

KARTA PRZEDMIOTU

I. Dane podstawowe

Nazwa przedmiotu	Psychologiczne aspekty rekrutacji pracowników
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Psychological aspects of employee recruitment
Kierunek studiów	Psychologia Biznesu i Przedsiębiorczości
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	II
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	Jacek Sobek, dr
---	-----------------

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład			2
konwersatorium	30	VII	
ćwiczenia			
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	W1 - znajomość zagadnień z przedmiotu: zarządzanie personelem.
-------------------	--

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Dostarczenie wiedzy z zakresu zarządzania procesem selekcji pracowników.
2.	Nabywanie umiejętności wdrażania procesu rekrutacji i selekcji w organizacjach o różnych profilu.
3.	Nabywanie wybranych umiejętności konstruowania i praktycznego zastosowania narzędzi AC służących do optymalizacji trafnych decyzji selekcyjnych.

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

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów organizowania procesu rekrutacji i selekcji pracowników.	K_W12
W_02	Zna etapy i zasady realizowania procesu oceny predyspozycji kandydatów na stanowisko pracy oraz integracji wyników tej oceny uzyskanych za pomocą różnych narzędzi diagnostycznych.	K_W13
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii pracy i HR do oceny - poprzez analizowanie i interpretowanie ludzkich zachowań - przydatności kandydata na określone stanowisko pracy.	K_U01
U_02	Potrafi kompetentnie posługiwać się narzędziami / instrumentami rekrutacji i selekcji pracowników z poszanowaniem aspektów prawnych i etycznych.	K_U12
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Jest gotowy do okazywania troski o prawidłowy przebieg diagnozy predyspozycji kandydatów do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Jest otwarty na pomoc ekspertów.	K-K06
K_02	Jest świadomy znaczenia zasad etycznych w rzetelnie realizowanym procesie rekrutacji i selekcji pracowników.	K-K08

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

<ol style="list-style-type: none"> 1. Etapy procesu doboru pracowników. 2. Opis stanowiska pracy 3. Analiza stanowiska pracy. 4. Metody selekcji i ich trafność prognostyczna. 5. Wywiad behawioralny w selekcji pracowników. 6. Struktura budowy i charakterystyka ASSESSMENT CENTER (AC). 7. Definiowanie kompetencji wynikających z profilu wymagań na stanowisku. 8. Opracowywanie zmiennych obserwacyjnych dla poszczególnych kompetencji. 9. Opracowywanie instrukcji i treści zadań. 10. Ocena kompetencji w praktyce - „symulacja AC”. 11. Sporządzanie raportu po „AC”.

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
W_01 / W_02	Dyskusja. Studium przypadku.	Projekt.	Ocena punktowa projektu.
UMIEJĘTNOŚCI			

U_01/ U_02/	Metoda problemowa. Studium przypadku.	Projekt.	Ocena punktowa projektu.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01/ K_02	Dyskusja. Studium przypadku.	Obserwacja uczestnictwa w zajęciach.	Ocena punktowa uczestnictwa w zajęciach.

VI. Kryteria oceny, wagi.

Kryteria zaliczenia wykładu i oceny końcowej:

Do składowych oceny końcowej z ćwiczeń należą wyniki:

- 1) praca pisemna pt. „**PROJEKT SZKOLENIA**” (0-75 pkt.)
- 3) aktywne uczestnictwo w trakcie zajęć (0-25 pkt.)

Każda ze składowych będzie punktowana, a wyniki zsumowane. Suma uzyskanych punktów będzie podstawą przyznania oceny zgodnie z poniższym rozkładem:

- 60-69 punktów - ocena dostateczna
- 70-74 punktów - ocena dostateczna plus
- 75-84 punktów - ocena dobra
- 85-89 punktów - ocena dobra plus
- 90-100 punktów - ocena bardzo dobra

OPIS PROJEKTU {na zaliczenie}

Projekt „AC/DC” może być realizowany INDYWIDUALNIE lub w PARACH i dotyczy przygotowania narzędzi do przeprowadzenia selekcji na wybranym przez siebie stanowisku. Cały projekt składa się z 5 części, mianowicie:

