|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| METODY REKRUTACJI I SELEKCJI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:** | | | | | | | | | **AKADEMIA NAUK SPOŁECZNYCH I MEDYCZNYCH**  **W LUBLINIE**  **AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH**  WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH | | | | | | | | | | |
| **Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:** | | | | | | | | | Socjologia, studia I stopnia | | | | | | | | | | |
| **Profil kształcenia:** | | | | | | | | | OGÓLNOAKADEMICKI | | | | | | | | | | |
| **Nazwa specjalności:** | | | | | | | | | zarządzanie zasobami ludzkimi | | | | | | | | | | |
| **Rodzaj modułu kształcenia:**  **(wskazać właściwe)** | | | | | | | | | specjalnościowy, zajęcia do wyboru | | | | | | | | | | |
| **Rok / Semestr:** | | | | | | | | | III/VI | | | | | | | | | | |
| **Osoba koordynująca przedmiot:** | | | | | | | | | **mgr Agnieszka Jakubczyk-Latała** | | | | | | | | | | |
| **Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):** | | | | | | | | | Wiedza na temat podstawowych procesów zarządzania organizacją i personelem; znajomość zagadnień z zakresu zzl; | | | | | | | | | | |
| II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | **Wykład** | | | **Ćwiczenia** | **Konwersatorium** | | **Laboratorium** | | **Warsztaty** | | **Projekt** | **Seminarium** | | **Konsultacje** | | **Egzamin/zaliczenie** | | **Suma godzin** |
| **Studia stacjonarne** | | 28 | | | 14 |  | |  | |  | |  |  | | 6 | | 4 | | **52** |
| **Studia niestacjonarne** | | 16 | | | 10 |  | |  | |  | |  |  | | 6 | | 4 | | **36** |
| III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Formy zajęć** | | | | | | | **Metody dydaktyczne** | | | | | | | | | | | | |
| **Wykład** | | | | | | | Wykład w formie konwersatoryjnej, dyskusja, prezentacja multimedialna, praca w małych grupach, analiza przypadku | | | | | | | | | | | | |
| **Ćwiczenia** | | | | | | | Ćwiczenia z dyskusją i prezentacją wybranych zagadnień z zakresu doboru personelu, prezentacje, wykorzystanie technik burzy mózgów, analiza case study | | | | | | | | | | | | |
| IV.  PRZEDMIOTOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA  Z ODNIESIEM DO EFEKTÓW KSZTAŁCENIA DLA KIERUNKU I OBSZARÓW | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Lp.** | | | | **Opis przedmiotowych efektów kształcenia** | | | | | | | | | | | | | | **Odniesienie do efektu kierunkowego** | |
| **Wiedza:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_W01 | | | | Student definiuje pojęcia z zakresu procesu planowania kadr. | | | | | | | | | | | | | | K\_W01, K\_W16 | |
| P\_W02 | | | | Student opisuje proces rekrutacji i selekcji oraz adaptacji jako elementów procesu ZZL. | | | | | | | | | | | | | | K\_W06 | |
| P\_W03 | | | | Student wyjaśnia znaczenie procesu doboru dla efektywnego ZZL. | | | | | | | | | | | | | | K\_W08 | |
| **Umiejętności:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_U01 | | | | Student korzysta i sprawnie posługuje się wybranymi metodami i technikami doboru pracowników do organizacji | | | | | | | | | | | | | | K\_U01 | |
| P\_U02 | | | | Student potrafi ocenić zasadność wybranych metod oraz potrafi przewidywać skutki procesu doboru; | | | | | | | | | | | | | | K\_U04 | |
| P\_U03 | | | | Student konstruuje plan zatrudnienia ilość kadr oraz potrafi wybrać odpowiednią metodę selekcji kandydatów do pracy, | | | | | | | | | | | | | | K\_U09 | |
| **Kompetencje społeczne:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_K01 | | | | Student potrafi przedstawić znaczenie procesu doboru jako ważnego elementu budowania zespołu pracowniczego; | | | | | | | | | | | | | | K\_K02 | |
| P\_K02 | | | | Student rozwija wiedzę dotyczącą znaczenia postępowania etycznego w procesie pozyskiwania kadr | | | | | | | | | | | | | | K\_K06 | |
| V. TREŚCI KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Lp.** | | | | **Wykład** | | | | | | | | | | | | | | **Odniesienie do przedmiotowych efektów kształcenia** | |
