

Nazwa kierunku kształcenia: PSYCHOLOGIA	
Dziedzina nauk społecznych	
Rodzaj modułu: C_ Grupa zajęć do wyboru	Forma zajęć: Wykład/warsztaty
POZIOM STUDIÓW: studia pierwszego stopnia (VI PRK)	
Profil studiów: praktyczny	
Nazwa podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni prowadzącej kierunek: Wydział Nauk Społecznych – Filia we Vsetínie	
Nazwa przedmiotu kształcenia: METODY SELEKCJI I REKRUTACJI VÝBĚROVÉ A NÁBOROVÉ METODY/	
Vzdělávací cíle: C1 Seznámit studenty s podstatou procesu výběru zaměstnanců. C2 Poskytnout studentům znalosti o procesu hodnocení kompetencí manažerů a zaměstnanců, jakož i náboru a výběru zaměstnanců. C3 Získání schopnosti aplikovat vybrané metody výběru manažerů a zaměstnanců v praxi. C4 Získání schopnosti používat metody a techniky hodnocení manažerských kompetencí a výběru zaměstnanců.	
Wymagania wstępne w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji: Posiada wiedzę, umiejętności i kompetencje z obszaru psychologii ogólnej.	
Metody kształcenia: Mk1. Wykład (w tym wykład z technikami multimedialnymi) Mk2. Dyskusja Mk3. Analiza testów i narzędzi do rekrutacji i selekcji Mk4. Ćwiczenia w podgrupach Mk5 Case study	
Vzdělávací program (obsah výuky): Přednášky: T1 Pojem manažerských kompetencí a dalších odborných kompetencí. Typologie kompetencí. Zdroje manažerských a jiných odborných kompetencí. T2 Koncepce, zdroje a typy náboru zaměstnanců a manažerů T3 Popis práce a profil kandidáta T4 Analýza a typy dokumentů aplikace T5 Podstata a fáze výběrového procesu T6 Vybrané metody a techniky výběru zaměstnanců. Hodnocení manažerských kompetencí. Cvičení: T7 Rozhovor/ pracovní pohovor, problémové úkoly a ukázky práce. Simulační metody a integrační metody - assessment centrum. Hlavní problémy spojené s výběrem nebo konstrukcí nástrojů. Plánování a realizace výběrového řízení.	

¹ Realizowane formy zajęć: wykład, ćwiczenia, seminarium, praktyka studencka, lektorat, konwersatorium, wykład monograficzny.

T8 Výběr kandidáta: Metody a předpoklady použité ve výběrovém procesu a jejich hodnota. Předvýběrové průzkumy, Analýza podkladů žádosti. Standardizované metody výběru - testy, dotazníky, inventury.

T9 Vedení pohovoru, struktura přijímacího pohovoru

T10 Techniky sebeprezentace používané uchazeči během pohovoru.

T11 Pracovní pohovor z pohledu uchazečů o zaměstnání. Dopad na image společnosti
Etické problémy související s náborovým a výběrovým řízením.

T12 Simulace náborových pohovorů, cvičení s pozorovateli nebo nahrávání a přijímání zpětné vazby.

T13 Hodnocení kandidáta jako výsledek pohovoru - rozbor chování a prezentace kandidáta a obsahu jeho vyjádření, ověření informací získaných od kandidáta.

T14 Nejčastější chyby při hodnocení kandidátů na základě pohovorů - důležitost znalostí o sociální percepci.

Literatura podstawowa:

1. Pugnerová, M. *Kapitoly z psychologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006.
2. Rymeš, M. *Adaptace pracovníků a pracovních kolektivů*. Praha: Svoboda, 1985.

