

KARTA PRZEDMIOTU

1. Informacje wstępne

Nazwa przedmiotu	Rekrutacja i selekcja pracowników
Wydział	Wydział Nauk Społecznych i Filologii
Kierunek	Psychologia
Specjalność/Ścieżka specjalizacyjna	—
Poziom PRK	7 PRK
Poziom kształcenia	jednolite studia magisterskie
Forma studiów	studia stacjonarne
Grupa zajęć	—
Liczba punktów ECTS	4
Rodzaj przedmiotu	fakultatywny
Liczba godzin ogółem	30 godz.
Cykl dydaktyczny	2021/2022 zimowy
Semestr studiów	7
Rok studiów	4
Profil kształcenia	ogólnoakademicki
Rok realizacji	2024/2025
Język wykładowy	polski
Osoba odpowiedzialna za przedmiot	mgr Michał Kulisz (e-mail: mkulisz@uafm.edu.pl)

Semestr, liczba punktów ECTS, rodzaj zajęć, liczba godzin w planie studiów

Semestr	Warsztat
7	30 godz. 4 ECTS

2. Cele przedmiotu

C1	Zajęcia mają na celu wyposażenie uczestników w wiedzę i potrzebne do samodzielnego (lub w początkowych okresach pracy nadzorowanego) planowania i przeprowadzania prostego procesu rekrutacji i selekcji pracowników. Ze względu na ich warsztatowy charakter służą przede wszystkim trenowaniu praktycznych działań dotyczących m.in. oceny kandydata pod względem potrzebnych na danym stanowisku pracy kompetencji, doboru narzędzi obiektywizujących takie oceny.
----	---

3. Wymagania wstępne

Wiedza z psychologii społecznej, poznawczej, podstawowa wiedza metodologiczna

4. Opis efektów uczenia się

W1	Wiedza: Poruszać się adekwatnie w procesie rekrutacji i selekcji; Zaplanować proces rekrutacji i selekcji z perspektywy procesu, jak i doboru odpowiednich kandydatów; Przedstawić koncepcję kompetencji społecznych i biznesowych; Dopasować profil kandydata do profilu firmy; Przeprowadzić wywiad selekcyjny w sposób możliwie obiektywny z uwzględnieniem wiedzy z psych. poznawczej i społecznej; Zastosować odpowiednie testy psychologiczne z uwzględnieniem standardów metodologicznych. Zaplanować i przeprowadzić procedurę Assessment Center.	EUK7_W1
-----------	---	---------

5. Treści programowe

Warsztat (30 godz.)

Kod	Tematyka zajęć (nr semestru: 7)
War1	1. Podstawy do zmian kadrowych i planowanie rekrutacji. analiza potrzeb personalnych w organizacji/dziale/zespole, rekrutacja wewnętrzna vs zewnętrzna, angażowanie pracowników w rekrutację. 2. Derekrutacja. Przygotowanie, wpływ na zespół, komunikowanie zmian zespołowi. 3. Analiza stanowiska. Identyfikacja potrzeb pracodawcy i tworzenie profilu kompetencji i dyskusja dot. pożądanego kandydata. 4. Ogłoszenie rekrutacji: sposoby dotarcia do kandydata, promocja, tworzenie oferty pracy, dbanie o wizerunek pracodawcy. Rekrutacja a rynek: zewnętrzne uwarunkowania, specyfika branży i zawodu. 5. Wywiad selekcyjny. Rodzaje i funkcje pytań, techniki zadawania pytań, przygotowanie scenariusza, strukturyzacja, zastosowanie i potencjalne problemy. 6. Testy, kwestionariusze i inwentarze. Dostępne narzędzia, proces konstruowania własnego narzędzia, problemy związane z budowaniem testów. 7. Praktyka rekrutacji. Umiejętności komunikacyjne rekrutera, tworzenie odpowiedniej atmosfery, obserwacja kandydata. Sytuacje problematyczne, rozpoczynanie i kończenie rozmowy, typowe błędy. 8. Wykorzystanie Assessment Center w selekcji kandydatów. Istota i składowe procedury. Oceniane kompetencje. Rodzaje wykorzystywanych zadań, skale ocen, przygotowanie asesorów, informacja zwrotna dla uczestnika. 9. Symulacja AC. 10. Wybór właściwego kandydata: analiza uzyskanych wyników z całego procesu, kategoryzowanie kandydatów, wskazanie najlepszych, sporządzanie opinii oraz informowanie kandydatów.

6. Metody dydaktyczne

Warsztat	
	Analiza wybranych narzędzi diagnostycznych
	Wykład konwersatoryjny, objaśnienie, rozmowa kierowana
M1	Analiza przypadków
M3	Burza mózgów
M6	Dyskusja
M7	Gra dydaktyczna
M15	Praca nad projektami
M16	Praca w grupach
M17	Prezentacja multimedialna
M18	Rozwiązywanie zadań
M19	Studium przypadku
M20	Wykłady

M20	Uczenie się w oparciu o problem
M23	Zajęcia praktyczne

7. Nakład pracy studenta

Forma aktywności studenta	Obciążenie studenta
Warsztat	30 godz.
W tym metodą e-learning:	0 godz.

Praca własna studenta	
zapoznanie się z literaturą, przygotowanie projektu, Praca własna studenta	70 godz.

Całkowite obciążenia	
Sumaryczna liczba godzin dla przedmiotu wynikająca z całego nakładu pracy studenta	100 godz.
Sumaryczna liczba punktów ECTS dla przedmiotu	4 ECTS

8. Kryteria oceny

Warunki zaliczenia przedmiotu:

Ocena składa się z 3 części o różnej wadze: krótki test jednokrotnego wyboru (40% oceny), ocenę zbiorczą realizowanych ćwiczeń (40%) oraz obecność (2 dozwolone nieusprawiedliwione, 20%)

Warsztat	
Na ocenę 5:	Obecność: Uczestnictwo w przynajmniej 8 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dostatecznym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, zgodny z zaprezentowanymi standardami i nowatorski/kreatywny; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 80% pytań.
Na ocenę 4,5:	Obecność: Uczestnictwo w 7 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dobrym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, zgodny z zaprezentowanymi standardami; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 75% pytań.
Na ocenę 4:	Obecność: Uczestnictwo w 7 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dobrym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, w większości zgodny z zaprezentowanymi standardami; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 70% pytań.
Na ocenę 3,5:	Obecność: Uczestnictwo w 6 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dostatecznym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu, częściowo zgodny z zaprezentowanymi standardami; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 65% pytań.
Na ocenę 3:	Obecność: Uczestnictwo w 6 zajęciach. Ćwiczenia w trakcie zajęć: wykonanie w stopniu dostatecznym, w sposób spójny, logiczny, świadczący o samodzielnym przygotowaniu; Kolokwium: poprawna odpowiedź na 60% pytań.

9. Literatura

Literatura podstawowa

1. Prokopowicz P. (2016) Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach. Kraków, Wolters-Kluwers
2. Dale M. (2016) Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników. Kraków, Wolters-Kluwers
3. Dipboye R.L. (1982). Self-fulfilling prophecies in the selection-recruitment interview. Academy of Management Review, 7(4), 579-586

Literatura uzupełniająca

1. Czarnota-Bojarska J. (1999) Selekcja zawodowa: przygotowanie, prowadzenie, i podstawowe metody. Warszawa, Pracownia Testów Psychologicznych PTP
2. Campion M.A., Palmer D.K., Campion J.E. (1997) A review of structure in the selection interview. Personnel Psychology, 50(3), 655-702

10. Informacja o osobach prowadzących zajęcia

Osoby prowadzące zajęcia

mgr Michał Kulisz (e-mail: mkulisz@uafm.edu.pl)