

KARTA PRZEDMIOTU

Nazwa w języku polskim: **Dobór i ocena pracowników**
 Nazwa w języku angielskim: **Selection and evaluation of employees**
 Karta przedmiotu ważna od roku akademickiego: **2026/2027**
 Kierunek studiów: **Zarządzanie**
 Poziom studiów: **Studia II stopnia**
 Forma studiów: **Niestacjonarne**
 Profil: **Praktyczny**
 Specjalność: **Zarządzanie zasobami ludzkimi**
 Język wykładowy: **Polski**
 Jednostka prowadząca: **Wydział Nauk Społecznych i Technicznych**
 Opiekun przedmiotu: **dr Jolanta Dmowska, prof. UJW**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium	Projekt	Laboratorium
Liczba godzin zajęć dydaktycznych organizowanych przez Uczelnię		18			
Liczba godzin całkowitego nakładu pracy studenta		50			
Forma zaliczenia		zaliczenie na ocenę			
Liczba punktów ECTS		2			

WYMAGANIA WSTĘPNE W ZAKRESIE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I INNYCH KOMPETENCJI

Brak

CELE PRZEDMIOTU

C1.	Nabycie pogłębionej wiedzy na temat celów, procedur, zasad i metod oceniania pracowników i sposobów ich wdrażania, ze szczególnym uwzględnieniem assessment-center.
C2	Opanowanie umiejętności opracowywania profili wymagań zawodowych oraz konstruowania metod do oceny kompetencji (arkusze obserwacyjne, przypadki, ankiety, adaptacja metod standardowych).
C3	Nabycie pogłębionej umiejętności oceny kompetencji i potencjału pracowników oraz sporządzania zbiorczej charakterystyki przydatności zawodowej -wyników oceny.
C4.	Doskonalenie umiejętności organizacyjnych w zakresie preparacji i wdrażania assessment – center oraz umiejętności pracy zespołowej

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ – PEU		
Z zakresu wiedzy:		
PEU_W01	Zna istotę doboru zawodowego i oceny pracowniczej, cele, metody, procedury i zastosowania oraz miejsce ocen w systemie ZZL.	
PEU_W02	Zna cele, zasady programowe, etapy postępowania, metody oraz możliwości i ograniczenia assessment –center.	
Z zakresu umiejętności:		
PEU_U01	Potrafi dokonać analizę stanowiska i określić kluczowe kompetencje.	
PEU_U02	Potrafi opracować podstawowe metody oceny kompetencji oraz sporządzać i zastosować arkusze obserwacji w ramach procedury assessment-center.	
PEU_U03	Nabył umiejętności opracowywania charakterystyk przydatności zawodowej na podstawie danych zebranych podczas assessment-cenetr	
Z zakresu kompetencji społecznych:		
PEU_K01	Potrafi aktywnie uczestniczyć w zespole, zna podstawowe zasady etyczne stosowania poznanych metod i ich ograniczenia.	
TREŚCI ROGRAMOWE Forma zajęć –laboratorium-ćwiczenia		L.godzin
L1	Określenie celów przedmiotu, efektów kształcenia i warunków zaliczenia, Dobór zawodowy jako proces dostosowania człowieka do pracy: metody oceny, ich trafność diagnostyczno-prognostyczna, zasady rekrutacji i selekcji pracowników. Zasady opracowywania modeli kompetencyjnych.	2
L2	Ocenianie ludzi: cele, funkcja motywacyjno-korekcyjna, podstawowe błędy percepcji społecznej, praktyczne wykorzystanie w ZZL. Analiza stanowiska jako narzędzie opracowywania kryteriów oceny, wymagania formalne i merytoryczne.	2
L3	Assessment-cenetr- kompleksowa procedura doboru i oceny potencjału i kompetencji pracowników. Krytyczna analiza wyników badań trafności prognostycznej A-C oraz wad na tle innych metod oceny i doboru zawodowego	2
L4	Zastosowanie A-C w doborze zawodowym. Analiza przypadku firmy CHŁODPOL : podstawowe grupy problemów do rozwiązania stojące przed szefem firmy, SWOT firmy.	2
L5	Opracowanie modelu wymagań dotyczących wiedzy, umiejętności oraz cech osobowości niezbędnych na stanowisku prezesa CHŁODPOLU.	2
L6	Dobór standardowych i opracowywanie autorskich metod oceny kompetencji. Ćwiczenia w zakresie stosowanych metod i zasad ich zastosowania i interpretacji.	2
L7	Realizacja przygotowanej na zajęciach procedury assessment-center z udziałem kandydatów zewnętrznych i/lub wewnętrznych	4
L8.	Analiza wyników badania kompetencji, opracowanie charakterystyk przydatności zawodowej, przygotowanie informacji zwrotnych dla kandydatów, ranking kandydatów.	2
Razem		18

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1.	Konwersatorium- omówienie zagadnień na podstawie literatury i materiałów dostarczonych przez prowadzącego.
2.	Konsultacje
3.	Praca własna studenta (opracowanie metod oceny, analiza literatury, opracowanie ekspertyzy)
4.	Analiza przypadku.
5.	Projekt- ocena charakterystyki kompetencji kandydata pod kątem spełniania ujętych w modelu wymagań oraz określenie jego przydatności na stanowisko menedżerskie (mocne i słabe strony) , ukierunkowanie dalszego doskonalenia.

