

Dobór pracowników (rekrutacja, selekcja, adaptacja)

Employee recruitment, selection, adaptation

Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia	2024/2025
Kierunek studiów	Psychologia
Rok i semestr studiów	Rok III/ Semestr V
Poziom kształcenia	Studia I stopnia
Profil kształcenia na kierunku	Ogólnoakademicki
Moduł kształcenia dla przedmiotu	Specjalnościowy
Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)	Psychologia w marketingu i HR
Status przedmiotu	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne			
Wykład	30	24	4	Egzamin	100%
Razem za zajęcia dydaktyczne	30	24			
Praca własna studenta	50	56			
Ogółem	100	100			

Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Przedstawienie studentom stanu wiedzy psychologicznej na temat rekrutacji i selekcji pracowników.
2.	Zapoznanie studentów z metodami wdrażania i adaptacji pracowników do nowego stanowiska.
3.	Wprowadzenie studentów do zastosowań testów psychologicznych w procesie rekrutacji pracowników.

Efekty uczenia się

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie czynniki osobowościowe i psychologiczne mające potwierdzone znaczenie w dopasowaniu pracowników do konkretnych ról i stanowisk.	Ps_WG08_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W2	Student zna i rozumie metody pomiaru i oceny zróżnicowanych zdolności i kompetencji w kontekście doboru pracowników.	Ps_WG10_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.
W3	Student zna i rozumie współczesne modele teoretyczne i podejścia praktyczne do rekrutacji pracowników oraz treningu umiejętności pracowników.	Ps_WG12_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi zaplanować kompleksowy proces rekrutacji, oceny i doboru pracowników do konkretnej roli/stanowiska wykorzystując modele procesowe z zakresu psychologii pracy i organizacji.	Ps_UW04_Lic	Egzamin pisemny – pytania otwarte.
U2	Student potrafi zaplanować i ocenić efekty programu adaptacyjnego i/lub treningowego.	Ps_UW04_Lic	Egzamin pisemny – pytania zamknięte i otwarte.
U3	Student potrafi współpracować w interdyscyplinarnym zespole ds. zarządzania zasobami ludzkimi, wykorzystując wiedzę i umiejętności z zakresu psychologii pracy i organizacji w procesie rekrutacji pracowników.	Ps_UO01_Lic	Egzamin pisemny – pytania otwarte.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do samodzielnego rozwoju zawodowego w zakresie psychologii pracy i organizacji.	Ps_KO03_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

K2	Student jest gotów do wdrażania metod rekrutacji i selekcji pracowników opartych na dorobku psychologii naukowej z poszanowaniem zasad etyki zawodowej.	Ps_KR02_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).
K3	Student jest gotów do wykorzystywania zróżnicowanych źródeł informacji w celu prowadzenia czynności rekrutacyjnych i selekcji w transparentny i obiektywny sposób.	Ps_KR02_Lic	Aktywność w trakcie zajęć (dyskusja, pytania i odpowiedzi).

Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin	
		Wykład	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Model kompetencyjny zarządzania zasobami ludzkimi. Planowanie potrzeb kadrowych organizacji – trzy języki. Kwalifikacje i kompetencje. Opis zadań w języku kwalifikacji.	3	2
2.	Współczesne źródła wprowadzania modeli kompetencyjnych do organizacji. Funkcje kompetencji jako podstawy planowania działań personalnych. Tworzenie zróżnicowanych profili kompetencyjnych w zależności od przeznaczenia.	3	2
3.	Pozyskiwanie pracowników dla organizacji. Dobór pracowników – cele, etapy i rodzaje. Rekrutacja tradycyjna i internetowa. Zastosowania marketingu w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Kreowanie wizerunku pracodawcy z wyboru jako nowoczesne podejście do rekrutacji – cele, metody działania i narzędzia.	3	2
4.	Selekcja kandydatów. Selekcja – cele, strategie, narzędzia. Strategie selekcyjne. Preselekcja i selekcja właściwa – cele i narzędzia. Skuteczność prognozowania wielowymiarowego sukcesu w pracy przez różne narzędzia selekcyjne. Tradycyjne i nowoczesne (bazujące na technikach komputerowych) narzędzia selekcji.	3	3
5.	Psychometria w selekcji pracowników. Rozmowa kwalifikacyjna i testy psychologiczne jako komplementarne źródła informacji. Charakterystyki testów psychologicznych – testy inteligencji, testy zdolności poznawczych, testy osobowości i cech. Dobór testów psychologicznych. Wykorzystywanie wyników ilościowych w praktyce. Integrowanie zróżnicowanych źródeł i rodzajów danych.	3	3
6.	Szkolenia pracownicze. Trzy modele szkoleń pracowniczych. Analiza potrzeb szkoleniowych – jej rola i zróżnicowanie celów w zależności od modelu szkoleniowego. Metody aktywne prowadzenia szkoleń. E-learning i etapy jego rozwoju.	3	3
7.	Ocenianie efektów szkolenia – cele i zasady prowadzenia ocen. Model Kirkpatricka – cele jawne i ukryte, powszechność używania ocen różnych poziomów. Obliczanie ROI dla szkoleń metodą Philippsa.	3	3
8.	Coaching jako metoda szkolenia indywidualnego. Szkolenia grupowe i indywidualne. Coaching jako metoda szkolenia cyklicznego. Zasady i reguły coachingu. Profesjonalizacja zawodu coacha w Polsce i na świecie. Adaptacja pracowników dla organizacji. Adaptacja jako ostatni etap.	3	2
9.	Coaching i mentoring jako metoda szkolenia indywidualnego. Szkolenia grupowe i indywidualne. Zasady, rodzaje i reguły mentoringu. Efekty mentoringu. Pozaszkoleniowe metody rozwoju kadr. Rola nieszkoleniowych metod rozwoju kompetencji.	3	2
10.	Planowanie sukcesji, kadra zapasowa, programy nakierowane na pracowników kluczowych – definicje, cele i sposoby realizacji praktyk kadrowych. Warianty i źródła zróżnicowania. Zarządzanie talentami jako moda i potrzeba. Źródła mody na zarządzanie talentami. Zarządzanie talentami a inne narzędzia.	3	2
Razem		30	24

Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
Wykład	Wykład informacyjny z prezentacją multimedialną, analiza przypadków i przykładów, dyskusja i debata.

Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)
	Wykład
Egzamin pisemny	100



Razem

100

Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Oznaczenie czynności (wpisać TAK lub NIE)	Szacowana liczba godzin	
			Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	TAK	20	26
2.	Obowiązkowe zapoznanie się z innymi materiałami lub treściami (np. materiałami audio, wideo, narzędziami, pomocami, oprogramowaniem, sprzętem, aktami prawnymi, dokumentacją, warunkami miejsca pracy itp.)	TAK	10	10
3.	Przygotowanie do egzaminu	TAK	20	20
Razem			50	56

Literatura obowiązkowa

1.	Prokopowicz, P. (2016). <i>Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach: 33 zasady skutecznego naboru pracowników</i> . Wolters Kluwer SA.
2.	Daniecki, W. (2014). <i>Dobór, adaptacja, motywowanie i rozwój pracowników. Psychologiczno-organizacyjne doradztwo dla firm</i> . Difin.
3.	Nikolaou, I., Oostrom, J. K. (2015). <i>Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary issues for theory and practice</i> . Routledge.

Literatura uzupełniająca

1.	Lievens, F., & Chapman, D. (2019). Recruitment and selection. <i>The SAGE handbook of human resource management</i> , 123-150. https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=6987&context=lkcsb_research
2.	Sidor-Rządkowska, M. (2018). <i>Coaching kariery: doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy</i> . Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
3.	Okolie, U. C., & Irabor, I. E. (2017). E-recruitment: practices, opportunities and challenges. <i>European Journal of Business and Management</i> , 9(11), 116-122.

Inne materiały dydaktyczne

1.	
2.	
3.	