

AKADEMIA WSB WZ CIESZYN				
Kierunek studiów: ZARZĄDZANIE				
Przedmiot: Psychologia procesów kadrowych				
Profil kształcenia: PRAKTYCZNY				
Poziom kształcenia: studia II stopnia				
Liczba godzin w semestrze	1		2	
	I	II	III	IV
Studia stacjonarne (w/ćw/lab/pr/e)				26ćw
Studia niestacjonarne (w/ćw/lab/pr/e)				12ćw
WYKŁADOWCA				
FORMA ZAJĘĆ Ćwiczenia				
CELE PRZEDMIOTU Wyposażenie studentów w wiedzę i umiejętności z zakresu wykorzystania wiedzy psychologicznej w zarządzaniu procesami kadrowymi w organizacji, w tym między innymi: prowadzenia rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, wdrażania i adaptacji nowych pracowników, oceniania oraz rozpoznawania potrzeb szkoleniowych i rozwojowych pracowników. Przygotowanie studentów do skutecznego planowania zatrudnienia i przygotowania procesu rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.				
Odniesienie do efektów uczenia się		Opis efektów uczenia się		Sposób weryfikacji efektu uczenia się
Efekt kierunkowy	PRK			
WIEDZA				
Z2_W06	P7S_WG	Dysponuje wiedzą z zakresu psychologii i rozumie jej zastosowanie w przebiegu procesów kadrowych w organizacji, w tym m.in; w przygotowaniu analizy i opisu stanowiska pracy, dobraniu odpowiednich metod i narzędzi rekrutacji i selekcji, wdrażaniu na stanowisko pracy i ocenianiu pracownika oraz w planowaniu ścieżek rozwoju w organizacji		test wiedzy, ocena wypowiedzi w czasie dyskusji, ocena wykonania ćwiczeń indywidualnych i grupowych
Z2_W07	P7S_WK	Zna i rozumie w pogłębionym stopniu mechanizmy psychologiczne wpływające na zachowania pracowników w organizacji		test wiedzy, ocena wypowiedzi w czasie dyskusji, ocena wykonania ćwiczeń indywidualnych i grupowych
Z2_W10	P7S_WG	Zna współczesne wyzwania dla działów HR w przedsiębiorstwie, rozumie znaczenie polityki personalnej w organizacji		Ocena wypowiedzi w czasie dyskusji
UMIEJĘTNOŚCI				
Z2_U01	P7S_UW	Potrafi obserwować, analizować zachowania ludzi i trafnie je interpretować przy zastosowaniu zaawansowanych ujęć teoretycznych i paradygmatów badawczych psychologii		ocena udziału w ćwiczeniach indywidualnych i grupowych, wniosków i propozycji rozwiązań w trakcie analizy case study, ocena przygotowanego pisemnego planu

			rekrutacji dla konkretnego profilu pracownika
Z2_U07	P7S_UW	Realizując zadania menedżerskie potrafi zaplanować i przeprowadzić proces rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, rozmowę oceniającą a także skutecznie zarządzać procesem adaptacji i rozwoju zawodowego pracowników	ocena udziału w ćwiczeniach indywidualnych i grupowych, wniosków i propozycji rozwiązań w trakcie analizy case study, ocena przygotowanego pisemnego planu rekrutacji dla konkretnego profilu pracownika
Z2_U12	P7S_UK	Wykorzystując różne koncepcje teoretyczne oraz własne obserwacje potrafi prowadzić dyskusję, wypowiadając się w sposób zrozumiały i argumentując swoje stanowisko na temat wybranego zagadnienia z zakresu możliwości wykorzystania wiedzy psychologicznej w procesach kadrowych	ocena udziału w dyskusji, umiejętności argumentowania i prezentowania własnego stanowiska
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
Z2_K01	P7S_KK	Jest gotów do samodzielnego zdobywania i doskonalenia wiedzy, krytycznej oceny różnych opinii z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim w organizacji oraz do zasięgania opinii ekspertów w celu efektywnego rozwiązywania złożonych problemów zarządczych	obserwacja zachowań i analiza wypowiedzi w czasie dyskusji i ćwiczeń grupowych
Z2_K02	P7S_KR	Jest gotów do odpowiedzialnego pełnienia roli zawodowej wyznaczając priorytety jest gotów do rozwijania dorobku zawodowego i dbania o zachowanie etosu zawodu menedżera	obserwacja zachowań i analiza wypowiedzi w czasie dyskusji i ćwiczeń grupowych
Z2_K03	P7S_KR	Jest gotów do wykorzystania wiedzy psychologicznej w różnych procesach kadrowych z zachowaniem zasad etyki zawodowej	obserwacja zachowań i analiza wypowiedzi w czasie dyskusji i ćwiczeń grupowych
Nakład pracy studenta (w godzinach dydaktycznych 1h dyd.=45 minut)**			
Stacjonarne udział w wykładach = udział w ćwiczeniach = 26 przygotowanie do ćwiczeń = 8 przygotowanie do wykładu = przygotowanie do zaliczenia/egzaminu = 12 realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin = 2 inne (konsultacje) = 4 RAZEM: 50 Liczba punktów ECTS: 2 w tym w ramach zajęć kształtujących umiejętności praktyczne: 2		Niestacjonarne udział w wykładach = udział w ćwiczeniach = 12 przygotowanie do ćwiczeń = 16 przygotowanie do wykładu = przygotowanie do zaliczenia/egzaminu = 18 realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin = 2 inne (konsultacje) = 2 RAZEM: 50 Liczba punktów ECTS: 2 w tym w ramach zajęć kształtujących umiejętności praktyczne: 2	
WARUNKI WSTĘPNE	Wiedza z zakresu podstaw zarządzania, komunikacji interpersonalnej / zespołowej		