METODY I FORMY OCENY

OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Formy oceny (F lub P)*	Numer efektu uczenia się (przedmiotowego)	Metody oceny osiągnięcia efektu uczenia się
F	PEK_U01,PEK_02	Prezentacja metod oceny kompetencji
F	PEK_W01,PEK_W02, PEK _ K01	Ocena praktycznej realizacji programu A-C
P	PEK_W01,PEK_W02,PEK_U01,PEK_U03	Zaliczenie pisemne-projekt : ekspertyza, ocena przydatności zawodowej na stanowisko menedżerskie w firmie CHŁODPOL)

*F – ocena formująca (w trakcie semestru), P – ocena podsumowująca (na koniec semestru)

KRYTERIA OCENY

OSIĄGNIĘCIA PRZEDMIOTOWYCH EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Nr PEU	Ocena dostateczna	Ocena dobra	Ocena bardzo dobra
PEU_W01	Zna podstawowe cele i metody doboru i oceny pracowników	Dodatkowo: potrafi określić powiązania między ocenianiem a doбором zawodowym z pozostałymi podsystemami ZZL	Dodatkowo: wykazuje wiedzę na temat różnorodności podejść w realizacji oceny i doboru pracowników
PEU_W02	Zna podstawowe zasady programowe i etapy assessmnet-cenetr	Dodatkowo: zna trafność diagnostyczną i prognostyczną metod stosowanych w A-C	Dodatkowo: wykazuje pogłębioną wiedzę w zakresie możliwości i ograniczeń A-C.
PEU_U01	Potrafi dokonać analizę stanowiska i określić podstawowe kompetencje	Dodatkowo: potrafi w sposób pogłębiony określić kluczowe i pożądane kompetencje	Dodatkowo: potrafi zastosować kilka metod analizy stanowiska
PEU_U02	Potrafi dokonać wyboru metod oceny kompetencji ze zbioru istniejących, standardowych metod.	Dodatkowo: potrafi opracować własną metodę (np. przypadek) do oceny kompetencji	Dodatkowo: potrafi opracować oryginalną metodę oceny kompetencji z oprzyrządowaniem (klucze, normy)
PEU_U03	Potrafi opracować krótką charakterystykę badanych kompetencji	Dodatkowo: potrafi opracować w sposób pogłębiony mocne i słabe strony kandydata	Dodatkowo : potrafi określić kierunki i metody doskonalenia oraz opracować rzetelny ranking kandydatów

PEU_K01	Potrafi pracować w zespole, wykonując głównie zadania zlecone przez inne osoby	Dodatkowo: jest aktywnym uczestnikiem zespołu, wskazuje na etyczne aspekty zastosowanych metod i procedur.	Dodatkowo: kieruje pracami zespołu, pełni nadzór nad jego pracą i prezentacją wyników.
---------	--	--	--

LITERATURA PODSTAWOWA
Listwan T.(red.) <i>Zarządzanie kadrami</i> , Wydawnictwo C-H-BECK, Warszawa 2010 i następne.
Adamiec M., Kożusznik B., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi: aktor-kreator-inspirator</i> , Warszawa 2012
LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA
Pocztowski A., <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi: strategie, procesy, metody</i> . Warszawa
Witkowski S.A., Listwan T., <i>Kompetencje a sukces zarządzania organizacją</i> , Difin, Warszawa 2008.
ŹRÓDŁA ELEKTRONICZNE
http://KADRY.NF.PL E-MENTOR Nr ISSN1731-6758

**MACIERZ POWIĄZANIA
EFEKTÓW UCZENIA SIĘ DLA PRZEDMIOTU DOBÓR I OCENA PRACOWNIKÓW
Z EFEKTAMI UCZENIA SIĘ NA KIERUNKU ZARZĄDZANIE**

Przedmiotowy efekt uczenia się	Odniesienie przedmiotowego efektu do efektów uczenia się zdefiniowanych dla kierunku studiów i specjalności	Cele przedmiotu	Treści programowe	Numer narzędzia dydaktycznego
PEK-W01	K_W01	C1	Ćw. 1 Ćw. 2	1,2,3
PEK_W02	K_W02, K_W03	C2	Ćw. 1 Ćw. 2	1,2,3
PEK_U01	K_U01	C3	Ćw.3	3,4
PEK_U02	K_U03	C3	Ćw.5,6,7,8	2,3,5
PEK_U03	K_U02	C4	Ćw.7,8	5
PEK_K01	K_K01,K_K04	C4	Ćw.7,8	5