

KARTA KURSU

| | |
|-----------------|---|
| Nazwa | Socjologia pracy i organizacji |
| Nazwa w j. ang. | <i>Sociology or work and organization</i> |

| | | |
|-----------------|------------------------------|------------------------------|
| Koordynator | Dr Mirosław Boruta Krakowski | Zespół dydaktyczny |
| | | Dr Mirosław Boruta Krakowski |
| Punktacja ECTS* | 4 | |

Opis kursu (cele kształcenia)

Kurs służy przekazaniu wiedzy ukierunkowanej na kluczowe problemy związane ze społecznym i kulturowym wymiarem środowiska pracy oraz metodami organizowania polityki personalnej, rozwoju kompetencji, kultury organizacyjnej, zarządzania i przywództwa we współczesnych warunkach organizacyjnych. Zawiera elementy opisu i rozumienia zależności efektów pracy od rozwoju kompetencji i relacji zachodzących między pracownikami. Poświęcony jest także zagadnieniu motywacji i zaangażowania w pracę.

Warunki wstępne

| | |
|--------------|---------------------------------|
| Wiedza | <i>Brak warunków wstępnych.</i> |
| Umiejętności | <i>Brak warunków wstępnych.</i> |
| Kursy | <i>Brak warunków wstępnych.</i> |

Efekty uczenia się

| | | |
|--------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Wiedza | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
|--------|-----------------------------|-------------------------------------|

| | | |
|--|---|-------|
| | <p>W01 Rozumie podstawowe pojęcia z zakresu socjologii i subdyscypliny socjologii pracy i kierowania oraz procesy zachodzące w organizacjach z udziałem jednostek i grup. Nabywa zasadniczej wiedzy na temat uwarunkowań psycho-społecznych, kulturowych i ekonomicznych zachowań w środowisku pracy, w organizacjach i instytucjach w kontekście lokalnym, regionalnym i globalnym.</p> | K_W04 |
| | <p>W02 Rozumie i przyswaja wiedzę z zakresu socjologii pracy i organizacji na temat teorii, koncepcji, modeli, kluczowych pojęć, co ma pomóc mu w opisie, zrozumieniu i interpretacji zachowań pracowników i zespołów pracowniczych w warunkach cyfryzacji biznesu i organizacji. Poznaje podstawy zachowań indywidualnych, grupowych i zespołowych w organizacjach na poziomie mikro-, mezo- i makro-.</p> | K_W06 |

| | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
|--------------|---|-------------------------------------|
| Umiejętności | <p>U01 Poprawnie stosuje specjalistyczną terminologię z zakresu socjologii pracy i organizacji oraz pokrewnych nauk społecznych i humanistycznych; potrafi też przełożyć ją na język zrozumiały dla niespecjalisty.</p> | K_U03 |
| | <p>U02 Potrafi samodzielnie rozszerzać własną wiedzę z dziedziny nauk społecznych i wybranych nauk humanistycznych oraz skłaniać do tego innych.</p> | K_U06 |

| | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
|-----------------------|---|-------------------------------------|
| Kompetencje społeczne | <p>K01 Student jest gotów do edukacji własnej, doskonalenia cech osobowości, etycznego pełnienia roli zawodowej pracownika bądź kierownika/szefa, jest odpowiedzialny za kształtowanie relacji społecznych i wprowadzanie pożądaných zmian - zgodnie ze specyfiką organizacji lub instytucji. Kreuje więzi społeczne, postawy pro-przedsiębiorcze i pro-organizacyjne w instytucjach i otoczeniu.</p> | K_K01 |
| | <p>K02 Rozumie konieczność bycia aktywnym aktorem życia społecznego, angażuje się w przygotowanie i realizację projektów społecznych, przewidując ich skutki.</p> | K_K02 |

| Organizacja | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------|---------------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| Forma zajęć | Wykład (W) | Ćwiczenia w grupach | | | | | | | | | | | |
| | | A | | K | | L | | S | | P | | E | |
| Liczba godzin | 30 | 15 | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

Opis metod prowadzenia zajęć

Wykład prowadzony jest z elementami dyskusji, w trakcie której uczestnicy zachęceni są do refleksji nad wybranymi zagadnieniami z zakresu problematyki kursu. Podczas audytorium uczestnicy realizują projekty grupowe oraz indywidualne, w trakcie których wykorzystują zdobywaną wiedzę.

Formy sprawdzania efektów uczenia się

| | E – learning | Gry dydaktyczne | Ćwiczenia w szkole | Zajęcia terenowe | Praca laboratoryjna | Projekt indywidualny | Projekt grupowy | Udział w dyskusji | Referat | Praca pisemna (esej) | Egzamin ustny | Egzamin pisemny | Inne |
|-----|--------------|-----------------|--------------------|------------------|---------------------|----------------------|-----------------|-------------------|---------|----------------------|---------------|-----------------|------|
| W01 | | | | | | x | x | x | | | | X | |
| W02 | | | | | | x | x | x | | | | x | |
| U01 | | | | | | x | x | X | | | | X | |
| U02 | | | | | | | | | | | | X | |
| K01 | | | | | | x | x | X | | | | | |
| K02 | | | | | | x | x | x | | | | | |
| ... | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|----------------|---|
| Kryteria oceny | <p>Wykład ma formę tradycyjną, z wykorzystaniem prezentacji multimedialnych.</p> <p>Warunkiem zaliczenia audytorium jest aktywny udział w zajęciach: czytanie zadanej literatury oraz przygotowania projektu indywidualnego i grupowego w oparciu o zalecane materiały. Audytorium kończy się kolokwium zaliczeniowym.</p> <p>W trakcie oceny brane są pod uwagę następujące kryteria: a) stopień opanowania zalecanej literatury, b) zakres orientacji w bieżących wydarzeniach z zakresu tematyki kursu, c) umiejętność pogłębionej analizy omawianych zagadnień, wyważenia argumentów itp.</p> |
|----------------|---|

Treści merytoryczne (wykaz tematów)

1. Istota socjologii pracy socjologii organizacji. Podstawowe pojęcia i definicje z zakresu polityki personalnej.
2. Cele i cechy zachowań współczesnych pracowników i członków organizacji. Zasady dostosowania się pracowników do środowiska pracy w kontekście kultury organizacyjnej.
3. Kultura organizacyjna jako instrument zarządzania zachowaniami, postawami pracowników i nawykami wykonywania zadań.
4. Normy i wartości organizacyjne.
5. Polityka kadrowa a grupy i zespoły w organizacjach. Odmienne sposoby zarządzania kadrą w różnych organizacjach - perspektywa mikro- i makro-.
6. Zarządzanie czasem, zadaniami, motywacją. Coaching jako metoda wsparcia w rozwoju zawodowym i jako metoda szkolenia jak walki z lękami i trudnościami.
7. Konflikty w organizacjach. Przyczyny i typologia konfliktów w środowisku pracy. Sposoby rozwiązywania konfliktów.
8. Zróżnicowanie w zaangażowaniu pracowników. Generowanie pomysłów, wpływ społeczny i inicjowanie relacji.
9. Różnorodność zasobów kadrowych - różnorodność społeczna, demograficzna (pokoleniowa). Przyczyny rotacji kadr.
10. Poczucie tożsamości pracownika z miejscem pracy (praca zdalna, zespół wirtualny a zespół stacjonarny).
11. Kompetencje lidera zespołu. Uwarunkowania zarządzania kompetencjami zawodowymi, menedżerskimi i społecznymi.
12. Motywowanie i zarządzanie motywacją. Automotywacja i demotywacja pracownika we współczesnej rzeczywistości organizacyjnej.
13. Współczesny rynek pracy i nowe wyzwania - zachowania i oczekiwania pracodawców i pracowników. Marketing personalny.
14. Sygnalista w organizacjach - diagnozowanie i przeciwdziałanie nieprawidłowościom. Niekorzystne zjawisko klik, plotki, pomówienia - osłabienie komunikacji wewnętrznej.
15. Podsumowanie.

Wykaz literatury podstawowej

- Armstrong M., Taylor S., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.
- Budnik M., Socjologia pracy w zarysie, Difin, Warszawa 2019.
- Chmiel N., Psychologia pracy i organizacji, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Janik R., Sztumski J., Socjologia organizacji, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 2012.

Wykaz literatury uzupełniającej

- Bartkowiak G., Psychologia zarządzania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2010.
- Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014.
- Griffin R. W., Podstawy zarządzania organizacjami, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2020.
- Kultura organizacyjna w zarządzaniu, Aniszewska G. (red.) Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
- Oleksyn T., Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Pańków W., Instytucje i organizacje. Pochodzenie-powstawanie-funkcje-przekształcenia, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2014.
- Szef polski. Studia przypadku o roli kireownika w organizacjach, Kostera M. (red. nauk.), Sedno Wydawnictwo Akademickie, Warszawa 2012.
- Zarządzanie. Aspekty psychologiczne i socjologiczne, Bugiel J. (red.), Kraków 2002.

Bilans godzinowy zgodny z CNPS (Całkowity Nakład Pracy Studenta)

| | | |
|---|--|----|
| liczba godzin w kontakcie z prowadzącymi | Wykład | 30 |
| | Konwersatorium (ćwiczenia, laboratorium itd.) | 15 |
| | Pozostałe godziny kontaktu studenta z prowadzącym | 10 |
| liczba godzin pracy studenta bez kontaktu z prowadzącymi | Lektura w ramach przygotowania do zajęć | 15 |
| | Przygotowanie krótkiej pracy pisemnej lub referatu po zapoznaniu się z niezbędną literaturą przedmiotu | 10 |
| | Przygotowanie projektu lub prezentacji na podany temat (praca w grupie) | 10 |
| | Przygotowanie do egzaminu/zaliczenia | 30 |
| Ogółem bilans czasu pracy | | |
| Liczba punktów ECTS w zależności od przyjętego przelicznika | | 4 |