

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 509596

ETAP: Semestr zimowy

Informacje ogólne:

Prowadzący: dr Jacek Sobek

Organizator: Wydział Nauk Społecznych
Instytut Psychologii

Liczba godzin tygodni / semestr: 2 / 30

Jezyk wykładowy: Język polski

Kierunek studiów:

Lokalizacja w planach rocznych: Rok - Semestr

Punkty ECTS:

Forma zaliczenia: Nie sklasyfikowany

Cele przedmiotu:

- C1 - Celem przedmiotu jest zdobycie wiedzy oraz praktycznych umiejętności z zakresu rekrutacji pracowników
- C2 - Przedstawienie teorii, modeli i mechanizmów istotnych z punktu widzenia przeprowadzania rekrutacji
- C3 - Ćwiczenie nabytych umiejętności w praktyce
- C4 - Zajęcia mają na celu poszerzenie świadomości studentów odnośnie zatrudniania personelu na określone stanowisko pracy

Wymagania wstępne:

- W1 - Wiedza z zakresu psychologii pracy
- W2 - Wiedza z zakresu psychologii zarządzania personelem

Efekty kształcenia dla przedmiotu:

WIEDZA

- K_W01 Student ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat rekrutacji personelu; zna i rozumie terminologię związaną z rekrutacją personelu
- K_W12 ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania oraz doradztwa zawodowego, marketingu, psychologii reklamy i zachowań konsumenckich - z punktu widzenia rekrutacji personelu

UMIEJĘTNOŚCI

- K_U01 potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu rekrutacji personelu do analizowania i interpretowania ludzkich zachowań, potrafi wskazać i opisać uwarunkowania (osobowe, społeczne oraz kulturowe) różnych zachowań człowieka oraz funkcjonowania określonych grup społecznych i organizacji posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi
- K_U03 ma rozwinięte umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej
- K_U08 potrafi kompetentnie posługiwać się testami oraz innymi technikami badań psychologicznych z poszanowaniem aspektów prawnych i etycznych
- K_U10 potrafi krytycznie ocenić przydatność metod, procedur i innych form oddziaływania skierowanych do osób i organizacji

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)

- K_K01 rozumie potrzebę uczenia się przez całe życie oraz rozwoju własnych kompetencji związanych z pracą psychologa w różnych obszarach
- K_K03 wykazuje gotowość do realizacji celów zawodowych oraz dbałość o prestiż zawodu psychologa
- K_K07 wykazuje krytyczną postawę wobec stosowanych metod badawczych i uzyskanych dzięki nim wyników z zakresu rekrutacji personelu, a także wobec różnych poglądów i praktyk w zakresie rekrutacji personelu

Metody dydaktyczne:

- Wykład
- Dyskusja
- Analiza przypadków
- Scenki sytuacyjne
- Praca w grupach
- Mnemotechniki
- Burza mózgów
- Konwersatorium

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

- Ocena niedostateczna

(W) - Student nie posiada wiedzy z zakresu podstawowych pojęć i metod stosowanych w rekrutacji personelu

(U) - Student nie potrafi zastosować wiedzy i metod stosowanych w rekrutacji personelu

(K) - Student nie potrafi dostrzec znaczenia uwarunkowań psychologicznych dla zatrudniania pracownika na określone stanowisko pracy

Ocena dostateczna

(W) - Student zna wybrane zagadnienia z zakresu podstawowych pojęć i metod stosowanych w rekrutacji personelu

(U) - Student potrafi w małym zakresie zastosować wiedzę i metody z zakresu rekrutacji personelu

(K) - Student w małym stopniu potrafi dostrzec znaczenie uwarunkowań psychologicznych dla zatrudniania pracownika na określone stanowisko pracy

Ocena dobra

(W)- Student zna większość podstawowych pojęć i zagadnień z zakresu podstawowych pojęć i metod stosowanych w rekrutacji personelu

(U)- Student potrafi zastosować wiedzę z zakresu rekrutacji personelu

(K)- Student jest w stanie określić najważniejsze aspekty uwarunkowań psychologicznych dla zatrudniania pracownika na określone stanowisko pracy

Ocena bardzo dobra

(W)- Student zna wszystkie podstawowe pojęcia i zagadnienia z zakresu podstawowych pojęć i metod stosowanych w rekrutacji personelu

(U)- Student potrafi w twórczy sposób zastosować wiedzę z zakresu rekrutacji personelu, określania i oceniania kompetencji pracowniczych

(K)- Student jest w stanie w twórczy i trafny sposób określić i ocenić najważniejsze aspekty funkcjonowania pracownika i jego kompetencje w celu dopasowania go na określone stanowisko pracy

Treści programowe przedmiotu:

1. Kompetencje miękkie - metody rozwoju, metody oceny i badania kompetencji miękkich
2. Proces podejmowania decyzji - przepływ informacji, istota przekazywania informacji, analiza przepływu informacji, trudności w podejmowaniu decyzji
3. Analiza stanowiska pracy - pakiet informacyjny o stanowisku pracy, wizerunek firmy i reputacja jednostki
4. Zasady i techniki selekcji pracowników
5. Metody rekrutacji
6. Cechy osoby przeprowadzającej rekrutację
7. Realistyczna prezentacja pracy, wymagania stawiane pracownikowi.
8. Kultura organizacyjna, dopasowanie między jednostką a organizacją
9. Model sita, model kapitału ludzkiego.
10. Składniki procesu rekrutacji.
11. Istotne elementy przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej.

Literatura:

Literatura podstawowa:

Schultz, D. P., Schultz, S. E., "Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy", Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2002.

Chmiel, N., "Psychologia Pracy i Organizacji", GWP, Gdańsk, 2007.

Olszak, E., "Nowoczesny dobór personelu - kierunki rozwoju metod i narzędzi w rekrutacji i selekcji", W: Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 349, 2014.

Pawłowska, A., "Rekrutacja w systemie zarządzania firmą", W: Profesjonalna rekrutacja i selekcja na potrzeby współczesnej organizacji, 13-30, Wydawnictwo naukowe Wydz. Zarządzania UW, 2012.

Bańka, W., "Zarządzanie personelem. Teoria i praktyka", R. 5., Wyd. Adam Marszałek, Toruń, 2002.

Literatura uzupełniająca:

Szałkowski, A., "Zarządzanie personelem. Materiały do ćwiczeń", Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, 2006.
Lundy, O., Cowling, A., "Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi", Dom Wydawniczy ABC, Kraków, 2001.