|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AKADEMIA WSB** | | | | | | | | | | |
| **Kierunek studiów: Socjologia** | | | | | | | | | | |
| **Przedmiot: Psychologia procesów kadrowych** | | | | | | | | | | |
| **Profil kształcenia: praktyczny** | | | | | | | | | | |
| **Poziom kształcenia: studia I stopnia** | | | | | | | | | | |
| **Liczba godzin**  **w semestrze** | | 1 | | | 2 | | | | 3 | |
| I | II | | III | | IV | | V | VI |
| **Studia stacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e)\* | |  |  | |  | | 20ćw | |  |  |
| **Studia niestacjonarne**  (w/ćw/lab/pr/e) | |  |  | |  | | 12ćw | |  |  |
| **JĘZYK PROWADZENIA ZAJĘĆ** | | polski | | | | | | | | |
| **WYKŁADOWCA** | | mgr Małgorzata Świerkosz Hołysz | | | | | | | | |
| **FORMA ZAJĘĆ** | | Ćwiczenia, konsultacje | | | | | | | | |
| **CELE PRZEDMIOTU** | | * Poznanie koncepcji psychologii w biznesie. * Umiejętność prowadzenia rekrutacji, selekcji i adaptacji pracowników. * Poznanie istoty i rodzajów oceny pracowników. * Poznanie istoty rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji. * Zarządzanie talentami w organizacji. * Wykorzystanie wyników badania kompetencji do rozwoju organizacji. | | | | | | | | |
| **Odniesienie do efektów uczenia się** | | | | **Opis efektów uczenia się** | | | | **Sposób weryfikacji efektu**  **uczenia się** | | |
| **Efekt kierunkowy** | **PRK** | | |
| **WIEDZA** | | | | | | | | | | |
| SO\_W02 | P6U\_W  P6U\_WK | | | * zna i rozumie w zaawansowanym stopniu różne koncepcje dotyczące człowieka: filozoficzne, psychologiczne i społeczne, które są podstawą teoretyczną i praktyczną interpretacji zachowań w organizacjach, zrozumienia działań ludzkich i proponowania modyfikacji działań innych i własnych; * Wyjaśnia istotę i uwarunkowania przedsiębiorczości jednostek ludzkich i zespołów | | | | Aktywna praca podczas ćwiczeń. Dyskusje grupowe, ćwiczenia przygotowane przez prowadzącego, praca indywidualna | | |
| SO\_W06 | P6U\_W  P6U\_WK | | | * zna w zaawansowanym stopniu i rozumie istotę i uwarunkowania przedsiębiorczości jednostek ludzkich i zespołów | | | | Aktywna praca podczas ćwiczeń. Dyskusje grupowe, ćwiczenia przygotowane przez prowadzącego, praca indywidualna | | |
| **UMIEJĘTNOŚCI** | | | | | | | | | | |
| SO\_U03  SO\_U09  SO\_U05  SO\_U04 | P6U\_U | | | * Potrafi identyfikować zjawiska i procesy kadrowe w organizacji oraz je, analizować, ocenić i interpretować * Ma umiejętność stosowania wiedzy teoretycznej w określonym obszarze funkcjonalnym organizacji * Potrafi dokonać obiektywnej samooceny kompetencji i doskonali umiejętności wyznaczając kierunki własnego rozwoju i kształcenia. * Formułuje, analizuje i rozwiązuje typowe problemy dotyczące psychologii procesów kadrowych w organizacji; | | | | * Opracowanie narzędzi rekrutacji pracowników poprzez AC * Opracowanie opisów kompetencji wraz ze wskaźnikami behawioralnymi * Umiejętność zbudowania ćwiczeń do DC | | |
| **KOMPETENCJE SPOŁECZNE** | | | | | | | | | | |
| SO\_K06 | P6U\_K | | | * Ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego dokształcania się zawodowego i rozwoju osobistego; * Odpowiedzialnie przygotowuje się do swojej pracy, jest gotów wyznaczyć priorytety przyjmując logiczną argumentację; | | | | Świadomość znaczenia budowania wizerunku pracodawcy poprzez narzędzia rozwijające pracowników | | |
| **Nakład pracy studenta (w godzinach dydaktycznych 1h dyd.=45 minut)\*\***  **12,5h** | | | | | | | | | | |
| **Stacjonarne**  udział w wykładach =  udział w ćwiczeniach = 20h  przygotowanie do ćwiczeń = 10h  przygotowanie do wykładu =  przygotowanie do egzaminu/zaliczenia =16h  realizacja zadań projektowych =  konsultacje = 4h  e-learning =  zaliczenie/egzamin =1h  inne (określ jakie) =  **RAZEM: 51h**  **Liczba punktów ECTS: 2**  **w tym w ramach zajęć praktycznych:** | | | | | | **Niestacjonarne**  udział w wykładach =  udział w ćwiczeniach = 12h  przygotowanie do ćwiczeń =14h  przygotowanie do wykładu =  przygotowanie do egzaminu/zaliczenia = 20h  realizacja zadań projektowych =  konsultacje = 4h  e-learning =  zaliczenie/egzamin =1h  inne (określ jakie) =  **RAZEM: 51h**  **Liczba punktów ECTS: 2**  **w tym w ramach zajęć praktycznych:** | | | | |
| **WARUNKI WSTĘPNE** | Nie dotyczy | | | | | | | | | |