--	--

TREŚCI PRZEDMIOTU	<p>Treści realizowane w formie bezpośredniej:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychologia jako nauka, przedmiot zainteresowań psychologii procesów kadrowych. • Zastosowanie wiedzy psychologicznej w doborze kadr i zarządzaniu kapitałem ludzkim organizacji. • Polityka personalna organizacji. Pracownicy jako kapitał organizacji i źródło przewagi konkurencyjnej. • Elementy i etapy procesu kadrowego. • Analiza potrzeb personalnych. Planowanie zatrudnienia. • Analiza i opis stanowiska pracy. Modele budowy profilu kandydata • Nabór i dobór kandydatów do pracy • Proces rekrutacji. Etapy i metody rekrutacji. Rekrutacja zewnętrzna i wewnętrzna. • Metody selekcji (analiza dokumentów aplikacyjnych, analiza referencji kandydata, rozmowa kwalifikacyjna, testy psychologiczne, Assessment Centre, próbki pracy, symulacje, koszyk zadań) • Rodzaje rozmów kwalifikacyjnych. Struktura rozmowy, przebieg i przykładowe pytania. Wyciąganie wniosków z odpowiedzi. Perspektywa pracodawcy. Perspektywa kandydata do pracy. • Psychologia decyzji kadrowych. • Zatrudnienie i adaptacja pracownika na stanowisku pracy. Utrzymanie zasobów ludzkich w organizacji. • Ocena pracownicza. Zasady, kryteria i techniki oceny. Błędy w procesie oceniania • Rozwój kapitału ludzkiego. Analiza potrzeb szkoleniowych i planowanie szkoleń. • Wynagradzanie pracowników. Funkcja motywacyjna wynagrodzeń. Pozafinansowe środki motywowania • Zwalnianie pracowników. Outplacement • Współczesne wyzwania dla działów HR.
LITERATURA OBOWIĄZKOWA	<ul style="list-style-type: none"> • Suchar M., Rekrutacja i selekcja personelu, C.H. Beck 2019. • Śniegocka A., Rozmowa kwalifikacyjna. O czym nie wiedzą kandydaci do pracy, czyli sekrety rekrutujących, Wydawnictwo Onepress, 2018. • Król H. Ludwiczynski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2020. • Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2018.
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA	<ul style="list-style-type: none"> • Lubrańska A., Psychologia pracy, Difin, Warszawa 2017 • Prokopowicz P., Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach, Warszawa 2016 • Skuteczna rekrutacja, praca zbiorowa, Infor 2019. • Susskind R., Susskind D., Przyszłość zawodów : jak technologia zmieni prace ekspertów, Wolters Kluwer 2019. • Prokopowicz P., Żmuda G., Król G., Kompetencyjne testy sytuacji w rekrutacji, selekcji i oceny pracowników, Wolters Kluwer 2014. • Sidor-Rządowska M., Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników, Oficyna Ekonomiczna–ABC, Kraków 2015
METODY NAUCZANIA	<p>W formie bezpośredniej:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mini wykład z prezentacją, analiza przypadku, ćwiczenia indywidualne i grupowe, dyskusja <p>W formie e-learning: Nie dotyczy</p>
POMOCE NAUKOWE	<p>Prezentacja multimedialna, arkusze ćwiczeń, dokumenty aplikacyjne – wzory do analizy Plan rozmowy rekrutacyjnej, wzór opisu stanowiska pracy, wzór profilu kandydata, kwestionariusz oceny pracownika</p>
PROJEKT (o ile jest realizowany)	<p>Nie dotyczy</p>

w ramach modułu zajęć)	
FORMA I WARUNKI ZALICZENIA	Zaliczenie na podstawie test wiedzy oraz pracy na zajęciach - udział w dyskusji, wykonywanie zadań indywidualnych i grupowych (Opracowanie pisemnego planu rekrutacji dla konkretnego profilu pracownika. Przygotowanie opisu stanowiska pracy i profilu kandydata, oferty pracy dla kandydatów na dowolne stanowisko, propozycja metod rekrutacji i selekcji, przygotowanie planu rozmowy kwalifikacyjnej i arkusza oceny kandydata).