Cykl kształcenia od roku akademickiego: 2023-2024

**KARTA PRZEDMIOTU**

1. **Dane podstawowe**

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Systemy oceny pracowników |
| Nazwa przedmiotu w języku angielskim | Employee appraisal systems |
| Kierunek studiów | Zarządzanie |
| Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie) | Studia II stopnia |
| Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne) | Stacjonarne |
| Dyscyplina | Nauki o zarządzaniu i jakości |
| Język wykładowy | polski |

|  |  |
| --- | --- |
| Koordynator przedmiotu/osoba odpowiedzialna | Dr inż. Monika Wawer |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Forma zajęć*(katalog zamknięty ze słownika)* | Liczba godzin | semestr | Punkty ECTS |
| wykład | 15 | 4 | 2 |
| konwersatorium |  |  |
| ćwiczenia | 15 |  |
| laboratorium |  |  |
| warsztaty |  |  |
| seminarium |  |  |
| proseminarium |  |  |
| lektorat |  |  |
| praktyki |  |  |
| zajęcia terenowe |  |  |
| pracownia dyplomowa |  |  |
| translatorium |  |  |
| wizyta studyjna |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Wymagania wstępne | W1 – Zainteresowanie zagadnieniami dotyczącymi zarządzania kapitałem ludzkim  W2 – Wiedza z zakresu [zarządzania kadrami w organizacjach międzynarodowych](https://e.kul.pl/qlsale.html?op=10&zid=709384) |

1. **Cele kształcenia dla przedmiotu**

|  |
| --- |
| C1 – Pozyskanie przez studentów wiedzy dotyczącej systemów oceny pracowników |
| C2 – Kształtowanie umiejętności wykorzystywania wiedzy teoretycznej do analizowania i interpretowania problemów występujących w procesach oceniania pracowników |

1. **Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Symbol | Opis efektu przedmiotowego | Odniesienie do efektu kierunkowego |
| WIEDZA | | |
| W\_01 | Zna w stopniu pogłębionym tradycyjne i nowoczesne systemy oraz metody wykorzystywane w organizacji do oceniania pracy pracowników | K\_W04 |
| W\_02 | Zna współczesne tendencje budowania systemów oceny pracowników | K\_W05 |
| UMIEJĘTNOŚCI | | |
| U\_01 | W sposób merytoryczny porozumiewa się zarówno ze specjalistami i praktykami z zakresu zarządzania, jak i osobami z dyscyplin pokrewnych | K\_U07 |
| U\_02 | Opracowuje projekt systemu oceny pracowników, a także interpretuje studia przypadków | K\_U08 |
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE | | |
| K\_01 | Wyraża gotowość do formułowania własnych sądów dotyczących posiadanej wiedzy i odbieranych treści oraz poddawania się ocenie | K\_K05 |

1. **Opis przedmiotu/ treści programowe**

|  |
| --- |
| **Treści realizowane w formie wykładowej**   1. Cele i funkcje systemu oceny pracowników (SOP) 2. Zasady budowy SOP 3. Metody i kryteria wykorzystywane w systemie oceny pracowników 4. Tradycyjne i nowoczesne systemy oceny pracowników 5. Systemy oceny pracy w różnych typach organizacji 6. SOP a zasady transparentności w organizacji 7. Dokumenty organizacyjne dotyczące wprowadzenia systemu oceny pracownika   **Treści realizowane w formie ćwiczeniowej**   1. Etapy projektowania i wdrożenia SOP 2. Dostosowanie projektu systemu oceny pracowników do specyfiki organizacji i jej rozmiaru 3. Tworzenie regulaminu oceny pracowników 4. Wybór kryteriów oceny pracy dla różnych stanowisk 5. Budowa arkuszy oceny pracowników 6. Etapy i zasady prowadzenia rozmowy oceniającej z pracownikami |

1. **Metody realizacji weryfikacji efektów uczenia się**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Symbol efektu | Metody dydaktyczne  *(lista wyboru)* | Metody weryfikacji  *(lista wyboru)* | Sposoby dokumentacji  *(lista wyboru)* |
| WIEDZA | | | |
| W\_01 | Wykład konwersatoryjny | Kolokwium pisemne | Sprawdzone kolokwium pisemne |
| W\_02 | Studia przypadków | Kolokwium pisemne | Sprawdzone kolokwium pisemne |
| UMIEJĘTNOŚCI | | | |
| U\_01 | Metoda projektu | Projekt | Elektroniczna wersja projektu |
| U\_02 | Odgrywanie ról | Obserwacja | Raport z obserwacji |
| KOMPETENCJE SPOŁECZNE | | | |
| K\_01 | Dyskusja | Obserwacja | Raport z obserwacji |

1. **Kryteria oceny**

Zaliczenie wykładów ma formę pisemnego kolokwium. Oceny wystawione są na podstawie liczby zdobytych punktów według poniższej skali:

0 – 50 % - ocena niedostateczna

51 – 60 % - ocena dostateczna

61 – 70 % - ocena dostateczna plus

71 – 80 % - ocena dobra

81 – 90 % - ocena dobra plus

91 – 100% - ocena bardzo dobra

Zaliczenie ćwiczeń ma formę wykonania indywidualnego projektu systemu oceny pracowników.

1. **Obciążenie pracą studenta**

|  |  |
| --- | --- |
| Forma aktywności studenta | Liczba godzin |
| Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem | **30** |
| Liczba godzin indywidualnej pracy studenta | **30** |

1. **Literatura**

|  |
| --- |
| Literatura podstawowa |
| 1. Sidor-Rządkowska M., *Kompetencyjne systemy ocen pracowników. Przygotowanie, wdrażanie i integrowanie z innymi systemami ZZL*, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER, Warszawa 2020. 2. Sidor-Rządkowska M,*. Kształtowanie nowoczesnych systemów ocen pracowników*, Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER, Warszawa 2015. 3. Jędrzejczak J., *Oceny okresowe pracowników. Zarządzanie przez ocenianie. Poradnik dobrych praktyk*, [ODDK Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr](https://www.empik.com/szukaj/produkt?publisherFacet=oddk+o%C5%9Brodek+doradztwa+i+doskonalenia+kadr), 2016. 4. Król H., Ludwiczyński A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021. 5. Armstrong M., Taylor S., *Zarządzanie zasobami ludzkimi,* Wydawnictwo: WOLTERS KLUWER, Warszawa 2020. |
| Literatura uzupełniająca |
| 1. Wawer M. (red.), *Rozwój potencjału społecznego w organizacji*, Wydawnictwo WSPA, Lublin 2012. |