

Nazwa zajęć: Techniki doboru personelu		Techniques of personnel selection		
Kierunek: Zarządzanie			Obowiązuje od roku ak. 2020/2021	
Poziom: II st. magisterski	Profil: Praktyczny	Grupa zajęć: Specjalnościowe		
Semestr: II st. magisterski	Forma zaliczenia: Z - zaliczenie na ocenę	Punkty ECTS: 3	Zajęcia do wyboru: Tak	
			Język zajęć: polski	
Forma zajęć i liczba godzin na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych:				
Wykład 15 / 8	Ćwiczenia 15 / 8	Suma godzin: 30 / 16		
Specjalność: Zarządzanie zasobami ludzkimi				
Nazwiska osób odpowiedzialnych za zajęcia: dr Joanna Koprowicz				
Opis zajęć: Zajęcia z Technik doboru personelu mają za zadanie wyposażyć studentów w praktyczną wiedzę i umiejętności, które w przyszłości pozwolą na trafny wybór metody rekrutacji i selekcji pracowników. Proces doboru personelu należy do głównych zadań procesu zarządzania zasobami ludzkimi i powinien być dokonywany tak, aby zachować zasady racjonalności i efektywności. Proces doboru personelu odgrywa kluczową rolę w funkcjonowaniu firm, gdyż obejmuje nie tylko pozyskiwanie pracowników różnorodnymi metodami, ale dodatkowo koncentruje się także na procesie adaptacji pozyskanych pracowników. Dobór pracowników jest zbiorem działań które mają na celu zapewnienie odpowiedniej liczby kompetentnych pracowników. Powierzone zostaje je im realizacja misji oraz celów strategicznych organizacji.				
Cele dydaktyczne:				
Zapoznanie studentów z nowoczesnymi metodami doboru personelu, projektowaniem procesów rekrutacji i selekcji, dostosowaniem właściwej metody doboru do wymagań organizacji. Wyposażenie studentów w wiedzę dotyczącą technik planowania zasobów ludzkich, techniki rekrutacji, selekcji oraz adaptacji pozyskanego pracownika.				
Przekazanie studentom wiedzy o różnorodnych metodach doboru personelu (od pasywnych po aktywne).				
Rozwinięcie umiejętności sprawnego posługiwania się różnorodnymi metodami doboru personelu, m.in. projektowania rozmowy rekrutacyjnej, krótkich sesji Assessment Center.				
Rozwinięcie kompetencji społecznych niezbędnych do samodzielnego przeprowadzenia procesu rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy.				
Metody dydaktyczne:			Metody oceniania:	
MP1	studium przypadku		MO1	praca projektowa
MC1	ćwiczenie praktyczne		MO2	przygotowanie do zajęć
MC2	projekt		MO3	aktywność w trakcie zajęć
MS1	wykład problemowy			

MS2	dyskusja dydaktyczna					
-----	----------------------	--	--	--	--	--

Wykład

W1	Istota i elementy doboru personelu
W2	Opis stanowiska pracy jako narzędzie doboru
W3	Znaczenie ogłoszeń rekrutacyjnych w procesie doboru
W4	Rozmowa kwalifikacyjna jako metoda selekcji
W5	Symulacyjne metody selekcji kandydatów
W6	Adaptacja społeczno-zawodowa pracowników

Ćwiczenia

C1	Istota i elementy doboru personelu
C2	Opis stanowiska pracy jako narzędzie doboru
C3	Znaczenie ogłoszeń rekrutacyjnych w procesie doboru
C4	Rozmowa kwalifikacyjna jako metoda selekcji
C5	Symulacyjne metody selekcji kandydatów
C6	Adaptacja społeczno-zawodowa pracowników

Literatura podstawowa

1 J. Woźniak, Rekrutacja-teoria i praktyka, PWN 2013
2 D. Wieczorek, Skuteczna rekrutacja, Helion 2013
3 Dale M., Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników, Oficyna Ekonomiczna Grupa Wolters Kluwer, Kraków 2006.
4 Suchar M., Rekrutacja i selekcja personelu, C.H. Beck, Warszawa 2008.

Literatura uzupełniająca

1 T. Witkowski (red.), Dobór Personelu Koncepcja-narzędzia-konteksty, Moderator 2007
2 Woodruff Ch., Ośrodki oceny i rozwoju, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
3 A. Żarczyńska –Dobiesz, Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie, Wyd. Wolters Kluwer 2008.

Warunki zaliczenia

Przygotowanie w grupach pracy projektowej dotyczącej procedury doboru na wybrane stanowisko, obejmującej opis stanowiska pracy i profil kandydata, ogłoszenie rekrutacyjne, macierz metod selekcji, schemat rozmowy rekrutacyjnej, dwudniowe AC oraz plan wdrożenia pracownika

Przykłady pytań zaliczeniowych

Obciążenie pracą studenta

Studia stacjonarne/niestacjonarne

Forma pracy studenta	Wykład		Ćwiczenia		Suma	
Zajęcia z bezpośrednim udziałem nauczyciela	15 g	8 g	15 g	8 g	30 g	16 g

Zapoznanie się z literaturą przedmiotu	10 g	15 g					10 g	15 g
Przygotowanie się do zajęć	5 g	10 g	5 g	9 g			10 g	19 g
Przygotowanie się do kolokwium								
Realizacja zadanych ćwiczeń i zadań			5 g	5 g			5 g	5 g
Przygotowanie sprawozdania z ćwiczeń								
Przygotowanie projektu / pracy			20 g	20 g			20 g	20 g
Przygotowanie się i udział w egzaminie								
	30 g	33 g	45 g	42 g			75 g	75 g

Efekty uczenia się	KEK	Treści kształcenia	Metody dydaktyczne	M. oceniania
potrafi zdefiniować pojęcia z zakresu doboru personelu	K_W01	W1-W6	MP1 MC2 MS1 MS2	MO1 MO2 MO3
zna i rozumie zasady i instrumenty doboru personelu	K_W03	W1-W6	MP1 MC2 MS1 MS2	MO1 MO2 MO3
posiada wiedzę dotyczącą projektowania prawidłowego procesu doboru pracowników	K_W06	W1-W6	MP1 MC2 MS1 MS2	MO1 MO2 MO3
potrafi wykorzystywać podstawową wiedzę teoretyczną z zakresu technik doboru personelu do zaprojektowania skutecznej procedury doboru	K_U01	C1-C6	MC1 MC2	MO1 MO2 MO3
potrafi wybrać odpowiednie do sytuacji danej organizacji techniki doboru personelu	K_U03	C1-C6	MC1 MC2	MO1 MO2 MO3
potrafi jasno i w sposób zrozumiały prezentować własne pomysły dotyczące zadanego tematu pracy projektowej	K_U10	C1-C6	MC1 MC2	MO1 MO2 MO3
aktywnie uczestniczy w pracy zespołu przygotowującego projekt procesu doboru	K_U13	C1-C6	MC1 MC2	MO1 MO2 MO3
rozumie potrzebę stałego doskonalenia się w zakresie przedmiotowej materii oraz korzystania z opinii doradców personalnych w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemu związanego z doбором personelu	K_K02	W1-W6 C1-C6	MP1 MC1 MC2 MS1 MS2	MO1 MO2 MO3