SUBJECT DATASHEET

Organizational justice and performance appraisal

BMEGT52S162

I. SUBJECT DESCRIPTION

1. SUBJECT DATA

Subject name
Organizational justice and performance appraisal

ID (subject code)	BMEGT52S162

Type of subject
Contact lessons

Course types and lessons

Type	*Lessons*
Lecture	12
Practice	10
Laboratory	0

Type of assessment
exam

Number of credits
4

Subject Coordinator

Name	*Position*	*Contact details*
Gerákné Dr. Krasz Katalin	assistant professor	krasz.kata@gtk.bme.hu

Educational organisational unit for the subject
Department of Ergonomics and Psychology

Subject website
http://www.erg.bme.hu/oktatas-tantargyak/tantargyak

Language of the subject
magyar

Curricular role of the subject, recommended number of terms
Programme: **Psychology Master's Programme - Work and organisational psychology specialisation from 2015/16/Term 1**
Subject Role: **Compulsory**
Recommended semester: **3**

Direct prerequisites

Strong	None
Weak	None
Parallel	None
Exclusion	None

Validity of the Subject Description
Approved by the Faculty Board of Faculty of Economic and Social Sciences, Decree No: 5881478/13/2024 registration number. Valid from: 11.12.2024.

2. OBJECTIVES AND LEARNING OUTCOMES

Objectives

The aim of the course is for the student to be able to design, introduce and operate a performance appraisal system, as well as to prepare the evaluators and the appraised, by having knowledge of the possibilities of evaluating organizational performance, the elements of the performance evaluation system as well as the factors influencing the operation of performance appraisal.

Academic results

Knowledge

1. 1. The student acquires a comprehensive knowledge of the stakeholders of the performance evaluation system, the possible tasks and challenges of its operation within the framework of the human function.
2. 2. The student gets to know the conceptual background of performance and performance management, the models that support their definition depending on the organizational context, culture and external environmental characteristics.
3. 3. The student acquires knowledge about the possible goals of the performance evaluation, the possibilities of using the results of the evaluation, the relationship of the performance evaluation system with other organizational human resources systems.
4. 4. The student learns about the process of performance management, its operational characteristics, the object of performance evaluation, the aspects, forms, and methods of evaluation, the range of possible evaluators, the possibilities of the frequency and timing of evaluation, their advantages and disadvantages, and the conditions for their application.
5. 5. The student gets to know the aspects of the design of the performance evaluation front page, the possibilities of IT support for the performance evaluation.
6. 6. The student learns about the relationships between organizational and individual factors influencing performance evaluation and the development and introduction of performance appraisal system.
7. 7. The student gets to know the steps of creating a performance evaluation system.
8. 8. The student gets to know the possible elements, tasks, methods and scenario of staff preparation programs supporting the operation of performance evaluation.

Skills

1. 1. Able to communicate in a professionally adequate manner, orally and in writing, in these topics
2. 2. The student is able to design, introduce, and implement the performance appraisal system and manage the challenges that arise during its operation.
3. 3. The student is able to conduct surveys supporting the development and introduction of TÉR, and to communicate the results.
4. 4. The student is able to develop the performance evaluation criteria and evaluation methodology, to coordinate the results of the evaluation with other human systems.
5. 5. The student is able to compile a manual supporting the operation of performance appraisal system.
6. 6. The student is able to prepare performance appraisal system participants.

Attitude

1. 1. He is open to the latest, trendy knowledge related to human resource management.
2. 2. Willingly cooperates with representatives of related professions on a given issue.
3. 3. Acts proactively and cooperates in issues affecting his work.

4. 4. Able to listen and accept the views and opinions of others.
5. 5. Represents a value-added approach in his profession.
6. 6. You have a need for continuous self-improvement.

Independence and responsibility

1. 1. He is able to independently evaluate and make decisions on issues affecting his professional activity.
2. 2. Able to independently plan, develop, introduce and implement TÉR.
3. 3. Takes responsibility for the tasks and programs planned and/or led by him.
4. 4. Represents your profession responsibly and ethically.

