KARTA PRZEDMIOTU		
Nazwa przedmiotu: Selekcja i rekrutacja pracowników		**Nakład pracy:** Liczba punktów ECTS: 1 Liczba godzin pracy: 25
Kierunek studiów: prawo	**Poziom studiów:** jednolite studia magisterskie	**Język wykładowy:** polski

Rola przedmiotu w programie studiów
Celem przedmiotu jest przybliżenie zasad funkcjonowania pracownika w organizacji, jego adaptacji do potrzeb podmiotu zatrudniającego oraz zapoznanie studentów z podstawami metodami zarządzania zasobami ludzkimi, wspierającymi dopasowanie do kultury organizacyjnej i doskonalenie zawodowe.

Efekty uczenia się

Kod kierunkowego efektu uczenia się	Przedmiotowe efekty uczenia się	Weryfikacja efektów uczenia się
K2P_W10	Student zna wybrane metody i narzędzia opisu stanowisk pracy, w tym techniki badania kompetencji pracowników w procesach rekrutacji i rozpoznaje ich potrzebę w kontekście zmian zachodzących na rynku pracy.	Metoda 1 aktywność: pytania i odpowiedzi Metoda 2 prezentacje wyników analiz i projektów Metoda3 udział w testach, ćwiczeniach i grach symulujących assessment center
K2P_U09	Student posiada umiejętność praktycznego wykorzystania zdobytej wiedzy celem prezentowania własnych poglądów, wątpliwości i sugestii oraz popierania ich rozbudowaną argumentacją	
K2P_U10	Student posiada umiejętność samodzielnego proponowania rozwiązań konkretnych problemów i podejmowania rozstrzygnięć w tym zakresie oraz ich wdrażania	
K2P_K02	Student rozumie potrzebę uczenia się przez całe życie, potrafi ocenić poziom swojej wiedzy i umiejętności, wyznaczać kierunki dalszego kształcenia się, a także inspirować i organizować proces uczenia się innych osób.	

K2P_K08	Student potrafi samodzielnie i krytycznie uzupełniać wiedzę i umiejętności, rozszerzone o wymiar interdyscyplinarny	

Opis i treści programowe

Opis:
Tradycyjny hierarchiczny model organizacji nie daje szansy na wykorzystanie potencjału nie tylko pracowników z wieloletnim stażem, ale także nowo zatrudnionych. Nowoczesne firmy odchodzą od sztywnych sformalizowanych struktur zarządzania, tym samym rekrutacja do takich zespołów jest coraz bardziej niestandardowa. Musi taka być, aby dobrać odpowiednio zespół pracowników, którzy jak zauważa Frederic Laloux w książce „*Pracować inaczej*" „będą zdolni skutecznie funkcjonować w organizacji turkusowej, pozbawionej hierarchii i ustalonych ról, w której m.in. nie ma błędów są doświadczenia". Kandydaci do pracy w „organizacji turkusowej" odbywają rozmowy kwalifikacyjne z wszystkimi swoimi przyszłymi dostawcami i klientami, a wynagrodzenia są ustalane w zależności od kompetencji przez zespoły płacowe.

Cel zajęć:
- Przedsiębiorcze spojrzenie na swoją rolę w organizacji.
- Uświadomienie tego, w jaki sposób zarabiamy pieniądze jako firma i jak działania nawet jednej osoby mogą wpływać na ten wynik.
- Zrozumienie znaczenia własnej roli w organizacji i potrzeby zdobywania nowych kompetencje.
- Przybliżenie zagadnień związanych z nowoczesnymi systemami motywacyjnymi i ich połączeniem z kompetencjami pracowników.

Metody prowadzenia zajęć:
- metoda podająca – prezentacja podstawowych koncepcji, nurtów dot. zarządzania kadrami,
- metoda problemowa – dyskusja dotycząca współczesnych problemów związanych z procesem selekcji i wprowadzeniem do pracy,
- metody aktywizujące – ćwiczenia zespołowe, *role play* w tym przyjmowanie postaw: klient, kontrahent, dostawca, konkurent.
- metody weryfikujące – pytania i odpowiedzi dotyczące mnie – mojej kariery kompetencji oraz potencjalnej organizacji, która mnie zatrudni: W czym jesteśmy wyjątkowo mocni? Które rozwiązania, narzędzia, strategie (np. komunikacji, autoprezentacji, sprzedaży siebie) nigdy nas nie zawiodły? Co traktujemy jako naszą kluczową kompetencję?

Treści:
- Omówienie koncepcji zajęć, warunków współpracy i zaliczenia. Wprowadzenie do tematu.
- Przypomnienie technik wykorzystywanych w metodzie Assessment Center (AC).
- Zapoznanie z metodami zarządzania zasobami ludzkimi opartymi na kompetencjach – sprzężenie zwrotne 360 stopni (feedback); okno JOHARI.
- Wprowadzenie do pracy – narzędzia stosowane w procesie wprowadzenia (wirtualizacja, automatyzacja procesów).
- Metody zarządzania kompetencjami jako metody wspierające doskonalenie i dopasowanie do kultury organizacyjnej i interesariuszy organizacji.
- Systemy motywacyjny, jako narzędzie oddziaływania na postawy, kompetencje i doskonalenie pracowników.

- Warsztat w celu kształtowania satysfakcji i zaangażowania pracowników (pozytywny stosunek do firmy, współpracowników, wykonywanej pracy). Warsztat ma na celu pokazanie jak ważne w organizacji jest poszukiwanie nowych rozwiązań, które będą oddziaływały na konkurencyjność organizacji, mierzonej rosnącym (stale wysokim) poziomem zaangażowania pracowników w proces pracy.
- Warsztat mający na celu zrozumienia istoty motywacji, połączony z własną oceną pracy osoby zatrudnianej i jej kompetencji. Warsztat ma pokazać kompetencje osobiste przez pryzmat osiągania istotnych dla organizacji wartości.
- Ewaluacja zajęć. Weryfikacja efektów uczenia się i wystawienie zaliczeń.

Weryfikacja efektów uczenia się		
	Forma weryfikacji	**Warunek zaliczenia**
Metoda	Ćwiczenie warsztatowe, praca zespołowa.	• Identyfikacja ról (interesariuszy organizacji) w kontekście zatrudnienia pracownika i jego rozwoju w organizacji. • Przygotowanie scenariusza prezentującego oceny kompetencji przez różnych interesariuszy uczestniczących w procesie oceny. • Odegranie scenki, ćwiczenie komunikacji, użycie narzędzi. • Udział w pracy zespołu. • Student ze wszystkich aktywności łącznie może uzyskać maksymalnie 60 pkt, warunkiem zaliczenia jest uzyskanie minimum 35 pkt.

Ocena końcowa
Warunkiem uzyskania oceny pozytywnej z przedmiotu jest zdobycie minimalnej liczby punktów określonej dla zadania. Ocena z przedmiotu wystawiana jest na podstawie sumy punktów zgodnie z poniższą skalą i progami: 56 – 60 punktów oznacza 5 (bardzo dobry) 50 – 54 punktów oznacza 4+ (dobry plus) 45 – 49 punktów oznacza 4 (dobry) 40 – 44 punktów oznacza 3+ (dostateczny plus) 35 – 39 punktów oznacza 3 (dostateczny) poniżej 35 punktów niedostateczny (2), przedmiot musi być powtórzony.