Profesjonalizacja doboru pracowników - opis przedmiotu

Informacje ogólne

Nazwa przedmiotu	Profesjonalizacja doboru pracowników
Kod przedmiotu	04.5-WZ-ZarzD-PDP
Wydział	Wydział Ekonomii i Zarządzania
Kierunek	Zarządzanie
Profil	ogólnoakademicki
Rodzaj studiów	drugiego stopnia z tyt. magistra
Semestr rozpoczęcia	semestr zimowy 2019/2020

Informacje o przedmiocie

Semestr	2
Liczba punktów ECTS do zdobycia	2
Występuje w specjalnościach	Menadżer personalny
Typ przedmiotu	obowiązkowy
Język nauczania	polski
Sylabus opracował	• dr inż. Patrycja Łychmus

Formy zajęć

Forma zajęć	Liczba godzin w semestrze (stacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (stacjonarne)	Liczba godzin w semestrze (niestacjonarne)	Liczba godzin w tygodniu (niestacjonarne)	Forma zaliczenia
Wykład	15	1	9	0,6	Zaliczenie na ocenę
Ćwiczenia	15	1	9	0,6	Zaliczenie na ocenę

Cel przedmiotu

Celem przedmiotu jest przekazanie wiedzy z zakresu profesjonalizacji doboru pracowników oraz kształtowanie umiejętności praktycznych przygotowujących do wykorzystania tej wiedzy w pracy zawodowej.

Wymagania wstępne

Brak.

Zakres tematyczny

Wykłady: istota profesjonalizacji doboru pracowników - model; metody identyfikacji kluczowych kompetencji niezbędnych na danym stanowisku i sposoby opracowywania profili kwalifikacyjnych jako podstawa skutecznego doboru pracowników; strategie rekrutacyjne i determinanty ich wyboru; zasady konstruowania ogłoszeń rekrutacyjnych; procedury selekcyjne - ich plusy i minusy; metody analizy dokumentów aplikacyjnych; istota i znaczenie rozmowy kwalifikacyjnej; zasady przygotowania i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych; stosowane metody rozmów kwalifikacyjnych; błędy popełniane w trakcie prowadzenia wywiadów; stosowanie testów w procesie doboru pracowników; grupowe metody doboru pracowników; zasady udzielania informacji zwrotnych odrzuconym kandydatom do pracy.

Ćwiczenia: identyfikacja kluczowych kompetencji niezbędnych na danym stanowisku i opracowanie profilu kwalifikacyjnego; wybór strategii rekrutacyjnych w zależności od sytuacji, w jakiej odbywa się proces doboru pracowników; konstruowanie ogłoszeń rekrutacyjnych; zastosowanie procedur selekcyjnych i metod analizy dokumentów aplikacyjnych; przygotowanie i prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej; analiza błędów popełnianych w trakcie prowadzenia wywiadów; stosowanie testów w procesie doboru pracowników; realizacja grupowego doboru pracowników; udzielanie informacji zwrotnych odrzuconym kandydatom do pracy.

Metody kształcenia

Wykład: wykład konwencjonalny, prezentacja multimedialna.

Ćwiczenia: pokaz, pogadanka, praca w grupach, burza mózgów, metoda przypadków, metoda sytuacyjna, metoda problemowa, dyskusja (panelowa, okrągłego stołu).

Efekty uczenia się i metody weryfikacji osiągania efektów uczenia się

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student efektywnie dobiera strategię rekrutacyjną oraz wykorzystuje odpowiednie źródła kandydatów do pracy.	• K_W13 • K_U12	• kolokwium • obserwacja i ocena aktywności na zajęciach • obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	• Wykład • Ćwiczenia
Student sprawnie posługuje się procedurami selekcji kandydatów. Skutecznie weryfikuje dokumenty aplikacyjne oraz efektywnie prowadzi rozmowy kwalifikacyjne. Stosuje testy i metody grupowe doboru pracowników.	• K_U09 • K_U12	• kolokwium • obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	• Wykład • Ćwiczenia

Opis efektu	Symbole efektów	Metody weryfikacji	Forma zajęć
Student konstruuje skuteczne ogłoszenia rekrutacyjne.	• K_U01	• obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	• Ćwiczenia
Student identyfikuje kluczowe kompetencje niezbędne na danych stanowiskach i na ich podstawie opracowuje profile kwalifikacyjne.	• K_W08 • K_U07	• kolokwium • obserwacja i ocena aktywności na zajęciach	• Wykład • Ćwiczenia
Student dba o umiejętne i stosowne udzielanie informacji zwrotnych kandydatom odrzuconym w procesie doboru.	• K_K06	• obserwacje i ocena umiejętności praktycznych studenta	• Ćwiczenia

Warunki zaliczenia

Warunki zaliczenia ćwiczeń: pozytywna oceny z kolokwium (listę pytań z obowiązującego zakresu tematycznego studenci otrzymują z miesięcznym wyprzedzeniem) złożonego z pytań otwartych z progami punktowymi. Kolokwium będzie składać się z 4 pytań otwartych z progami punktowymi (progi punktowe dla poszczególnych ocen: 8-7,5 punktów – bdb, 7 punktów – db plus, 6,5-6,0 punktów – dobry, 5,5 punktów – dst plus, 5,0-4,5 punktów – dostateczny). Ponadto weryfikacji zostanie poddana aktywność studentów w trakcie ćwiczeń poprzez ocenę ich zaangażowania w pracę zespołową, udział w dyskusjach, ćwiczeniach praktycznych itp., która może zdecydować o podwyższeniu lub obniżeniu oceny uzyskanej z kolokwium zaliczeniowego.

Warunki zaliczenia wykładów: obecność na wykładach – każda nieobecność na wykładzie obniża ocenę końcową z wykładu o jeden stopień; chcąc anulować obniżenie oceny student może zaliczać dany wykład ustnie lub pisemnie podczas konsultacji

Zasady ustalenia końcowej oceny z przedmiotu: 50% ocena z wykładów, 50% ocena z ćwiczeń

Literatura podstawowa

1. Dale M., Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
2. Daniecki W., Dobór adaptacja motywowanie i rozwój pracowników. Psychologiczno-organizacyjne doradztwo dla firm, Difin, Warszawa 2014.
3. Dejnaka A., Efektywny dobór pracowników do firmy, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2005.
4. Marek J., Pozyskiwanie i dobór personelu, Wyd. Difin, Warszawa 2008.
5. Springer A., Kompetencje i satysfakcja. Identyfikacja, ocena i znaczenie dopasowania, Difin, Warszawa 2018.

Literatura uzupełniająca

1. Jamka B., Dobór wewnętrzny i zewnętrzny pracowników, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2004.
2. Suchar M., Rekrutacja i selekcja personelu, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2005.
3. Witkowski T., Dobór personelu. Koncepcje - narzędzia – konteksty, Wyd. MODERATOR, Taszów 2007.

Uwagi

Brak.

Zmodyfikowane przez dr inż. Patrycja Łychmus (ostatnia modyfikacja: 03-05-2019 13:02)

Wygenerowano automatycznie z systemu SylabUZ