Teaching methodology

Lecture, interactive class tasks, group work, solving practical tasks.

Materials supporting learning

- Murphy, K. R., Cleveland, N. J. (1995): Understanding performance appraisal, Social, organizational and goal-based perspectives. SAGE Publication, London
- • Gerákné, Krasz K. (2008): Hogyan lehet igazságos a teljesítményértékelés? Munkaügyi Szemle, 52. évfo-lyam, 2. szám.
- • Smither, W. J. (Ed): Performance appraisal. State of the art in practice, Jossey-Bass Publishers, San Fran-cisco, 95-131.
- • Gerákné, Krasz K., Krepelka, Á. (2007): Siker vagy kudarc: a teljesítményértékelést befolyásoló tényezők. Humánpolitikai Szemle, 18. évfolyam, 6. szám, 51-57.
- • Gerákné, Krasz K. (2006): A szervezeti teljesítményértékelés eredményes működésének értékelési kritéri-umai. Alkalmazott Pszichológia, VIII. kötet, 3. szám.
- • Roberts, G. E. (2003): Employee performance appraisal system participation: A technique that work. Pub-lic Personnel Management, 32 (1), 89-96.

II. SUBJECT REQUIREMENTS

TESTING AND ASSESSMENT OF LEARNING PERFORMANCE

General Rules

A 2.2. pontban megfogalmazott tanulási eredmények értékelése egyéni és csoportos házi dolgozat elkészítése, annak bemutatása és a témához
kapcsolódó kérdések megválaszolása alapján történik.

Performance assessment methods

Szorgalmi időszakban: egyéni gyakorlati feladat önálló elvégzése - házi dolgozat készítése és bemutatása. Vizsgaidőszakban: A csoportos házi dolgozat elkészítése, összefoglaló dokumentum megírása, és a szóbeli vizsgán a csoportmunka bemutatása, majd a félév során tanultak
alapján a dolgozathoz kapcsolódó szakmai kérdések megválaszolása.

Percentage of performance assessments, conducted during the study period, within the rating

- **Egyéni gyakorlati feladat elkészítése és bemutatása** : 50

Percentage of exam elements within the rating

- **Csoportos feladat elkészítése és bemutatása. Szóbeli vizsgán a dolgozathoz kapcsolódó és a félév tananyagára épülő szakmai kérdések megválaszolása**: 50

Conditions for obtaining a signature, validity of the signature

3.3. pontban meghatározott feladat teljesítése

Issuing grades

Excellent	0
Very good	90-100%
Good	80-89%
Satisfactory	70-79%
Pass	50-69%
Fail	50% alatt

Retake and late completion

A hallgató pótolhatja 3.2-es pontban meghatározott feladatot (egyéni házi dolgozatot) a TVSz-ben megadott határidőig.

Coursework required for the completion of the subject

előadáson részvétel	12
gyakorlaton részvétel	10
egyéni és csoportos feladat elkészítése, bemutatása	98
összesen	120

Approval and validity of subject requirements

Consulted with the Faculty Student Representative Committee, approved by the Vice Dean for Education, valid from: 04.11.2024.

III. COURSE CURRICULUM

THEMATIC UNITS AND FURTHER DETAILS

Topics covered during the term

A félév során az alábbi témákat érintjük.

1 Szervezeti és humán stratégia összefüggései a teljesítményértékelési rendszerrel
2 Teljesítményértékelési rendszer helye és a szerepe a HRM területei között
3 Teljesítményértékelés lehetséges céljai, az értékelés lehetséges következményei
4 A teljesítményértékelési rendszer sikerének kritériumai
5 A teljesítmény és a teljesítménymenedzsment definíciói
6 A TÉR kialakításának, bevezetésének stratégiai kérdései, lépései
7 A teljesítményértékelés szempontjai, módszerei, szereplői, időzítése és gyakorisága
8 A teljesítményértékelési rendszer működtetéséhez szükséges felkészítő programok lehetséges elemei, módszerei, forgatókönyve.

Additional lecturers

Approval and validity of subject requirements