Literatura uzupełniająca:

1. Clegg, B. *Motivace*. Brno: CP Books, 2005.
2. Fleming, I. & Taylor, A. *Koučink*. Praha: Portál, 2005.

Metody hodnocení (f – formativní, p – sumativní):

F1 Hodnocení aktivity studentů během vyučování

P1Hodnocení studentské eseje

Forma výuky	Podmínky pro udělení zápočtu za předmět
Přednáška	<ul style="list-style-type: none">• Podmínkou složení zkoušky je úspěšné absolvování cvičení. Napsání a odevzdání eseje na vybrané téma související s nábořem a výběrem zaměstnanců, např. analýza vybraného náborového procesu, návrh na zlepšení náborových postupů v organizaci (počet znaků cca 5000). Kritéria hodnocení: -Relevance k tématu: zda písemná práce přiměřeně souvisí s tématem náboru a výběru zaměstnanců a zda splňuje stanovené požadavky pro výběr tématu, jako je analýza zvoleného náborového procesu. -Kvalita analýzy: posouzení kvality analýzy prezentovaných problémů, včetně hloubky a přesnosti analýzy vybraného náborového procesu. Aplikace teorie: Hodnocení využití teorií a konceptů souvisejících s nábořem a výběrem zaměstnanců v kontextu analýzy nebo návrhů na zlepšení náborových procesů. - Argumentace: posouzení logiky a konzistentnosti argumentů uvedených v příspěvku, včetně zdůvodnění navrhovaných změn nebo zlepšení náborových postupů. - Zdroje a odkazy: posouzení využití vhodných zdrojů informací a toho, jak se v práci odkazuje na odbornou literaturu a empirická data. - Styl a jazyk: posouzení, zda je práce napsána srozumitelným jazykem, zda je jasná a čtivá a zda je použit vhodný akademický styl. - Originalita: Posouzení originality a inovace prezentovaných nápadů. • Minimálně 80% účast na výuce • Aktivní účast na hodinách; Student by měl pravidelně docházet na hodiny, aktivně se zapojovat do diskusí a praktických úkolů. • Skupinová práce během vyučování: vedení kvalifikačního pohovoru, analýza dokumentů žádosti, hodnocení kandidátů, vedení simulací přijímacích pohovorů. Hodnotit se

	bude: efektivita při formulaci kvalifikačních otázek, zajištění získání důležitých informací od uchazeče. Schopnost vytvořit příznivou atmosféru během rozhovoru. Schopnost aktivně naslouchat a klást otázky přednášejícímu s cílem ponořit se hlouběji do tématu. Posouzení schopnosti kontrolovat průběh pohovoru a přizpůsobovat se reakcím uchazeče.	
Workshop	<p>• Podmínkou složení zkoušky je úspěšné absolvování cvičení. Napsání a odevzdání eseje na vybrané téma související s nábořem a výběrem zaměstnanců, např. analýza vybraného náborového procesu, návrh na zlepšení náborových postupů v organizaci (počet znaků cca 5000). Kritéria hodnocení: -Relevance k tématu: zda písemná práce přiměřeně souvisí s tématem náboru a výběru zaměstnanců a zda splňuje stanovené požadavky pro výběr tématu, jako je analýza zvoleného náborového procesu. -Kvalita analýzy: posouzení kvality analýzy prezentovaných problémů, včetně hloubky a přesnosti analýzy vybraného náborového procesu. Aplikace teorie: Hodnocení využití teorií a konceptů souvisejících s nábořem a výběrem zaměstnanců v kontextu analýzy nebo návrhů na zlepšení náborových procesů. - Argumentace: posouzení logiky a konzistentnosti argumentů uvedených v příspěvku, včetně zdůvodnění navrhovaných změn nebo zlepšení náborových postupů. - Zdroje a odkazy: posouzení využití vhodných zdrojů informací a toho, jak se v práci odkazuje na odbornou literaturu a empirická data. - Styl a jazyk: posouzení, zda je práce napsána srozumitelným jazykem, zda je jasná a čtivá a zda je použit vhodný akademický styl. - Originalita: Posouzení originality a inovace prezentovaných nápadů. • Minimálně 80% účast na výuce • Aktivní účast na hodinách; Student by měl pravidelně docházet na hodiny, aktivně se zapojovat do diskusí a praktických úkolů. • Skupinová práce během vyučování: vedení kvalifikačního pohovoru, analýza dokumentů žádosti, hodnocení kandidátů, vedení simulací přijímacích pohovorů. Hodnotit se bude: efektivita při formulaci kvalifikačních otázek, zajištění získání důležitých informací od uchazeče. Schopnost vytvořit příznivou atmosféru během rozhovoru. Schopnost aktivně naslouchat a klást otázky přednášejícímu s cílem ponořit se hlouběji do tématu. Posouzení schopnosti kontrolovat průběh pohovoru a přizpůsobovat se reakcím uchazeče.</p>	
Efekty uczenia się dla przedmiotu²		
Symbol efektu uczenia się	Opis efektu uczenia się	Odniesienie efektu do efektu kierunkowego
E1_W	Wie jakie procesy psychologiczne grają rolę podczas oceny kandydatów i decyzji o ich zatrudnieniu, zna typowe błędy kandydatów i decydentów	K_W14 K_W18
E2_W	Zna główne metody stosowane podczas rekrutacji i selekcji, ich zalety i ograniczenia, orientuje się w	K_W09 K_W14

