

Opis zajęć (syllabus): Doradztwo personalne i socjoekonomiczne

| | | | |
|-------------------------------|--|-------------|----------|
| Nazwa zajęć: | Doradztwo personalne i socjoekonomiczne | ECTS | 3 |
| Nazwa zajęć w j. angielskim: | Personal and sociotechnic counselling | | |
| Zajęcia dla kierunku studiów: | Finanse i Rachunkowość | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| Język wykładowy: polski | | Poziom studiów: 2 | |
| Forma studiów: stacjonarne i niestacjonarne | Status zajęć: kierunkowy - do wyboru | Numer semestru: semestr letni | |
| Rok akademicki, od którego obowiązuje opis (rocznik): | | 2020/2021 | Numer katalogowy: EKR-F-2SZ-X-45-KF-2020 |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Koordinator zajęć: | dr hab. Michał Roman, adiunkt | | |
| Prowadzący zajęcia: | dr hab. Michał Roman, adiunkt | | |
| Jednostka realizująca: | Katedra Turystyki, Komunikowania Społecznego i Doradztwa | | |
| Jednostka zlecająca: | Wydział Ekonomiczny | | |
| Założenia, cele i opis zajęć: | <p>a. Zapoznanie studentów z szeroko pojętym doradztwem personalnym. b. Poznanie zagadnień związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi w firmach. c. Zdobycie umiejętności poszukiwania i skutecznego zdobywania miejsca pracy. d. Zapoznanie studentów z problemem ubóstwa i bezrobocia w Polsce i sposobach jego rozwiązywania.</p> <p>Wykład Doradztwo personalne i jego udział w organizacji i zarządzaniu zasobami ludzkimi. Sylwetka społeczno-zawodowa doradcy personalnego. Procedury i narzędzia selekcji wykorzystywane w procedurze zatrudniania pracowników na różne stanowiska pracy. Rodzaje wywiadów najczęściej stosowanych w procedurze zatrudnieniowej. Wpływ rekrutacji i selekcji na kształtowanie postaw przyszłych pracowników. Ubóstwo (pojęcie, przyczyny ubóstwa, sposoby rozwiązywania problemu ubóstwa). Bezrobocie jako szczególny rodzaj problemów socjoekonomicznych (charakterystyka zjawiska bezrobocia w Polsce, sylwetka osoby bezrobotnej, zasiłki i inne finansowe świadczenia dla bezrobotnych. Cele i zadania pomocy społecznej (polski system pomocy społecznej). Sylwetka pracownika socjalnego. Etyka zawodu pracownika socjalnego.</p> <p>Cwiczenia Doradztwo personalne – czym jest? Jaki powinien być doradca zawodowy. Formy rekrutacji pracowników. Wybór pracownika – metody i techniki selekcji kandydatów. Rozmowa kwalifikacyjna. Jak napisać życiorys zawodowy (przykłady). Jak napisać list motywacyjny (przykłady). Syndrom wypalenia zawodowego. Zawody najbardziej narażone na wypalenie zawodowe. Bezrobocie w Polsce. Rodzaje, skutki. Urzędy pracy. Cel, zadania. Problem ubóstwa. Pomoc społeczna i sylwetka pracownika socjalnego. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Czym jest? Motywacja do pracy i jej brak. Analiza wybranych form rekrutacji dla firm. Opracowywanie i analiza dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny) wykorzystywanych w procedurze zatrudniania pracowników na różne stanowiska pracy. Charakterystyka instytucji i organizacji realizujących zadania z zakresu polityki socjalnej na przykładach.</p> | | |
| Formy dydaktyczne, liczba godzin: | a. wykład - liczba godzin: stacj: 20, niestacj. 12 b. ćwiczenia audytoryjne - liczba godzin: stacj: 10, niestacj. 4 | | |
| Metody dydaktyczne: | dyskusja, rozwiązywanie problemu, konsultacje, studium przypadku, indywidualne projekty studenckie | | |
| Wymagania formalne i założenia wstępne: | Nie dotyczy | | |
| Efekty uczenia się: | Wiedza - Zna i rozumie: 1. Definiuje pojęcia z zakresu doradztwa personalnego; 2. Wymienia formy rekrutacji pracowników; | Umiejętności - Potrafi: 3. Opracowuje wybrane formy rekrutacji dla firm; 4. Wskazuje przyczyny i sposoby rozwiązywania bezrobocia w Polsce; | Kompetencje - Jest gotów do: 5. Współpracuje w grupie przy rozwiązywaniu problemów. |
| Sposób weryfikacji efektów uczenia się: | egzamin pisemny (efekty: 1,2,3,4), ocena prac wykonywanych w ramach pracy własnej studenta (efekty: 1,3,5) | | |
| Forma dokumentacji osiągniętych efektów uczenia się: | prace pisemne, indywidualne projekty studenckie | | |
| Elementy i wagi mające wpływ na ocenę końcową: | egzamin pisemny - 50%, ocena prac wykonywanych w ramach pracy własnej studenta - 50% | | |
| Miejsce realizacji zajęć: | sala dydaktyczna (wykładowa/ćwiczeniowa) | | |

Literatura podstawowa i uzupełniająca:

1. Jamka. B.: 2001. Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników. Teoria i praktyka. Wyd, Difin, Warszawa.
2. Armstrong M.: 2000. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
3. Jurkowski R.: 2000. Zarządzanie personelem: proces kadrowy i jego prawne aspekty. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
4. Kurzynowski A.: 2002. Polityka społeczna. Warszawa.
5. Wiszniewski A.: 1996. Jak przekonująco mówić i przemawiać. Wyd. TEXT, Warszawa.
6. Borkowska S.: 1998. Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
7. Penc J.: 2001. Kreowanie zachowań w organizacji. Agencja Wydawnicza Placet, Warszawa.
8. Król H., Ludwiczynski A.: 2007. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. PWN, Warszawa.

Uwagi:

Wskaźniki ilościowe charakteryzujące moduł/przedmiot:

| | |
|---|-----------------------|
| Szacunkowa sumaryczna liczba godzin pracy studenta (kontaktowych i pracy własnej) niezbędna dla osiągnięcia zakładanych dla zajęć efektów uczenia się - na tej podstawie należy wypełnić pole ECTS: | 72/63 |
| Łączna liczba punktów ECTS, którą student uzyskuje na zajęciach wymagających bezpośredniego udziału nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia: | 1.28/0.72 ECTS |

Tabela zgodności kierunkowych efektów uczenia się z efektami przedmiotu:

| Kategoria efektu | Efekty uczenia się dla zajęć: | Odniesienie do efektów dla programu studiów dla kierunku | Oddziaływanie zajęć na efekt kierunkowy*) |
|------------------|--|--|---|
| Wiedza | 1. Definiuje pojęcia z zakresu doradztwa personalnego; | FIR2_KW01 | 3 |
| | 2. Wymienia formy rekrutacji pracowników; | FIR2_KW02 | 2 |
| Umiejętności | 3. Opracowuje wybrane formy rekrutacji dla firm; | FIR2_KU01 | 3 |
| | 4. Wskazuje przyczyny i sposoby rozwiązywania bezrobocia w Polsce; | FIR2_KU02 | 2 |
| Kompetencje | 5. Współpracuje w grupie przy rozwiązywaniu problemów. | FIR2_KK01 | 2 |
| | | | |

*) 3 - zaawansowany i szczegółowy, 2 - znaczący, 1 - podstawowy