



WYDZIAŁ: Nauk Ekonomiczno-Społecznych

KIERUNEK: Ekonomia

SPECJALNOŚĆ: GZL

POZIOM KSZTAŁCENIA: studia I stopnia

FORMA KSZTAŁCENIA: niestacjonarne

PROFIL: praktyczny

KARTA PRZEDMIOTU

(Sylabus)

Nazwa przedmiotu: Rekrutacja i selekcja pracowników				Punkty ECTS: 3		
Prowadzący: zgodnie z obsadą i planem zajęć						
Rok: 3	Wykłady	Konwersatoria	Ćwiczenia laboratoryjne	Ćwiczenia	BUNA *	Forma zaliczenia*
Semestr: 4	0	0	0	15	15	ZO
* E – egzamin; Z – zaliczenie; ZO – zaliczenie z oceną, BUNA – bez udziału nauczyciela akademickiego						
Cel przedmiotu: <i>student zna elementy procesu doboru pracowników, podstawowe metody i techniki rekrutacji selekcji, prawne aspekty rekrutacji pracowników. Ponadto student wskazuje właściwy rodzaj rozmowy kwalifikacyjnej w zależności od potrzeb stanowiska pracy i strategii organizacji. W efekcie możliwe staje się Określenie podstawowych wskaźników efektywności procesu doboru oraz adaptacji pracownika.</i>						
Metody dydaktyczne: <i>analiza przypadków (case study), samodzielne doświadczenia - własna działalność, zadania do rozwiązania, rozwiązywanie testów dydaktycznych.</i>						
Wymagania wstępne: <i>podstawowa wiedza z zarządzania przedsiębiorstwem.</i>						
N r	Tematyka zajęć					
I	WYKŁADY: nie dotyczy					
II	KONWERSATORIA: nie dotyczy					
III	ĆWICZENIA LABORATORYJNE: nie dotyczy					
IV	ĆWICZENIA: 1. Rekrutacja a zarządzanie zasobami ludzkimi. Etapy rekrutacji. 2. Prowadzenie akcji rekrutacyjnej: analiza rynku pracy, konstruowanie i zamieszczanie ogłoszeń, korzystanie z firm rekrutacyjnych, wstępna analiza aplikacji. 3. Adaptacja do pracy. Sterowanie ruchliwością pracowników. 4. Otoczenie prawne rekrutacji. 5. Metody i techniki rekrutacji. 6. Wywiad kwalifikacyjny - rodzaje, zasady, style prowadzenia. 7. Efektywność metod selekcji: analiza informacji z dokumentów, testy (psychologiczne, wiadomości), obserwacja zachowań (assessment center, próbki pracy), rozmowa kwalifikacyjna					
V	BUNA: Profil wymagań i opis stanowiska pracy.					
Efekty uczenia się						
Efekty kierunkowe – symbol i wyszczególnienie				Efekty przedmiotowe – wyszczególnienie		
w zakresie WIEDZY:				Student zna i rozumie wiedzę w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Zna istniejące zależności na rynku pracy między pracodawcą a instytucjami zajmującymi się procesem rekrutacji i selekcji.		
P6U_W	P6S_WG	E1_W01 Posiada kompleksową wiedzę o miejscu ekonomii w systemie nauk, jej charakterze, metodologii i powiązanych z innymi				



		dyscyplinami naukowymi, zna i rozumie podstawową terminologię nauk ekonomicznych wraz z zastosowaniem tej praktycznej wiedzy w działalności gospodarczej.	
P6U_W	P6S_WG P6S_WK	E1_W03 Identyfikuje wzajemne relacje między zjawiskami, podmiotami, strukturami i instytucjami ekonomicznymi w skali mikroekonomicznej i sektorowej zarówno w wymiarze realnym, jak i pieniężnym, w tym z zakresu wybranej specjalności na kierunku ekonomia. Wie jak tę wiedzę zastosować w praktyce.	Ma wiedzę o zachowaniach człowieka w kontekście procesu aplikowania, następnie rekrutacji i selekcji. Zna i rozumie pojęcia oraz klasyfikuje i objaśnia przekrojowe zagadnienia w obszarach zadaniowych kierowania ludźmi.
P6U_W	P6S_WG	E1_W04 Zna i rozumie w zaawansowanym stopniu zastosowanie wybranych metod matematycznych, statystycznych oraz narzędzi informatycznych służących do gromadzenia, analizy i prezentacji danych ekonomicznych i społecznych oraz ich praktyczne zastosowanie w działalności zawodowej.	Student definiuje znaczenie procesu naboru i doboru pracowników w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Ma wiedzę o metodach i narzędziach stosowanych w procesie rekrutacji i selekcji. Stosuje techniki z zakresu obszarów zadaniowych zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie.
P6U_W	P6S_WG	E1_W07 Posiada wiedzę niezbędną do prowadzenia działalności gospodarczej, objaśnia i ilustruje znaczenie norm i reguł (prawnych, techniczno-organizacyjnych, moralnych, etycznych) organizujących struktury oraz instytucje ekonomii. Zna i rozumie wybrane fakty,	Zna normy prawne wykorzystywane w procesie rekrutacji pracowników. Rozumie analizę umiejętności, mocnych i słabych stron pracowników, wie jak wykorzystać tę wiedzę w praktyce.



