

AKADEMIA WSB										
Kierunek studiów: Psychologia										
Przedmiot: Rekrutacja i selekcja personelu										
Profil kształcenia: praktyczny										
Poziom kształcenia: studia jednolite magisterskie										
Liczba godzin w semestrze	1		2		3		4		5	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Studia stacjonarne (w/ćw/lab/pr/e)*										24w, 24ćw
Studia niestacjonarne (w/ćw/lab/pr/e)										16w, 16ćw
JĘZYK PROWADZENIA PRZEDMIOTU	Polski									
WYKŁADOWCA	Dr hab. Joanna Dzieńdziora									
FORMA ZAJĘĆ	Wykład, ćwiczenia.									
CELE PRZEDMIOTU	<p>Celem głównym przedmiotu jest zapoznanie słuchaczy z etapami procesu doboru pracowników (tj. rekrutacja, selekcja i adaptacja) w organizacji oraz praktycznym zastosowaniem współczesnych metod rekrutacji i selekcji i ich.</p> <p>Cele szczegółowe kształcenia:</p> <p>C1 Zapoznanie studentów z procesem rekrutacji i selekcji personelu.</p> <p>C2 Przekazanie wiedzy na temat etapów procesu rekrutacji personelu .</p> <p>C3 Przedstawienie nowoczesnych metod i technik rekrutacji i selekcji.</p> <p>C4 Identyfikacja kandydata poprzez opis stanowiska oraz profil kandydata.</p> <p>C5 Nabycie umiejętności stosowania nowoczesnych metod i technik procesu selekcji.</p> <p>Podczas zajęć dodatkowo przeprowadzone zostaną rozmowy kwalifikacyjne z zastosowaniem kamery, co umożliwi bezpośrednie wyłapanie mocnych i słabych stron wywiadów kwalifikacyjnych. Następnie omówione zostaną elementy konstruowania opisu stanowiska oraz profilu kandydatów mające wpływ na konstrukcję oferty pracy. Podczas zajęć ocenione zostaną nowoczesne metody rekrutacji selekcji z wykorzystaniem teorii psychologii pozytywnej i behawioralnej. Pozyskana wiedza słuchaczy przyczyni się również do umiejętności analizy dokumentów aplikacyjnych.</p>									
Odniesienie do efektów uczenia się		Opis efektów uczenia się						Sposób weryfikacji efektu uczenia się		
Efekt kierunkowy	PRK									
WIEDZA										
Ps_W09	P7S_WG	Student zna w pogłębionym stopniu etapy procesu rekrutacji i selekcji personelu oraz definicje pojęcia rekrutacja i selekcja						Pisemne zaliczenie w formie testu		
Ps_W09 Ps_W15	P7S_WG	student zna w pogłębionym stopniu skuteczne metody i techniki rekrutacji i selekcji personelu. Zna źródła rekrutacji współczesnych organizacji. Rozumie rolę jaką odgrywa proces rekrutacji i selekcji w organizacji. Zna i rozumie źródła e- rekrutacji w celu wykorzystania wiedzy psychologicznej w obszarze doboru pracowników w różnych aspektach zarządzania zasobami ludzkimi..						Pisemne zaliczenie w formie testu		
UMIĘJĘTNOŚCI										
P7S_U08 P7S_U09 P7S_U14	P7S_UW	Posiada umiejętności przeprowadzania skutecznych rozmów kwalifikacyjnych z wykorzystaniem współczesnych metod selekcji.						Dyskusja, obserwacja, praca z kamerą		

P7S_U07 P7S_U09 P7S_U14	P7S_UW	Potrafi korzystać z dobrych praktyk procesu rekrutacji i selekcji współczesnego rynku pracy. Dokonuje oceny zalet i wad metod i technik rekrutacji i selekcji.	Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu
P7S_U19	P7S_UK	Potrafi komunikować się z kandydatem ubiegającym się o wolne stanowisko pracy	Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu
P7S_U14	P7S_UW	Potrafi stosować odpowiednią metody i technikę selekcji dla konkretnego stanowiska pracy.	Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
Ps_K06	P7S_KR	Student jest gotów do odpowiedzialnego pełnienia roli zawodowej w procesach rekrutacji i selekcji rozpoznając nastroje, potrzeby i oczekiwania kandydatów do pracy..	Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu
P7S_K03 Ps_K01	P7S_KO, P7S_KK	Student w działalności zawodowej związanej z rekrutacją pracowników jest gotów do reprezentowania zarówno pracodawcy jak i kandydata do pracy. Jest gotów do wykorzystania posiadanej wiedzy dla przekonania kandydatów ubiegających się o wolne stanowisko pracy.	Dyskusja, obserwacja, prezentacja projektu
Nakład pracy studenta (w godzinach dydaktycznych 1h dyd.=45 minut)**			
Stacjonarne udział w wykładach =24h udział w ćwiczeniach = 24h przygotowanie do ćwiczeń =16h przygotowanie do wykładu =12h przygotowanie do zaliczenia/egzaminu =18h realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin =2h inne (określ jakie) = 4h (konsultacje) RAZEM: 100 Liczba punktów ECTS: 4 w tym w ramach zajęć praktycznych: 2		Niestacjonarne udział w wykładach = 16h udział w ćwiczeniach = 16h przygotowanie do ćwiczeń = 20h przygotowanie do wykładu = 20h przygotowanie do zaliczenia/egzaminu = 22h realizacja zadań projektowych = e-learning = zaliczenie/egzamin = 2h inne (określ jakie) = 4h (konsultacje) RAZEM: 100 Liczba punktów ECTS: 4 w tym w ramach zajęć praktycznych: 2	
WARUNKI WSTĘPNE			
TREŚCI PRZEDMIOTU (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning)		Treści realizowane w formie bezpośredniej: 1. Istota i znaczenie doboru pracowników 2. Proces rekrutacji i e-rekrutacji personelu 3. Proces selekcji personelu 4. Proces adaptacji 5. Źródła i metody rekrutacji personelu 6. Opis stanowiska pracy 7. Profil kandydata 8. Oferta pracy- rodzaje i znaczenie 9. Rodzaje wywiadów kwalifikacyjnych 10. Analiza dokumentów aplikacyjnych 11. Metody i techniki selekcji personelu 12. Zastosowanie grywalizacji i scoutingu w procesie rekrutacji i selekcji personelu 13. Test kompetencyjny, psychologiczny, wiedzy i umiejętności 14. Ocena zintegrowana (Assessment center) Treści realizowane w formie e-learning:	
LITERATURA OBOWIĄZKOWA		<ul style="list-style-type: none"> Pocztowski A., Sitko-Lutek A., Rakowska A. (2021), <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi w Polsce. Ewolucja i współczesność</i>, Wolters Kluwer, Warszawa. Woźniak J., (2019), <i>Rekrutacja Teoria i praktyka</i>, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa. Suchar M. (2018), <i>Rekrutacja i selekcja personelu</i>, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Branowska A. (2021), Proces doboru pracowników w przedsiębiorstwach- przegląd nowoczesnych i tradycyjnych metod selekcji, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Nr 83 „Organizacja i Zarządzanie” s. 9-25, DOI: 10.21008/j.0239-9415.2021.083.01 • Clifton J., Harter J. (2021), <i>Wellbeing at Work</i>, Gallup Press.