| **TREŚCI PRZEDMIOTU**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | Treści realizowane w formie bezpośredniej:  **Rekrutacja i selekcja pracowników:**   1. Marketing personalny jako narzędzie wspierające proces selekcji i rekrutacji  * Elementy budujące wizerunek pracodawcy * Sposoby zarządzania personelem w organizacji  1. Proces rekrutacji zewnętrznej  * Omówienie 10 przykazań skutecznego i profesjonalnego procesu rekrutacyjnego  1. Proces rekrutacji wewnętrznej  * Różnice pomiędzy rekrutacją zewnętrzną a wewnętrzną  1. Rozmowa kwalifikacyjna  * Rodzaje rozmów * Przygotowanie do rozmowy * Struktura wywiadu  1. Komunikacja w rozmowie kwalifikacyjnej  * Rodzaje pytań w rozmowie rekrutacyjnej * Praca ciszą * Czego unikać?  1. Błędy poznawcze w procesie rekrutacji  * Omówienie (poparte przykładami) najczęściej występujących błędów podczas rozmów rekrutacyjnych  1. Zadbanie o osobę nową w organizacji  * Jak czuje się nowoprzyjęty pracownik w oranizacji – ćwiczenia.   **Ocena pracownicza:**   1. Wyjaśnienie czym są kompetencje. 2. Poznanie modelu zarządzania przez kompetencje. 3. Zidentyfikowanie kompetencji w organizacji. 4. Opracowanie modelu kompetencji. 5. Definicje i wskaźniki opracowanych kompetencji. 6. Możliwe zastosowanie modelu kompetencji 7. Badanie poziomu kompetencji metodą Development Center.   **Rozwój kapitału ludzkiego:**   1. Etap analizy – cele szczegółowe 2. Co osiągamy dzięki właściwie przeprowadzonej analizie potrzeb szkoleniowych? 3. Po co na etapie analizy myśleć o ocenie? 4. 4 poziomy ewaluacji wg Kirkpatricka 5. Korzyści wynikające z właściwej oceny grupy docelowej 6. Korzyści wynikające z zebrania informacji potrzebnych do opracowania szkolenia 7. Jak zebrać informacje potrzebne do opracowania szkolenia 8. Korzyści płynące z opracowania celów bazowych szkolenia 9. Umiejętności na szkoleniu a umiejętności przedszkoleniowe 10. Dobór właściwej metody szkoleniowej 11. Typy szkoleń 12. Jak ocenić koszty szkolenia? 13. Rodzaje materiałów szkoleniowych i jak je przygotowywać? 14. Cele szczegółowe szkolenia 15. Korzyści płynące z opracowania podręcznika trenera – dbałość o jakość. 16. Po co zbierać informację zwrotną?   Treści realizowane w formie e-learning: Nie dotyczy | | | | | | | | | |
| **LITERATURA**  **OBOWIĄZKOWA** | * Marcus Buckingham & Curt Coffman „Po pierwsze: Złam wszelkie zasady. Co najwięksi menadżerowie na świecie robią inaczej”, wyd. MT Biznes * H. Król, A. Ludwiczyński, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, Wyd. Naukowe PWN * Małgorzata Sidor-Rządkowska „Kompetencyjne systemy ocen pracowników”, wyd. Oficyna Wolters Kluwer 2011 | | | | | | | | | |
| **LITERATURA**  **UZUPEŁNIAJĄCA**  (w tym min. 2 pozycje w języku angielskim; publikacje książkowe lub artykuły) | * Tadeusz Oleksyn „Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka.”, wyd. Oficyna Wolters Kluwer 2010 | | | | | | | | | |
| **PUBLIKACJE NAUKOWE OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MODUŁU** | * Świerkosz-Hołysz M., Pokolenie Z wkracza na rynek pracy, w: „Społeczeństwo i Edukacja”, wyd. Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji w Warszawie HUMANUM, Nr 21(2)/2016, s. 439-448 * Świerkosz-Hołysz M., Menedżer w roli coacha, [w:] Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa, wyd. Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemyśle „Orgmasz”, 09.2014, s. 77-85 * Świerkosz-Hołysz M., Ratajczak S., Wartości i postawy życiowe młodego pokolenia w konfrontacji z oczekiwaniami i wartościami pracodawców, Konferencja Socialia, Międzynarodowa Konferencja Naukowa „Socialia 2013”, Ustroń, 21-22.10.2013 r. (publikacja w druku: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2013 ) | | | | | | | | | |
| **METODY NAUCZANIA**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | W formie bezpośredniej:  Ćwiczenia praktyczne poparte przykładami z realności zawodowej + analiza case studies oraz wykorzystanie arkuszy badań AC/DC | | | | | | | | | |
| **POMOCE NAUKOWE** | arkusze AC/DC, prezentacja, katalog kompetencji | | | | | | | | | |
| **PROJEKT**  (o ile jest realizowany w ramach modułu zajęć) |  | | | | | | | | | |
| **FORMA I WARUNKI ZALICZENIA**  (z podziałem na  zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning) | Zaliczenie z oceną.  Przygotowanie i zaprezentowanie ćwiczenia DC | | | | | | | | | |

*\* W-wykład, ćw- ćwiczenia, lab- laboratorium, pro- projekt, e- e-learning*