		obiekty, zjawiska, a także złożone zależności między nimi.	
P6U_W	P6S_WG P6S_WK	E1_W08 Ma wiedzę o procesach rozwoju i transformacji podmiotów, instytucji i struktur ekonomicznych; rozpoznaje istotę i uwarunkowania działań przedsiębiorczych oraz znaczenie innowacji w budowaniu konkurencyjności opartej na wiedzy	Omawia zagadnienia z zakresu transformacji, uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych organizacji w zakresie doskonalenia procesu rekrutacji i selekcji pracowników. Ma wiedzę o działaniach związanych z rekrutacją i selekcją pracowników, zna zasady i przebieg procesu a także efekty poszczególnych etapów.
P6U_W	P6S_WG	E1_W14 Identyfikuje i opisuje rolę zasobów ludzkich, kapitału finansowego, rzeczowego w organizacjach gospodarczych.	
w zakresie UMIEJĘTNOŚCI :			Student potrafi szczegółowo wskazać znaczenie procesu naboru i doboru pracowników w zarządzaniu zasobami ludzkimi oraz potrafi scharakteryzować wpływ niewłaściwie przeprowadzonego procesu pozyskiwania pracowników na organizację i kandydata.
P6U_U	P6S_UW	E1_U01 Potrafi prawidłowo obserwować i interpretować zjawiska gospodarcze oraz procesy ekonomiczne w kontekście zmian prawnych, technologicznych, politycznych i kulturowych.	Potrafi obserwować i interpretować zjawiska związane z koniecznością rekrutacji i selekcji pracowników. Student umie zastosować wszystkie poznane rozwiązania dotyczące naboru i doboru kadr, oszacować ich ograniczenia oraz łączyć je ze sobą.
P6U_U	P6S_UW	E1_U02 Potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę teoretyczną i efektywnie oraz skutecznie pozyskiwać wiarygodne dane ze źródeł pierwotnych i wtórnych do analizowania konkretnych procesów i zjawisk gospodarczych w zakresie dyscyplin ekonomicznych.	
P6U_U	P6S_UW P6S_UK P6S_UO	E1_U07 Potrafi współpracować z innymi osobami w ramach prac zespołowych lub jako lider; bierze udział w analizach i ocenach alternatywnych rozwiązań problemów	
			Potrafi czynnie uczestniczyć w procesach doboru i selekcji, zna odpowiednie metody wykorzystywane w procesie rekrutacyjnym i selekcji zasobów ludzkich.



		ekonomicznych i dobrać metody oraz instrumenty pozwalające racjonalnie je rozstrzygać i optymalizować.	
w zakresie KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH:			
P6U_K	P6S_KK P6S_KR	E1_K01 Jest gotów do krytycznej oceny poziomu swojej wiedzy; uznaje znaczenie wiedzy w rozwiązywaniu problemów poznawczych i praktycznych oraz zasięga opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym rozwiązaniem problemu.	Rozumie konieczność asertywnego i empatycznego podejścia do zmian personalnych oraz przebiegu procesu rekrutacji i selekcji. Jest odpowiedzialny za własny rozwój i jego kształtowanie.
P6U_K	P6S_KO P6S_KR	E1_K02 Potrafi aktywnie współpracować w zespołach, również międzynarodowych i przyjmować różne role z poszanowaniem norm społecznych, kulturowych i prawnych oraz pełnić odpowiedzialne role w zespole posiadając świadomość podejmowanych przez siebie decyzji, a także przyjmuje odpowiedzialność za rezultaty swojej pracy i całego zespołu.	Aktywnie współpracuje w zespołach zadaniowych z poszanowaniem norm społeczno-kulturowych, etycznych, prawnych związanych z procesem rekrutacyjnym i selekcyjnym.
P6U_K	P6S_KR	E1_K03 Jest gotów do uznawania znaczenia wiedzy w rozwiązywaniu problemów związanych z opracowywaniem, wdrażaniem, analizą i oceną procesów ekonomicznych w różnego rodzaju organizacjach oraz do zasięgania w tym zakresie opinii ekspertów w przypadku trudności z samodzielnym ich rozwiązaniem.	Prawidłowo identyfikuje i diagnozuje dylematy związane z doбором i selekcją pracowników, poszukuje skutecznych rozwiązań w tym zakresie. Charakteryzuje się jasno sprecyzowanymi wartościami przy podejmowaniu decyzji w obszarach rekrutacji i selekcji pracowników.
P6U_K	P6S_KO P6S_KR	E1_K06 Potrafi myśleć w sposób przedsiębiorczy oraz umiejętnie komunikuje się z otoczeniem; dostosowuje się do nowych sytuacji i warunków, nabywa odporność na niepowodzenia i stres.	Potrafi samodzielnie uzupełniać wiedzę oraz doskonalić umiejętności związane z istotą procesu doboru i selekcji pracowników. Konstruktywnie uczestniczy w dyskusji i polemice, formułuje własne spostrzeżenia i otwierania się na inną argumentację.