² Efekty uczenia się dla przedmiotu zgodne z efektami kierunkowymi.

	obecnych trendach panujących w tej dziedzinie	K_W18
E3_U	Potrafi zaplanować i przeprowadzić typową procedurę rekrutacji i selekcji, sformułować ogłoszenie, opracować profil kompetencji, przeprowadzić rozmowę, ocenić kandydatów, zaprezentować uzasadnienie decyzji o wyborze.	K_U04 K_U08 K_U10 K_U13
E4_K	Przestrzega kodeksu etycznego podczas wykonywania zadań związanych z rekrutacją i selekcją pracowników	K_K01 K_K13 K_K14

Tabela odniesień efektów uczenia się do celu kształcenia, treści kształcenia, metod kształcenia i sposobów oceny

Symbol efektu uczenia się	Odniesienie danego efektu do efektu kierunkowego	Odniesienie danego efektu do celu kształcenia	Związek efektu z treściami edukacyjnymi	Odniesienie danego efektu do metod kształcenia	Odniesienie danego efektu do sposobów oceny
---------------------------	--	---	---	--	---

Wiedza

E1_W	K_W14 K_W18	C1, C2	T1 - T6	Mk1, M3	P1
E2_W	K_W09 K_W14 K_W18	C1, C2	T1, T6	Mk1, Mk3	P1

Umiejętności

E3_U	K_U04 K_U08 K_U10 K_U13	C3, C4	T7 - T14	Mk2 - Mk5	F1
------	----------------------------------	--------	----------	-----------	----

Kompetencje

E4_K	K_K01 K_K13 K_K14	C1 - C4	T1 - T14	Mk1 - Mk5	P1, F1
------	-------------------------	---------	----------	-----------	--------

Formy zajęć i punkty ECTS

Forma zajęć	Forma aktywności studentów	Średnia liczba godzin na zrealizowanie aktywności na studiach niestacjonarnych
Wykład	Kontakt z nauczycielem akademickim	16
Warsztat		16
Seminarium		-
Praktyka studencka		-

Lektorat		-
Konwersatorium		-
Wykład monograficzny		-
Praca własna studenta	Czytanie wskazanej literatury	28
	Rozwiązywanie zadań i problemów, praca grupowa podczas zajęć	30
	Przygotowanie projektu/prezentacji/eseju	35
	Przygotowanie sprawozdania z wykonanych ćwiczeń	-
	Przygotowanie się do zaliczenia	-
	Przygotowanie się do egzaminu	-
	Inne (jakie?).....	-
Sumaryczna liczba godzin		125
Liczba punktów ECTS		5