

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 I stopnia**

Forma studiów: **Niestacjonarne**

Profil: **Praktyczny**

Specjalność: **Zarządzanie personelem i marketing**

Język wykładowy: **polski**

Jednostka prowadząca: **Wydział Nauk Społecznych i Technicznych**

Opiekun przedmiotu: **dr Jolanta Dmowska, prof. UJW**

OBCIĄŻENIE STUDENTA

	Wykład	Ćwiczenia	Konwersatorium
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	Nabywanie przez studentów wiedzy dotyczącej celów, metod, etapów postępowania w ramach assessment-center
C2	Opanowanie podstawowych umiejętności konstruowania metod oceny kompetencji pracowników i adaptacji metod standardowych
C3	Nabywanie umiejętności opracowywania arkuszy obserwacyjnych w celu oceny wybranych kompetencji praktycznych
C4	Nabywanie umiejętności sporządzania charakterystyki (opinii) dotyczącej kompetencji wybranego uczestnika assessment-center- określenie poziomu przydatności zawodowej.

PRZEDMIOTOWE EFEKTY UCZENIA SIĘ – PEU

Z zakresu wiedzy:

PEU_W01	Student zna cele, procedurę oraz narzędzia stosowane w ocenie kompetencji w ramach ocen okresowych oraz assessment-center
PEU_W02	Student zna podstawowe zalety i ograniczenia assessment-center.

Z zakresu umiejętności:

PEU_U01	Student potrafi dokonać analizy wymagań stanowiska pracy i określić kluczowe kompetencje.
PEU_U02	Student potrafi opracować i/lub adaptować podstawowe metody do badania kompetencji
PEU_U03	Student potrafi opracować zbiorczą charakterystykę kompetencji pracownika i określić poziom przydatności zawodowej na dane stanowisko.

Z zakresu kompetencji społecznych:

PEU_K01	Student zna ograniczenia stosowanych metod, posiada świadomość własnej odpowiedzialności za podejmowane decyzje kadrowe.
---------	--

TREŚCI PROGRAMOWE

Forma zajęć – konwersatorium		Liczba godzin
K1	Dobór i ocena pracowników. Podstawowe cele, funkcje, procedury i metody.	3
K2	Cele, metody i etapy postępowania w ramach assessment-center, ograniczenia i walory procedury doboru i oceny pracowników.	2
K3	Analiza przypadku Firma poszukuje szefowej działu kadr : analiza sytuacji firmy, określenie SWOT firmy i działu kadr., diagnoza podstawowych problemów organizacji i służb HR, określenie sposobów rozwiązania.	2
K4	Opracowanie profilu wymagań na stanowisku kierownika działu kadr.	2
K5	Opracowanie i adaptacja metod do badania kluczowych kompetencji (przypadki, kwestionariusze, testy wiedzy, zadania praktyczne, wywiady)	2
K6	Przeprowadzenie symulacji assessment-center z podziałem na role: kandydaci i eksperci (obserwatorzy)	3
K7	Opracowanie charakterystyki przydatności zawodowej kandydata na stanowisko kierownika kadr.	2
K8	Podsumowanie zajęć: ustalenie rankingu kandydatów, zaleceń odnośnie dalszego doskonalenia, dostarczenie kandydatom informacji zwrotnych o wynikach badania kompetencji.	2
Razem		18

STOSOWANE NARZĘDZIA DYDAKTYCZNE

1.	Dyskusja moderowana, Analiza przypadku: <i>Firma MASZPOL poszukuje kierownika kadr</i>
2.	Praca własna: przygotowanie do symulacji A-C, opracowywanie i adaptacja metod, sprawozdane z badań

	wybranego kandydata
3.	Konsultacje.

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	PEU_W01, PEU_W02, PEU_K01	Odpowiedź ustna, konsultacje
F	PEU_U1, PEU_U02, PEU_U03	Opracowywanie metod, arkuszy obserwacji, ocena wytworów (profil kompetencji)
P (po uwzględnieniu F)	PEU_W01, PEU_W02, PEU_U1, PEU_U02, PEU_U03, PEU_K01	Sprawozdanie z badań (opinia o przydatności zawodowej kandydata)

*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 narzędzia stosowane w ocenie okresowej i assessment-center	Dodatkowo: zna wyniki badań dotyczące zastosowań procedury	Dodatkowo: zna trafność prognostyczną i diagnostyczną stosowanych metod
PEU_W02	Potrafi wymienić niektóre zalety i wady A-C	Dodatkowo: zna większość walorów i wad A-C.	Dodatkowo: podając zalety i wady A-C posiłkuje się wynikami badań empirycznych.
PEU_U01	Potrafi określić wymagania zawodowe kierując się głównie przesłankami intuicyjnymi lub wiedzą obiegową.	Dodatkowo: zna jedną uznaną metodę opracowywania profilu kompetencji pracowniczych (analizę stanowiska)	Dodatkowo: zna dwie lub więcej metod opracowywania profili kompetencji pracowniczych
PEU_U02	Potrafi zastosować wybrane, uznane metody badania kompetencji	Dodatkowo: potrafi opracować autorskie przypadki do badania kompetencji	Dodatkowo: potrafi opracować arkusze obserwacji/kłucze do metod niestandardowych
PEU_U03	Potrafi opisać badane kompetencje z zastosowaniem ogólnego, niepogłębionego opisu	Dodatkowo: opisując kompetencje wykazuje pogłębioną refleksję odnośnie wiarygodności uzyskanych danych	Dodatkowo: potrafi opracować pogłębioną analizę mocnych i słabych stron kandydata oraz ukazać realne kierunki doskonalenia
PEU_K01	Zna ograniczenia niektórych stosowanych metod, wykazuje elementarne poczucie odpowiedzialności przy podejmowaniu decyzji kadrowych	Dodatkowo: wykazuje krytycyzm w odniesieniu do stosowanych metod oraz poczucie odpowiedzialności za decyzje kadrowe	Dodatkowo: podejmując decyzje kadrowe przejawia wysoki poziom odpowiedzialności, w pełni przestrzega poznane zasady etycznego postępowania.

LITERATURA PODSTAWOWA

Listwan T.(red), <i>Zarządzanie kadrami</i> , Studia Ekonomiczne, Wydawnictwo C-H.Beck, Warszawa 2010 i następne
Witkowski S.A., Listwan T., (red.), <i>Kompetencje a sukces zarządzania organizacją</i> , Difin, Warszawa 2008

LITERATURA UZUPEŁNIAJĄCA

Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, 2011.

ŹRÓDŁA ELEKTRONICZNE

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
PEU_W01	K_W01	C1	K1-K8	1
PEU_W02	K_W01	C1	K1-K8	1
PEU_U01	K_U01	C3	K1-K8	1,2
PEU_U02	K_U01, K_U02	C2	K1-K8	1,2
PEU_U03	K_U03 K_U05, K_U06	C4	K1-K8	3
PEU_K01	K_K01, K_K05	C4	K1-K8	3