- I. opis stanowiska pracy¹ będący rezultatem analizy stanowiska pracy z wykorzystaniem narzędzia KLASP (0-15 pkt)
- II. treść ogłoszenia rekrutacyjnego (0-5 pkt)
- III. karta oceny dla wybranego profilu kompetencji²:
 - a. definicje kompetencji (0-10 pkt)
 - b. listy zmiennych obserwacyjnych³ (0-10 pkt)
- IV. zestaw „pytań” do wywiadu behawioralnego dla 7 dowolnie wybranych kompetencji z profilu wymagań zawodowych (0-10 pkt)
- V. opisy wraz z instrukcjami do następujących ćwiczeń z Assessment / Development Centre:
 - a. „dyskusja grupowa bez podziału na role” (0-10 pkt)
 - b. „dyskusja grupowa z podziałem na role” (0-10 pkt)
 - c. „analiza problemu” lub „poszukiwanie faktów” (0-10 pkt)

¹ Według wzoru wybranego i uznanego przez Autora/Autorów za optymalny.

² 12 kompetencji.

³ Po 5 na „+” i na „-” dla każdej kompetencji.

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	30

VII. Literatura

Literatura podstawowa
<p>Biela A., Rożnowski B. (2018). Europejski Kwestionariusz Analizy Stanowiska Pracy (EKASP). <i>Studia Oeconomica Posnaniensia</i>, vol. 6, no.3, 5-26.</p> <p>Bombiak E. (2014). Kompetencje pracownicze – istota, pomiar i sprawozdawczość. <i>Administracja i Zarządzanie</i>, 103, 173-191.</p> <p>Chirkowska-Smolak, T., Grobelny, J. (2014). Wykorzystanie metod doboru personelu oraz przekonania profesjonalistów na temat ich trafności prognostycznej. <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi</i>, 1, 125-142.</p> <p>Chorągwicka, B. (2007). Ustrukturalizowany wywiad behawioralny – alternatywa dla tradycyjnego wywiadu kwalifikacyjnego. <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi</i>, 5, 137-160.</p> <p>Lipińska-Grobelny A. (2005). Ośrodki oceny (Assessment Centre). <i>Zarządzanie Zasobami Ludzkimi</i>, 3-4, 102-112.</p> <p>Szkop K. (2012). Trafność metod doboru personelu wykorzystywanych w przedsiębiorstwach. W: A. Grzegorzczak (red.). <i>Procesy decyzyjne w warunkach niepewności (s. 110-134)</i>. Warszawa: Wyższa Szkoła Promocji.</p> <p>Taylor I. (2007). <i>Practical Guide to Assessment Center</i>. London & Philadelphia: Kogan Page Limited. (p. 111-129; 141-258).</p> <p>Wąsowska-Bąk K., Górecka D. (2012). <i>Assessment/Development Center. Poznaj najskuteczniejszą metodę oceny kompetencji pracowników i kandydatów do pracy</i>. Gliwice: Onepress</p> <p>Żeber-Dzikowska I., Olczak I. (2014). Kompetencje na rynku pracy w dobie Współczesności. <i>Społeczeństwo. Edukacja. Język</i>, 2, 157-166.</p>
Literatura uzupełniająca
<p>Arthur, W., Jr., & Day, E. A. (2011). Assessment centers. In S. Zedeck (Ed.), <i>APA handbook of industrial and organizational psychology</i>, Vol. 2. Selecting and developing members for the organization (pp. 205–235). American Psychological Association.</p> <p>Filipowicz, G. (2016). <i>Zarządzanie kompetencjami. Perspektywa firmowa i osobista</i>. Warszawa: Wolters Kluwer.</p> <p>Meriac J. P., Hoffman B. J., David J. Woehr D. J. (2014). A Conceptual and Empirical Review of the Structure of Assessment Center Dimensions. <i>Journal of Management</i> Vol. 40 No. 5, July, 1269–1296.</p>

Rupp D. E., Hoffman B. J. (2015). Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations. *Journal of Management*, May, Vol. 41 No. 4, 1244–1273.