| W1 | | | | Polityka personalna wobec rozwiązań praktycznych w zakresie pozyskiwania pracowników | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| W2 | | | | Planowanie zatrudnienia i organizacji pracy | | | | | | | | | | | | | | P\_W01 P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| W3 | | | | Tworzenie opisów stanowisk pracy | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W01 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| W4 | | | | Planowanie i wyposażanie organizacji w personel | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W01 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| W5 | | | | Tworzenie opisów stanowisk pracy | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W01 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| W6 | | | | Specyfika procesu doboru: rekrutacji w organizacji | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W01 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| W7 | | | | Tradycyjne i nowoczesne metody selekcji | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W01 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| W8 | | | | Proces adaptacji i orientacji zawodowej | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W01 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| **Lp.** | | | | **Ćwiczenia** | | | | | | | | | | | | | | **Odniesienie do przedmiotowych efektów kształcenia** | |
| CW1 | | | | Przygotowanie opisu stanowisk pracy do określonych przypadków organizacji | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| CW2 | | | | Skonstruowanie ogłoszenia o pracę oraz wybór kanału dystrybucji | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| CW3 | | | | Przygotowanie kwestionariusza wywiadu selekcyjnego | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| CW4 | | | | Przeprowadzenie selekcji do organizacji (symulacja) | | | | | | | | | | | | | | P\_W02 P\_W03 P\_U01 P\_U02 P\_U03 P\_K01 P\_K02 | |
| VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Efekty kształcenia** | | | **Metoda weryfikacji** | | | | | | | | | | | **Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EK** | | | | | |
| **Wiedza:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_W01 | | | Zaliczenie pisemne | | | | | | | | | | | W1-W8 | | | | | |
| P\_W02 | | | Zaliczenie pisemne | | | | | | | | | | | W1-W8, CW1-CW4 | | | | | |
| P\_W03 | | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | W1-W8, CW1-CW4 | | | | | |
| **Umiejętności:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_U01 | | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | W1-W8, CW1-CW4 | | | | | |
| P\_U02 | | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | W1-W8, CW1-CW4 | | | | | |
| P\_U03 | | | Zaliczenie pisemne, prezentacja, wypowiedź ustna, zadanie zespołowe, obserwacja | | | | | | | | | | | W1-W8, CW1-CW4 | | | | | |
| **Kompetencje społeczne:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_K01 | | | Obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego | | | | | | | | | | | W1-W8, CW1-CW4 | | | | | |
| P\_K02 | | | Obserwacja i ocena wykonania zadania praktycznego | | | | | | | | | | | W1-W8, CW1-CW4 | | | | | |
| VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Efekty kształcenia** | **Ocena niedostateczna**  Student nie zna i nie rozumie/ nie potrafi/nie jest gotów: | | | | | | | **Zakres ocen 3,0-3,5**  Student zna i rozumie/ potrafi/jest gotów: | | | **Zakres ocen 4,0-4,5**  Student zna i rozumie/ potrafi/jest gotów: | | | | | **Ocena bardzo dobra**  Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów: | | | |
| P\_W01 | definiować pojęcia z zakresu procesu planowania kadr, | | | | | | | definiuje pojęcia z zakresu procesu planowania kadr, | | | definiuje pojęcia z zakresu procesu planowania kadr i je wyjaśnia | | | | | definiuje pojęcia z zakresu procesu planowania kadr i je wyjaśnia; podaje przykłady praktycznego zastosowania planowania kadr | | | |
| P\_W02 | opisywać procesu rekrutacji i selekcji oraz adaptacji jako elementów procesu ZZL; | | | | | | | definiować podstawowe pojęcia z zakresu procesu rekrutacji i selekcji oraz adaptacji jako elementów procesu ZZL; | | | definiować i wyjaśniać podstawowe pojęcia z zakresu procesu rekrutacji i selekcji oraz adaptacji jako elementów procesu ZZL; | | | | | definiować i wyjaśniać podstawowe pojęcia z zakresu procesu rekrutacji i selekcji oraz adaptacji jako elementów procesu ZZL; jest świadomy odpowiedniego przygotowania procesów doboru kadr | | | |
| P\_W03 | wyjaśniać znaczenia procesu doboru dla efektywnego zzl | | | | | | | wyjaśnia znaczenie procesu doboru dla efektywnego zzl | | | wyjaśnia znaczenie procesu doboru dla efektywnego zzl oraz wskazuje błędy w doborze kadr | | | | | wyjaśnia znaczenie procesu doboru dla efektywnego zzl oraz wskazuje błędy w doborze kadr; jest świadomy roli tego procesu dla organizacji | | | |
| P\_U01 | korzystać i sprawnie posługiwać się wybranymi metodami i technikami doboru pracowników do organizacji | | | | | | | wskazać wybrane metody i techniki doboru pracowników do organizacji | | | wskazać i korzystać posługiwać się wybranymi metodami i technikami doboru pracowników do organizacji | | | | | wskazać i korzystać posługiwać się wybranymi metodami i technikami doboru pracowników do organizacji; konstruuje proste metody pozyskania kadr | | | |
