|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nazwa jednostki prowadzącej kierunek:** | | **AKADEMIA NAUK SPOŁECZNYCH I MEDYCZNYCH**  **W LUBLINIE**  **AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH**  WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH | | | |
| **Nazwa kierunku:** | | **PSYCHOLOGIA** | | | |
| **Poziom kształcenia:** | | pierwszy | | | |
| **Profil kształcenia:** | | praktyczny | | | |
| **Moduły wprowadzające / wymagania wstępne:** | | Psychologia emocji i motywacji, Psychologia osobowości, Psychologia zarządzania | | | |
| **Nazwa modułu (przedmiot lub grupa przedmiotów):** | | **PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY ZARZĄDZANIA PERSONELEM** | | | |
| **Osoby prowadzące:** | | **dr Urszula Łopuszańska** | | | |
| **mgr Magdalena Rozmus** | | | |
| **Ogólna liczba punktów ECTS (zajęcia teoretyczne + zajęcia praktyczne):** | | **8 (2,7 + 5,3)** | | **8 (4 + 4)** | |
| **Forma studiów**  **/liczba godzin/liczba punktów ECTS z uwzględnieniem form pracy studenta:** | | studia stacjonarne | liczba punktów ECTS | studia niestacjonarne | liczba punktów ECTS |
| Zajęcia teoretyczne – zajęcia zorganizowane | | **30** | **1,2** | **30** | **1,2** |
| Praca własna studenta | | **37,5** | **1,5** | **70** | **2,8** |
| Zajęcia praktyczne – zajęcia zorganizowane | | **60** | **2,4** | **30** | **1,2** |
| Praca własna studenta: | | **72,5** | **2,9** | **70** | **2,8** |
| **Cele modułu:** | Celem przedmiotu jest zapoznanie studentów z podstawowymi pojęciami, prawidłowościami i problemami zarządzania personelem, procesem zarządzania zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji, przedstawienie studentom różnych metod i technik naboru, oceny i motywowania pracowników. | | | | |
| **Efekty kształcenia:** |  | | | | |
| Wiedza: Student zna terminologię związaną z zarządzaniem personelem, zna i opisuje mechanizm funkcjonowania organizacji i zachodzące w niej procesy, a także metody i techniki rekrutacji, charakteryzuje podstawowe techniki motywacyjne, zna współczesne psychologiczne koncepcje zarządzania kadrą.  Umiejętności: Student poprawnie posługuje się poznanymi pojęciami, ocenia stosowane w różnych organizacjach metody rekrutacji, oceny i motywacji, konstruuje własne proste arkusze oceny pracowniczej, proponuje rozwiązania w zakresie podnoszenia lub zmiany kwalifikacji, ocenia przydatność i efektywność poznanych technik motywacyjnych stosowanych w organizacji.  Kompetencje społeczne: Student chętnie bierze udział w dyskusjach, rozumie znaczenie aspektów psychologii w efektywnym zarządzaniu zasobami ludzkimi, zachowuje ostrożność w wyrażaniu opinii, samodzielnie uzupełnia wiedzę z zakresu psychologii. | | | | | |
| **Forma zajęć/metody dydaktyczne:** |  | | | | |
| Zajęcia teoretyczne (wykład z prezentacją multimedialną), zajęcia praktyczne (ćwiczenia, studium przypadku) | | | | | |
| **Forma i warunki zaliczenia przedmiotu w odniesieniu do efektów kształcenia:**  Wiedza: zaliczenie pisemne  Umiejętności: ocena na podstawie referatu na wybrany temat  Kompetencje społeczne: ocena na podstawie aktywnego udziału w zajęciach | | | | | |
| **Treści programowe:** |  | | | | |
| 1. Co to jest organizacja. 2. Zarządzanie organizacją - podstawowe funkcje. 3. Zarządzanie personelem w organizacji. 4. Proces kadrowy a strategia biznesowa organizacji. 5. Role organizacyjne - kształtowanie stanowisk pracy i ich opis. 6. Rekrutacja i selekcja kandydatów. 7. Znaczenie profilu wymagań zawodowych w rekrutacji i selekcji. 8. Metody pozyskiwania danych o kandydatach do pracy. 9. Assessment Center w selekcji kandydatów - projektowanie procesu i dobór metod. 10. Przyczyny chybionych decyzji selekcyjnych. 11. Wspieranie adaptacji nowych pracowników. 12. Stres i redukcja jego negatywnych skutków. 13. Ocena i rozwój pracowników. 14. Budowa kwestionariuszy oceny okresowej pracowników. 15. Dobór technik oceny i zastosowanie właściwej skali do oceny pracy członków organizacji. 16. Obszary kariery zawodowej i spotykanie podejścia do karier we współczesnych organizacjach. 17. Techniki budowania własnej kariery zawodowej przez pracowników korporacji. 18. Doskonalenie kompetencji zawodowych pracowników-metody. 19. Rodzaje wynagradzania pracowników. 20. Tworzenie systemów premiowych w organizacji. 21. Rozstawanie się z pracownikiem. 22. Psychologiczne mechanizmy dbałości współczesnych organizacji o wysoką kulturę rozstawania się ze swoimi członkami. 23. Wdrażanie zmian (restrukturyzacja). 24. Partycypacja pracownicza. 25. Współczesne wyzwania zawodowe stawiane przez organizacje wobec specjalistów w zakresie psychologii zarządzania personelem. 26. Obszary doskonalenia psychologów pracy odpowiedzialnych w firmie za kształtowanie polityki kadrowej. | | | | | |
| **Literatura podstawowa:** |  | | | | |
| 1. Brzeziński M., *Organizacja kreatywna.* Warszawa 2009, PWN. 2. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2000, Oficyna Ekonomiczna. 3. Borkowska S. (red.), *Wynagrodzenie - rozwiązywanie problemów w praktyce.* Kraków 2004, Oficyna Ekonomiczna. 4. Listwan T., (red.) *Zarządzanie kadrami*, CH Beck, Warszawa 2006 5. Zbiegień-Maciąg L. (red.), *Zarządzanie pracownikami*, Wyd. AGH, Kraków, 2003 | | | | | |
| **Literatura uzupełniająca:** |  | | | | |
| 1. Jamka B., *Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników*, Difin, Warszawa 2001 2. Schwan J., Seipel S., *Marketing kadrowy*, Wyd. Beck, Warszawa, 2002 3. Kelley, T., *Sztuka innowacji. Lekcje kreatywności z doświadczeń czołowej amerykańskiej firmy projektowej*. Warszawa, 2003 MT Biznes. | | | | | |