i etycznych

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)

K_K02 jest świadomy znaczenia zasad etycznych i uczciwości intelektualnej w działaniach naukowych oraz praktyce zawodowej psychologa
K_K07 wykazuje krytyczną postawę wobec stosowanych metod badawczych i uzyskanych dzięki nim wyników, a także wobec różnych poglądów i praktyk w zakresie psychologii

Metody dydaktyczne:

Metoda: ćwiczenia praktyczne, gry edukacyjne, oglądanie filmów edukacyjnych, praca w grupie, metody warsztatowe, dyskusja problemowa, odgrywanie ról, studium przypadku.
Pomoce dydaktyczne: rzutnik multimedialny, laptop, prezentacje multimedialne.

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

Wymagania dotyczące zaliczenia przedmiotu:

Wynik egzaminu

Minimalne wymagania kompetencyjne na ocenę dostateczną:

- rozumie podstawowe mechanizmy leżące u podstaw nagradzania i oceny
- jest zaznajomiony z behawioralnymi podstawami nagradzania
- rozumie rolę subiektywnego aspektu procesu nagradzania i karania na zaangażowanie i motywację pracownika
- jest zaznajomiony z podstawowymi błędami nagradzania w środowisku organizacyjnym

Treści programowe przedmiotu:

Zajęcia 1 – zajęcia wprowadzające

Zajęcia 2 – przedstawienie psychologicznych teorii nagradzania i karania

Zajęcia 3 – behawioralno-poznawcze aspekty wynagradzania

Zajęcia 4 – psychologiczno-ekonomiczne teorie nagradzania

Zajęcia 5 – błędy nagradzania i ich wpływ na motywację pracownika

Zajęcia 6 – metody nagradzania w organizacjach

Zajęcia 7 – podstawy oceny pracowniczej

Zajęcia 8 – metody oceny pracowniczej: wstępnej i okresowej

Zajęcia 9 – podsumowanie

Literatura:

Literatura podstawowa:

Olszak, E. (2014). Nowoczesny dobór personelu-kierunki rozwoju metod i narzędzi w rekrutacji i selekcji. Wrocław: Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Witkowski, T. (2000). Nowoczesne metody doboru i oceny personelu. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.

Schultz D.P., Schultz S.E., (2002). Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Warszawa: PWN.

Literatura uzupełniająca:

Sedlak, K. (2010). Tajniki HR - najlepsze praktyki wynagradzania i rekrutacji. Kraków: Sedlak & Sedlak.