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA (w tym min. 2 pozycje w języku angielskim; publikacje książkowe lub artykuły)	<ul style="list-style-type: none"> • Błaszczak, A. (2021). <i>Sztuczna inteligencja coraz częściej wybiera kandydatów do pracy</i>. Pobrano z: https://www.rp.pl/poszukiwanie-pracy/art8672891-sztuczna-inteligencja-coraz-czesciej-wybiera-kandydatow-do-pracy • Dobroszek, K. (2021). <i>Najważniejsze trendy w rekrutacji w 2021 roku</i>. Pobrano z: https://mycompanypolska.pl/artikul/najwazniejszy-trendy-w-rekrutacji-w-2021-roku-wazny-nietylko-online/57721. • Doyle, O. (2021). <i>Sztuczna Inteligencja (AI) oraz automatyzacja w rekrutacji</i>. Pobrano z: https://www.occupop.com/blog-pl/sztuczna-inteligencja-ai-automatyzacja-w-procesie-rekrutacji. • HRstandard (2021). <i>Rekrutacja menedżerów w 2021. Co się zmieniło?</i> Pobrano z: https://hrstandard.pl/2021/02/09/rekrutacja-menedzerow-w-2021-co-sie-zmienilo/. • HRtrendy.pl (2014). <i>Viral recruiting, grywalizacja, scouting i Twitter – niestandardowe sposoby rekrutacji coraz popularniejsze</i>. Pobrano z: http://www.hrtrendy.pl/2014/10/07/viral-recruiting-grywalizacja-scouting-i-twitter-niestandardowe-sposoby-rekrutacji-corazpopularniejsze/.
PUBLIKACJE NAUKOWE OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA ZWIĄZANE Z TEMATYKĄ MODUŁU	<ul style="list-style-type: none"> • Dzieńdziora J., Smolarek M.(2019), <i>Human Capital as a Determinant of Strategic Human Resources Management in Public Administration on the Example of Poland</i>, Clausius Scientific Press (CSP) in Lecture Notes in Economics, Management and Social Sciences (LNEMSS), ISSN 2617-1031. Clausius Scientific Press (CSP) will submit the CD-ROM to Web of Science (CPCI). • Smolarek M., Dzieńdziora J. (2016), <i>Wybrane aspekty doboru pracowników na wolne stanowiska pracy w instytucjach integracji i pomocy społecznej</i>, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS, Tom 19, Zeszyt 4/ 2016, s 25-41, ISSN: 1899-8658 • DZIENŹDZIORA J., Smolarek M., <i>Wybrane aspekty doboru personelu w administracji publicznej</i>, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS, Zeszyt 1/2013, Seria: Zarządzanie, s. 36-47. ISSN: 1899-8658.
METODY NAUCZANIA (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning)	W formie bezpośredniej: Przyswajanie teoretycznej partii materiału za pomocą metody heurystycznej, dyskusja, rozwiązywanie problemów, prezentacja artykułów z czasopism, analiza tabel, schematów, danych statystycznych, case- study. Ćwiczenia aktywizujące studentów, dyskusje, symulacje. W formie e-learning:
POMOCE NAUKOWE	Prezentacja multimedialna, schematy, artykuły z czasopism, studia przypadku.
PROJEKT (o ile jest realizowany w ramach modułu zajęć)	Cel projektu: Projekt ma na celu przedstawienie nowoczesnej metody selekcji personelu współczesnego rynku pracy. Temat projektu: <i>Wybrana metoda selekcji w ujęciu teoretycznym i praktycznym</i> . Forma projektu: Prezentacja.
FORMA I WARUNKI ZALICZENIA (z podziałem na zajęcia w formie bezpośredniej i e-learning)	Zaliczenie w formie pisemnej (test)- wykład. Zaliczenie projektu (prezentacja)- ćwiczenia. Przygotowanie projektu na temat nowoczesnych metod i technik rekrutacji i selekcji personelu- prezentacja projektu. Warunkiem przystąpienia do zaliczenia jest uzyskania pozytywnej oceny zaliczenia z ćwiczeń przewidzianych w programie zajęć z uwzględnieniem kryteriów ilościowych oceniania określonych w Ramowym Systemie Ocen Studentów w Akademii WSB.

* W-wykład, ćw- ćwiczenia, lab- laboratorium, pro- projekt, e- e-learning