

**PROGRAM PODYPLOMOWYCH STUDIÓW
NOWOCZESNE METODY REKRUTACJI I OCENY PRACOWNIKÓW
Rok akademicki 2011/2012**

1. Metody oceny pracownika, jego potencjału, mocnych i słabych stron 6 godz.

*przegląd wykorzystywanych procedur i narzędzi * standardowe rozmowy kwalifikacyjne * psychologiczne błędy oceniania * ograniczenia rozmów kwalifikacyjnych * sposoby oceny potencjału pracownika * oceny okresowe * rodzaje systemów ocen okresowych

2. AC/DC wprowadzenie. Rys historyczny 2 godz.

3. Analiza stanowiska pracy 8 godz.

*profil kompetencyjny pracownika * struktura typowej analizy stanowiska pracy * metody i techniki wykorzystywane do analizy stanowiska pracy * analiza stanowiska oparta na kompetencjach * analiza stanowiska pracy a wymagania względem pracownika. Profil kompetencyjny pracownika

4. Dynamika grupy AC/DC 16 godz.

*procesy grupowe * skład i wielkość grupy * realizacja zadań a utrzymanie relacji * spójność grupy * normy i więzi grupowe * struktura grupy * role grupowe * konflikt w grupie * analiza i interpretacja procesów i zjawisk zachodzących w grupie

5. Katalogi i systemy kompetencyjne 8 godz.

*definicje kompetencji * kompetencje i ich wskaźniki * operacjonalizacja kompetencji * rozwój kompetencji * charakter firmy a systemy kompetencyjne

6. Struktura sesji AC/DC 8 godz.

*planowanie sesji AC/DC * szczegółowy plan sesji * organizacja ćwiczeń * zarządzanie sesją * potrzeby lokalowe * niezbędny sprzęt

7. Wywiad jako integralna część AC/DC 28 godz.

*typy wywiadów * wywiad biograficzny- specyfika, zasady prowadzenia * wywiad kompetencyjny – specyfika, zasady konstruowania i prowadzenia * zasady prowadzenia rozmowy * katalog przydatnych pytań * zasady wnioskowania na podstawie udzielanych odpowiedzi * najczęściej popełniane błędy

8. Testy psychologiczne – Definicja testu psychologicznego jako narzędzia diagnostycznego 8 godz.

*profesjonalne testy psychologiczne a tzw. psychozabawy * kryteria psychometryczne testów (rzetelność, trafność, obiektywność, standaryzacja, normy, adaptacja) * rodzaje testów i obszary ich zastosowań (testy wiedzy, testy uzdolnień, testy zainteresowań, testy osobowości, testy inteligencji, testy projekcyjne, testy praktyczne) * wykorzystywanie testów psychologicznych w sesjach AC/DC i w innych obszarach biznesu * etyczne konsekwencje testowania

9. Projektowanie zadań i ćwiczeń sesji AC/DC 32 godz.

*rodzaje zadań i ćwiczeń * zadania indywidualne – typy i rodzaje zadań

indywidualnych * zastosowanie zadań indywidualnych * wartość diagnostyczna zadań indywidualnych * zadania i ćwiczenia grupowe * typy i rodzaje zadań grupowych * zastosowanie zadań grupowych i ich ograniczenia * matryca kompetencje – zadania

10. Mowa ciała i jej odczytywanie podczas sesji AC/DC 16 godz.

*struktura i działanie organizmu * postawa ciała * znaki i sygnały * pozycja siedząca * chód * głowa i szyja * oczy i usta * ręce i palce * firmy towarzyskie * sygnały grożenia i zachowania imponujące * oznaczanie terytorium * znaki hierarchii i symbole statusu

11. Assessorzy – rola, cechy, umiejętności, szkolenie 16 godz.

*zadania osób obserwujących sesje * wybór osób oceniających * cechy osobiste oraz umiejętności przydatne w roli assessora * obserwacja zachowań i wnioskowanie o kompetencjach * tworzenie instrukcji dla oceniających i arkuszy obserwacji * szkolenie assessorów * dyskusja assessorów * rodzaje raportów i ich struktura

12. Umiejętność odczytywania emocji z twarzy i zachowań uczestników AC/DC 8 godz.

*psychologia kłamstwa * twarz jako źródło informacji o przeżywanych emocjach * części twarzy i ich rola wskaźnikowa * mięśnie wiarygodne * typowe ukształtowanie twarzy przy doświadczaniu poszczególnych emocji *w skażniki kłamstwa

13. Całościowa sesja AC/DC – realizacja projektu 16 godz.

*samodzielne przygotowanie oraz realizacja sesji AC/DC dla wybranego stanowiska

14. Sporządzenie raportu z sesji AC/DC i informacje zwrotne 12 godz.

*wykorzystanie wyników AC/DC w ZZL * rodzaje raportów i ich struktura * kto powinien być autorem raportu? * prezentacja opisowa graficzne wyników badan * informacja zwrotna dla uczestników sesji * model BRINK * zasady udzielania informacji zwrotnych * wykorzystanie wyników sesji AC/DC w systemach ocen okresowych, szkoleniach i innych procesach z zakresu ZZL

15. Seminarium podyplomowe 4 godz.

Liczba godzin 188, 13 zjazdów