

**Sylabus przedmiotu (modułu) na Wydziale Zarządzania
Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. E. Kwiatkowskiego w Gdyni
w roku akademickim 2021/22**

1. Informacje o przedmiocie (module) według *Planu studiów* na kierunku: Zarządzanie

W y p e ł n i a k i e r o w n i k a t e d r y/ z a k ł a d u	Nazwa przedmiotu: Rekrutacja i selekcja pracowników						Kod przedmiotu: E3.2			
	Poziom i forma studiów: Studia pierwszego stopnia		Profil kształcenia: PRAKTYCZNY				Zakres specjalnościowy: Zarządzanie kapitałem ludzkim			
	Rok: II semestr: IV		Status przedmiotu /modułu: specjalnościowy				Język przedmiotu / modułu: polski			
	Forma zajęć	Wykłady	ćwiczenia			Łącznie godzin dydaktycz.	Kon sul tacje	Liczba punktów ECTS		
			ćwiczenia audytoryjne	zajęcia laboratoryjne	seminarium			Zajęcia kontaktowe	Praca samodzielna	Łącznie pkt.
	Wymiar zajęć Studia stacjonarne	15	15			30	3	1,2	0,8	2,0
	w tym zajęć praktycznych		15				2	0,6	0,4	1
	Wymiar zajęć Studia niestacjonarne	15	15			30	3	1,2	0,8	2,0
	w tym zajęć praktycznych		15				2	0,6	0,4	1
	Sposób zaliczenia przedmiotu	Zaliczenie na ocenę, egzamin								
Koordinator przedmiotu / modułu	dr hab. Tomasz Kawka									
Prowadzący zajęcia	mgr Anna Kunicka									
Priorytetowe efekty uczenia się określone w programie studiów dla kierunku		Z_W07, Z_U08, Z_K02								

2. Zadania nauczyciela

Cel przedmiotu:

Celem nauczania jest zapoznanie studentów z pojęciem, funkcją i elementami procesów rekrutacji i selekcji pracowników. Studenci oprócz wiedzy teoretycznej będą mieli możliwość zdobycia umiejętności przygotowywania dokumentów rekrutacyjnych, przydatnych zarówno w pracy działu HR, jak i w poszukiwaniu zatrudnienia.

Symbol efektu uczenia się dla przedmiotu	Efekty uczenia się - przedmiotowe	Odniesienie do efektów uczenia się dla kierunku Zarządzanie
Wiedza		
W_01	Student posiada wiedzę na temat współczesnych metod rekrutacji i doboru pracowników. Wie, w jaki sposób przygotować proces rekrutacji, zna zasady właściwego doboru kandydatów.	Z_W07
Umiejętności		
U_01	Student umie dobrać metody rekrutacji na poszczególnych stanowiskach, odróżnia kompetencje niezbędne w pracy wykonawczej od kompetencji kierowniczych.	Z_U08
Kompetencje społeczne		
K_01	Student potrafi przygotować dokumentację niezbędną w procesie rekrutacji zarówno ze punktu widzenia organizacji, jak i kandydata na dane stanowisko.	Z_K02
Tematy poszczególnych zajęć z podziałem na liczbę godzin		
<p style="text-align: center;">WYKŁADY (zajęcia o charakterze teoretycznym)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etyczne zasady prowadzenia rekrutacji oraz formalne ograniczenia związane z pozyskiwaniem danych osobowych w procesie rekrutacji. Źródła informacji o wymaganiach kwalifikacyjnych w organizacji – 2h 2. Budowa opisu stanowiska pracy. Analiza składników kompetencji pracowniczych – 2h 3. Projektowanie profilu kompetencyjnego opartego na wiedzy, umiejętnościach, cechach osobowych – 2h 4. Analiza wymogów formalnych i doświadczenia zawodowego jako podstawy do oceny profilu kompetencyjnego – 2h 5. Wady i zalety rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej – 2h 6. Narzędzia niezbędne w procesie rekrutacji – 2h 7. Metody i wskaźniki oceny efektywności procesu rekrutacji – 3h <p style="text-align: center;">ĆWICZENIA (zajęcia kształtujące umiejętności o charakterze praktycznym)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Źródła pozyskiwania kandydatów do pracy – 2h 2. Dobre i złe praktyki w konstruowaniu ogłoszeń rekrutacyjnych – 2h 3. Koszty rekrutacji ponoszone przez pracodawcę – 2h 4. Techniki selekcji pracowników (wywiady, testy psychologiczne, testy manualne, ośrodki oceny, dane biograficzne, referencje, itp.) – 2h 5. Wykorzystanie wywiadu behawioralnego w rozmowie rekrutacyjnej – 2h 6. Techniki symulacyjne w procesie rekrutacji – 3h 7. Skuteczna oferta pracy – cv, list motywacyjny, referencje itp. – 2h 		
Metody prowadzenia zajęć	Wykłady z prezentacjami multimedialnymi, studia przypadków, dyskusja, rozwiązywanie zadań, studiowanie literatury, praca zespołowa, pobudzanie studentów do aktywnego udziału w zajęciach.	
Literatura obowiązkowa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dale M. Skuteczna rekrutacja i selekcja pracowników. Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006 2. Witkowski T., Dobór personelu. Koncepcje, narzędzia, konteksty, Moderator, Staszów 2007 3. Woodruffe Ch., Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenie kompetencji pracowników. Oficyna ekonomiczna, Kraków, 2006 4. file:///C:/Users/Beata/Desktop/Poradnik%20dla%20pracodawc%C3%B3w%20-%20rekrutacja.pdf 	

Literatura uzupełniająca	1. Kawka T., Listwan T., Pozyskiwanie pracowników [w] Zarządzanie kadrami, red T. Listwan, CH Beck, Warszawa, 2010 2. Wood R., Payne T., Metody rekrutacji oparte na kompetencjach, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2006

Końcowa ocena wyników pracy studenta nad przedmiotem wymaga syntezy osiągniętych przez niego efektów

3. Zadania i czas SAMODZIELNEJ pracy studenta

Wyszczególnienie zadań	Liczba godzin		Punkty ECTS	
	st.	ns.	st.	ns.
Zadania o charakterze teoretycznym	10	10	0,4	0,4
Studiowanie literatury przedmiotu	10	10	0,4	0,4
Zadania kształtujące umiejętności praktyczne	15	15	0,6	0,6
Przygotowanie projektu zaliczeniowego – kompleksowej matrycy kompetencji kandydata na stanowisko wraz z narzędziami , karta procesu + procedura	15	15		
ŁĄCZNY nakład pracy studenta w godz. i pkt. ECTS	25	25	1	1

4. Sposoby weryfikacji i oceny efektów uczenia się osiągniętych przez studenta

Symbol efektu uczenia się	Metody weryfikacji i oceny efektów uczenia się
W_01	Egzamin, aktywność studenta na zajęciach, udział w dyskusji,
U_01	Rozwiązywanie przykładów praktycznych
K_01	Przygotowanie projektu , opracowanie rozwiązań praktycznych

Podstawowe kryteria oceny końcowej:

Ocena modułowa : 40% oceny modułowej stanowi ocena z ćwiczeń+ 60 % oceny modułowej stanowi ocena z egzaminu testowego.

Kryteria oceniania:

do 50% – niedostateczny

51% – 60% – dostateczny

61% – 70 % – dostateczny plus

71% – 80 % – dobry

81% – 90% – dobry plus

od 91 % – bardzo dobry