Sposoby weryfikacji efektów uczenia się (WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI, KOMPETENCJE SPOŁECZNE)

Efekty(symbol)	Egzamin	Egzamin	Kolokwium	Esej/referat	Zadania, prace domowe	Prezentacja indywidualna	Prezentacja grupowa	Aktywność na zajęciach	Udział w dyskusji	Projekt indywidualny	Projekt grupowy
E1_W01, E1_W03, E1_W04, E1_W07, E1_W08, E1_W14			X					X	X		X
E1_U01, E1_U02, E1_U07			X					X	X		X
E1_K01, E1_K02, E1_K03, E1_K06								X	X		X

Forma i warunki zaliczenia przedmiotu: Kolokwium - zaliczenie zajęć w formie pisemnej. Realizacja projektu grupowego – case study.

Nakład pracy studenta potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia się w godzinach oraz punktach ECTS

Godziny kontaktowe z nauczycielem akademickim

Rodzaje zajęć	Ilość godzin
Udział w wykładach	
Udział w konwersatoriach	
Udział w ćwiczeniach	15
Udział w zajęciach laboratoryjnych	
Konsultacje (2 godz. na wykład, 1 godz. na jedna grupę ćw., konw., sem.)	
Razem	15

Praca własna studenta dzielona na czas na (przykładowe formy pracy studenta)

Forma pracy studenta	Ilość godzin
Przygotowanie się do zajęć	12
Napisanie referatu/projektu/eseju	20
Zebrań materiałów i przygotowanie prezentacji	
Samodzielna lektura	32
Przygotowanie się do kolokwiów/sprawdzianów	11
Przygotowanie się do egzaminu pisemnego/ustnego z przedmiotu	
Przygotowanie się do zaliczenia pisemnego/ustnego z przedmiotu	
Razem	75

Ogółem (godziny kontaktowe + praca własna studenta) **90**

3 ECTS

1.w tym liczba punktów ECTS za godziny kontaktowe z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego **0,5 ECTS**

2.w tym liczba punktów ECTS za godziny realizowane w formie samodzielnej pracy **2,5 ECTS**

Zajęcia o profilu praktycznym

Rodzaje zajęć	Ilość godzin
Udział w ćwiczeniach laboratoryjnych	
Przygotowanie się do zaliczenia praktycznego	90
Razem	90
Liczba punktów ECTS za zajęcia o profilu praktycznym	ECTS 3

Literatura podstawowa: (do 3 pozycji)

1. Król H., *Zarządzanie kapitałem ludzkim*, Akademia L. Koźmińskiego, 2007.



2. Warwas I, Rogozińska –Pawelczyk A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w nowoczesnej organizacji*, UŁ, 2016. **IBUK Libra**
3. Woźniak J., *Rekrutacja – teoria i praktyka*, PWN, 2016. **IBUK Libra**

Literatura uzupełniająca:

1. Janowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2016.
2. Kozłowski W., *Zarządzanie motywacją*, Cedewu, 2017.
3. Kożusznik B., *Zachowania człowieka w organizacji*, PWE, 2012
4. Pocztowski W., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, OE Kraków 2016.
5. Tokarski S., *Kierownik w organizacji*, Difin, 2006.

Akceptacja Prorektora ds. dydaktycznych i studenckich