| P\_U02 | potrafi ocenić zasadność wybranych metod oraz potrafi przewidywać skutki procesu doboru; | | | | | | | potrafi ocenić zasadność wybranych metod procesu doboru; | | | potrafi ocenić zasadność wybranych metod oraz potrafi przewidywać skutki procesu doboru; | | | | | potrafi ocenić zasadność wybranych metod oraz potrafi przewidywać skutki procesu doboru; jest świadomy istoty tego procesu | | | |
| P\_U03 | konstruować plan zatrudnienia ilość kadr oraz potrafi wybrać odpowiednią metodę selekcji kandydatów do pracy | | | | | | | konstruować prosty plan zatrudnienia ilość kadr do pracy | | | konstruować plan zatrudnienia ilość kadr oraz potrafi wybrać odpowiednią metodę selekcji kandydatów do pracy | | | | | konstruować plan zatrudnienia ilość kadr oraz potrafi wybrać odpowiednią metodę selekcji kandydatów do pracy, jest świadomy roli jaką pełni w tym procesie | | | |
| P\_K01 | przedstawić znaczenia procesu doboru jako ważnego elementu budowania zespołu pracowniczego | | | | | | | przedstawić znaczenie procesu doboru jako ważnego elementu budowania zespołu pracowniczego | | | przedstawić i wyjaśnić znaczenie procesu doboru jako ważnego elementu budowania zespołu pracowniczego | | | | | przedstawić i wyjaśnić znaczenie procesu doboru jako ważnego elementu budowania zespołu pracowniczego; wskazać znaczenie doboru dla rozwoju organizacji | | | |
| P\_K02 | rozwijać wiedzy dotyczącej znaczenia postępowania etycznego w procesie pozyskiwania kadr | | | | | | | rozwijać wiedzę dotyczącą znaczenia postępowania etycznego w procesie pozyskiwania kadr | | | rozwijać wiedzę dotyczącą znaczenia postępowania etycznego w procesie pozyskiwania kadr oraz świadomie ją wykorzystywać | | | | | rozwijać wiedzę dotyczącą znaczenia postępowania etycznego w procesie pozyskiwania kadr oraz świadomie ją wykorzystywać; wie o odpowiednim wyborze metod i technik doboru pracowników | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS | | |
| **Rodzaj aktywności**  **ECTS** | **Obciążenie studenta** | |
| **Studia**  **stacjonarne** | **Studia niestacjonarne** |
| Udział w zajęciach dydaktycznych – SUMA godzin – z punktu II | 42 | 26 |
| Udział w zaliczeniach i/lub egzaminach | 4 | 4 |
| Udział w konsultacjach | 6 | 6 |
| Projekt / esej |  |  |
| Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych | 38 | 54 |
| Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych | 10 | 10 |
| **Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS** | **100 h/ 4 ECTS** | **100 h/ 4 ECTS** |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem | 52/2,1 ECTS | 36 h /1,4 ECTS |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć o charakterze praktycznym |  |  |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym |  |  |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z przygotowaniem do prowadzenia badań |  |  |
| IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE | | |
| **Literatura podstawowa przedmiotu:**   * M. Suchar, Rekrutacja i selekcja, Wyd. HR, Warszawa 2008. * R. Wood, Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006. * M. Dale, Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005. * http://www.parp.gov.pl/files/74/517/18994.pdf | | |
| **Literatura uzupełniająca przedmiotu:**   * T. Listwan, Zarządzanie kadrami, WYD. C.H. Beck, Warszawa 2006. * F. Cook, Outsourcing funkcji personalnej, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006. * M. Peel, Rozmowa kwalifikacyjna. Gotowe pytania i wnioski z odpowiedzi, Helion One Press, Gliwice 2004. * G. Cz.Fox, D. Taylor, Narzędzia do przeprowadzania rekrutacji i selekcji, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005. | | |
| **Inne materiały dydaktyczne:** prezentacje Power Point, materiały szkoleniowe, case study  Materiały z sieci, np.   * Baczyńska A. K., Kosy K., *Pomoc pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy – metody rekrutacji i selekcji*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009, [dostępny w wersji elektronicznej, dostęp: 24.05.2012, <www.praca.gov.pl/eurodoradztwo] * *Zalety rekrutacji on-line*, Human Resources Center – Europejski Portal Pracy, <http://hrc.pl/index.php?dzid=173&did=1583>, * *Społeczeństwo informacyjne w Polsce. Wyniki badań statystycznych z lat 2007 – 2011*, Główny Urząd Statystyczny, 30.03.2012, <http://www.stat.gov.pl/gus/5840\_4293\_PLK\_HTML.htm> | | |