

I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE)

Psychologiczne aspekty rekrutacji i oceny pracowników

Tok studiów 2023/24-2027/28

Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:	Uczelnia Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia” w Warszawie Filia w Rzeszowie
Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:	Psychologia - jednolite studia magisterskie
Liczba punktów ECTS	3
Język przedmiotu- polski, angielski, inny	polski
Profil kształcenia:	PRAKTYCZNY
Nazwa specjalności:	Psychologia biznesu i coaching
Rodzaj modułu kształcenia: (wskazać właściwe)	Podstawowy / kierunkowy/ <u>specjalnościowy</u> /obowiązkowy/ fakultatywny
Rok / Semestr:	4/8
Osoba koordynująca przedmiot:	
Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):	Pozytywne zaliczenie zajęć: psychologia organizacji i zarządzania

II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN

	Wykład	Ćwiczenia/ konwersat orium	Laboratoriu m	Warsztaty	Projekt	Seminariu m	Praktyki	Egzamin / zaliczenie	Konsultacje	Suma godzin	Ogółem ECTS
Studia stacjonar ne	10	22						2	6	40	3
Studia niestacjo narne	10	12						2	6	30	3

III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH

Formy zajęć	Metody dydaktyczne -właściwe podkreślić
<u>Wykład/ćwiczenia</u>	<u>Wykład podający (z prezentacją multimedialną)</u> Wykład problemowy Wykład konwersatoryjny <u>Dyskusja dydaktyczna</u> <u>Ćwiczenia praktyczne pod kierunkiem</u> <u>Ćwiczenia z wykorzystaniem narzędzi informatycznych</u> <u>Metoda przypadków</u> Metoda sytuacyjna Metoda inscenizacji Metoda projektów Gry dydaktyczne (symulacyjne, decyzyjne, psychologiczne) Demonstracja/ pokaz <u>Analiza źródeł</u> <u>Praca w grupie</u> Debata

Inne		
IV. PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ Z ODNIESIENIEM DO EFEKTÓW KIERUNKU		
Lp.	Opis przedmiotowych efektów uczenia się	Odniesienie do efektu kierunkowego symbol
Wiedza:		
P_W01	Zna związek psychologii społecznej psychologią pracy i selekcją pracowników.	K_W10
P_W02	Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat rekrutacji personelu; zna i rozumie terminologię związaną z rekrutacją personelu	K_W16
P_W03	Ma wiedzę z zakresu psychologii pracy i zna zastosowanie wiedzy psychologicznej w organizacjach i instytucjach.	K_W19
Umiejętności:		
P_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_U10
P_U02	Potrafi przeprowadzić ocenę pracowniczą w różnych organizacjach.	K_U16
P_U03	Dostosowuje język komunikacji do rozmówcy. Posiada umiejętności interpersonalne	K_U19
Kompetencje społeczne:		
P_K01	Wykazuje gotowość do rozpoczęcia działalności zawodowej i jest świadom istoty aspektów etycznych i moralnych.	K_K02
P_K02	Ma świadomość wpływu swoich działań na różne środowiska społeczne.	K_K05
V. TREŚCI KSZTAŁCENIA		
Lp.	Wykład	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Kompetencje miękkie - metody rozwoju, metody oceny i badania kompetencji miękkich.	P_W01 P_W02 P_W03
T2	Istotne elementy przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej.	
T3	Składniki procesu rekrutacji.	
T4	Model sita, model kapitału ludzkiego.	
T5	Proces podejmowania decyzji - przepływ informacji, istota przekazywania informacji, analiza przepływu informacji, trudności w podejmowaniu decyzji.	
T6	Analiza stanowiska pracy - pakiet informacyjny o stanowisku pracy, wizerunek firmy i reputacja jednostki.	
T7	Zasady i techniki selekcji pracowników.	

T8	Metody rekrutacji.	
T9	Cechy osoby przeprowadzającej rekrutację.	
T10	Realistyczna prezentacja pracy, wymagania stawiane pracownikowi.	
T11	Kultura organizacyjna, dopasowanie między jednostką a organizacją.	
Lp.	<u>Ćwiczenia</u>	Odniesienie do przedmiotowych efektów uczenia się
T1	Zarządzanie zasobami ludzkimi – koncepcje, modele Michigan, Harvardzki.	
T2	Podstawowe elementy zarządzania pracownikami - planowanie, ocena, rozwój kadr.	
T3	Analiza stanowiska pracy - pakiet informacyjny o stanowisku pracy, wizerunek firmy i reputacja jednostki.	
T4	Modele zarządzania zasobami ludzkimi: - postrzeganie zasobów ludzkich w organizacji jako źródła jej przewagi konkurencyjnej, - ludzie jako cenny zasób organizacji, który można i należy rozwijać, - integracja zasobów ludzkich w organizacji w relacji z ogólną strategią organizacji, - kształtowanie kultury organizacji, - indywidualizacja stosunków w pracy, - rozwijanie partycypacji pracowników w funkcjonowaniu organizacji.	P_U01 P_U02 P_U03 P_K01 P_K02
T5	Proces selekcji - zasady i techniki selekcji pracowników do organizacji.	
T6	Rozwój zasobów ludzkich: oceny pracownicze, szkolenia – organizacja i ewaluacja.	
T7	Etyczne aspekty procesów rekrutacji i selekcji pracowników.	
T8	Symulacje rozmów rekrutacyjnych.	

VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EU	Metoda weryfikacji – WŁAŚCIWE WYBRAĆ Egzamin pisemny, egzamin ustny, kolokwium, projekt, prezentacja, referat, esej inne	Kategoria weryfikowanych efektów uczenia się: wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne WŁAŚCIWE WYBRAĆ
Wykład	Kolokwium pisemne (zaliczenie z oceną)	Wiedza
Ćwiczenia	Prezentacja multimedialna przygotowana w grupach według wytycznych prowadzącego i zaprezentowana podczas zajęć, udział w dyskusji	Umiejętności, Kompetencje społeczne

WARUNKI ZALICZENIA PRZEDMIOTU wskazać właściwe

Zaliczenie przedmiotu na podstawie pozytywnej oceny z kolokwium, prezentacji multimedialnej oraz aktywności studenta w trakcie dyskusji

VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA

Ocena kształtująca:

a) w zakresie wykładów:

- na podstawie odpowiedzi na pytania dotyczące materiału omówionego na poprzednich wykładach;

b) w zakresie ćwiczeń:

- na podstawie oceny bieżącego postępu realizacji zadań.

1. Określanie i wyjaśnianie studentom celów uczenia się i kryteriów osiągnięcia celów (określenie i wyjaśnienie studentom)

oczekiwań: nauczyciel wyjaśnia studentom, co będzie podlegało ocenie i tego od nich wymaga).

2. Organizowanie dyskusji, zadawanie pytań i zadań, uzyskując informację na temat procesu uczenia się studentów.

3. Udzielanie studentom informacji zwrotnej, która umożliwi im widoczny postęp w nauce i będzie zawierała odpowiedź na pytania: Co student zrobił dobrze? Co i jak student ma poprawić? Jak student ma się dalej uczyć, aby się rozwijać i robić postępy?

4. Umożliwianie studentom wzajemnego korzystania ze swojej wiedzy i umiejętności (poprzez pracę w grupach i parach, wzajemne nauczanie, ocenę koleżeńską).

5. Wspomaganie studentów, by stali się autorami procesu swojego uczenia się (rozwijanie u studentów wiary w swoje możliwości, motywacji do nauki i zaangażowania, odpowiedzialności za swój proces uczenia się).

Ocena podsumowująca:

Wykład: ocena wiedzy wykazanej na kolokwium pisemnym o charakterze problemowym.

Liczba punktów wymagana do zaliczenia (51% maksymalnej liczby punktów możliwych do uzyskania).

Punktacja/oceny:

91%-100% - bdb.

81%-90% - db. plus

71%-80% - db.

61%-70% - dst. plus

51%-60% - dst.

50% – ndst.

Ćwiczenia:

Na ocenę podsumowującą składają się oceny cząstkowe zdobyte w trakcie ćwiczeń: ocena przygotowanej przez studenta prezentacji, ocena prezentacji tematu, ocena aktywności w trakcie dyskusji, ocena efektów indywidualnej i grupowej pracy studenta, stopnia przyswojenia wiedzy i opanowania umiejętności oraz osiągnięcia kompetencji zakładanych w przedmiotowych efektach uczenia się.

VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS

Rodzaj aktywności ECTS	Obciążenie studenta	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów dydaktycznych (wykłady, ćwiczenia, konwersatoria, projekt, laboratoria, warsztaty, seminaria) – SUMA godzin – z punktu II	40	30
W tym		
1.1..Udział w zajęciach z bezpośrednim udziałem nauczyciela akademickiego i studentów	32	22
1.2..Egzaminy/zaliczenia -liczba godzin	2	2
1.3..Udział w konsultacjach -liczba godzin	6	6
2.– Indywidualna praca własna studenta - liczba godzin – Projekt / esej / studium przypadku / zadanie praktyczne ,samodzielne przygotowanie się do zajęć ,egzaminów, zaliczeń	35	45
Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin i ECTS	75 h = 3 ECTS	75 h = 3 ECTS

IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE

Literatura podstawowa przedmiotu:.

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.

Tyszka T., Psychologiczne pułapki oceniania i podejmowania decyzji. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008

Literatura uzupełniająca przedmiotu:

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.

Hoffman E., Ocena psychologiczna pracowników. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2003

Inne materiały dydaktyczne: