# **KARTA KURSU**

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa | Socjologia pracy i organizacji |
| Nazwa w j. ang. | *Sociology of work and organization* |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Koordynator | Dr hab. prof. UKENJadwiga Mazur | Zespół dydaktyczny |
| Dr hab. prof. UKENJadwiga MazurDr Mateusz Szast |
|  |  |
| 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 | *Brak warunków wstępnych.* |
| Umiejętności | *Brak warunków wstępnych.* |
| Kursy | *Brak warunków wstępnych.* |

Efekty uczenia się

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wiedza | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
| 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.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-. | K\_W04K\_W06 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umiejętności | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
| 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.U02 Potrafi samodzielnie rozszerzać własną wiedzę z dziedziny nauk społecznych i wybranych nauk humanistycznych oraz skłaniać do tego innych. | K\_U03K\_U06 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kompetencje społeczne | Efekt uczenia się dla kursu | Odniesienie do efektów kierunkowych |
| K01 Student jest gotów do edukacji własnej, doskonalenia cech osobowości, etycznego pełnieniu roli zawodowej pracownika bądź kierownika/szefa, jest odpowiedzialny za kształtowania relacji społecznych i wprowadzanie pożądanych zmian - zgodnie ze specyfiką organizacji lub instytucji. Kreuje więzi społeczne, postawy pro-przedsiębiorcze i pro-organizacyjne w instytucjach i otoczeniu.K02 Rozumie konieczność bycia aktywnym aktorem życia społecznego, angażuje się w przygotowanie i realizację projektów społecznych, przewidując ich skutki. | K\_K01K\_K02 |

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

|  |
| --- |
| Organizacja – studia niestacjonarne  |
| Forma zajęć | Wykład(W) | Ćwiczenia w grupach |
| A |  | K |  | L |  | S |  | P |  | E |  |
| Liczba godzin | 20 | 10 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Opis metod prowadzenia zajęć

|  |
| --- |
| Wykład prowadzony jest z elementami dyskusji, w trakcie której uczestnicy zachęcani 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 | Wykład ma formę tradycyjną, z wykorzystaniem prezentacji multimedialnych.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.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. |

|  |  |
| --- | --- |
| Uwagi |  |

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 Wydawnicwto 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) – studia stacjonarne

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 | 10 |
| Ogółem bilans czasu pracy | 100 |
| Liczba punktów ECTS w zależności od przyjętego przelicznika | 4 |

Bilans godzinowy zgodny z CNPS (Całkowity Nakład Pracy Studenta) – studia niestacjonarne

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 | 10 |
| Ogółem bilans czasu pracy | 100 |
| Liczba punktów ECTS w zależności od przyjętego przelicznika | 4 |