**KONSPEKT PRZEDMIOTU**

Semestr zimowy, rok akad. 2020/2021

|  |  |
| --- | --- |
| Nazwa przedmiotu | Relacje pracownicze |
| Kierunek/-i studiów / rok studiów / semestr studiów | 3 roku licencjat zarządzanie – specjalizacja zzl |
| Tryb studiów | Stacjonarny |
| Forma zajęć | wykład |
| Liczba godzin | 30 |
| Koordynator przedmiotu: | dr hab. prof. AEH Jacek Woźniak |
| Jakie są ogólne cele dydaktyczne tego przedmiotu? | zapoznanie studentów z problematyką zarządzania konfliktowymi relacjami w organizacji |
| Jak są kryteria zaliczenia tego przedmiotu? | egzamin końcowy na ocenę dstprzeprowadzenie i opisanie w raporcie interwencji instytucjonalizującej reprezentację interesów grupowych (osoby piszące raport są zwolnione z egzaminu) |
| Jakie są kryteria zaliczenia tego przedmiotu na ocenę celującą? | Przeprowadzenie i opisanie w raporcie interwencji trwale instytucjonalizującej reprezentację interesów grupowych |
| Pozostałe informacje, dotyczące tego przedmiotu, ważne dla studenta | nie ma polskiej literatury podręcznikowej, bo treść przedmiotu zmieniła swoją zawartość |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 1****(3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. co to zarządzanie relacjami pracowniczymi i czym się różni od zarządzania relacjami przemysłowymi2. Stres w pracy – co to, jakie są jego przyczyny 3. Co to kontrakt psychologiczny |
| Treści zajęć | 1. Relacje przemysłowe jako dyscyplina wiedzy o zarządzaniu2. Relacje pracownicze a tradycyjny konflikt przemysłowy3. Stres i podstawowe teorie stresu4. Stres w pracy jako źródło uciążliwości – teorie i sposoby przeciwdziałania5. Kontrakt psychologiczny – ewolucja pojęcia i współczesne rodzaje kontraktu pracowniczego |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:Armstrong M. 2000 i późniejsze. Zarządzanie zasobami ludzkimi, rozdz. o relacjach pracowniczych-Rozszerzające / uzupełniające:-Woźniak Współczesne systemy motywacyjne- |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 2****( 3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Konflikt przemysłowy w tradycyjnych koncepcjach zarządzania naukowego2. Ograniczanie konfliktu przemysłowego według pomysłów tradycyjnych koncepcji zarządzania naukowego |
| Treści zajęć | 1. Organizacja jako system i jego uwarunkowanie od otoczenia2. Pomysły zarządzania naukowego Taylora co do likwidacji konfliktu przemysłowego3. Ergonomia jako pomysł na ograniczenie skali niepotrzebnego konfliktu przemysłowego4. Szkoła behawioralna i zarzadzanie życiem nieformalnym organizacji5. Pierwsze rozwiązania dotyczące partycypacji pracowniczej jako narzędzia na ograniczanie konfliktu przemysłowego |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:- A.Koźmiński, W.Piotrowski. Zarządzanie – teoria i praktyka. WN PWN: Warszawa, dowolne wydanie, rozdz. 14Rozszerzające / uzupełniające:- W.Gogłoza, K.Księski. Historia myśli organizatorskiej. Difin: Warszawa 2013- K.Klincewicz (red.). Zarządzanie, organizacje i organizowanie – przegląd perspektyw teoretycznych. Wyd.N. WZ UW, Warszawa 2016 (internet) |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 3****( 3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Konfliktowe teorie organizacji2. Zarządzanie rozwiazywaniem konfliktów |
| Treści zajęć | 1. Biurokracja i administracyjne ujęcie organizacji jako systemu bezkonfliktowego2. Konfliktowe teorie organizacji3. Konflikt i jego rodzaje4. Metody rozwiązywania konfliktów |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:- A.Koźmiński, W.Piotrowski. Zarządzanie – teoria i praktyka. WN PWN: Warszawa, dowolne wydanie, rozdz. 14Rozszerzające / uzupełniające:- W.Gogłoza, K.Księski. Historia myśli organizatorskiej. Difin: Warszawa 2013- K.Klincewicz (red.). Zarządzanie, organizacje i organizowanie – przegląd perspektyw teoretycznych. Wyd.N. WZ UW, Warszawa 2016 (internet) |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 4****( 3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Związki zawodowe jako narzędzie obrony interesów pracowniczych i ich rola w Polsce2. Spadek uzwiązkowienia i jego przyczyny |
| Treści zajęć | 1. Związki zawodowe jako grupowe przedstawicielstwa pracowników w Polsce1. Wady i zalety związków zawodowych - przyczyny spadku uzwiązkowienia
2. Rodzaje interesów pracowniczych i uprawnienia ZZ w Polsce
3. Typowe obszary ustaleń ze związkami zawodowymi
4. Pomoc zwalnianym pracownikom (outplacement)
 |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:- http://www.dialog.gov.pl/czym-jest-dialog-spoleczny/strony-i-instytucje-dialogu-spolecznego/zwiazki-zawodowe/Rozszerzające / uzupełniające:-A.Pocztowski Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa PWE 2007/2018 (outplacement) |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 5****( 3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Znał formy partycypacji pracowniczej2. Umiał uzasadnić korzyści z partycypacji3. Rozumiał wady i zalety oraz przyczyny ograniczeń w partycypacji w organizacjach… |
| Treści zajęć | 1. Partycypacja – definiowanie i formy2. Partycypacja zinstytucjonalizowana w formie udziału we władzach spółek w Niemczech i UE1. Partycypacja niezinstytucjonalizowana
2. Badanie postaw i opinii pracowników jako forma konsultowania (partycypacji)

5. Koła jakości jako forma zinstytucjonalizowanej proaktywności pracowników na rzecz firmy |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:- Armstrong M 2000. Zarządzanie zasobami ludzkimi, r.48 Włączanie pracowników w życie organizacji i partycypacjaRozszerzające / uzupełniające:* Szymańska A, Włodarczyk P. 2012. Przedstawicielstwo pracownicze w radzie spółki w krajach członkowskich Unii Europejskiej, Studia Prawno-ekonomiczne 36.
* Rudolf S., Pośrednie formy partycypacji pracowniczej w nowych krajach Unii Europejskiej, [w:] S. Rudolf (red.), Perspektywy rozwoju partycypacji pracowniczej w Polsce w warunkach Unii Europejskiej, Wyd. UŁ, Łódź 2007
* Wilkinson A. i in. 2010. Conceptualizing Employee Participation in Organizations w: Oxford Handbook of Participation in Organizations
* Wratny J. 2020. Fenomen partycypacji pracowniczej w nurcie przemian stosunków pracy, Beck, Warszawa.
 |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 6****( 3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Partycypacja w korzyściach finansowych – przyczyny i powody stosowania2. Rozumiał korzyści z partycypacji w korzyściach finansowych i powody ograniczonego jej występowania… |
| Treści zajęć | 1. Definicje, funkcje i formy wynagradzania
2. Rodzaje wynagrodzeń grupowych
3. ESOP jako program udziału pracowników w i korzyściach właścicielskich
4. Benefity i ich zastosowanie w ramach budowania relacji pracowniczych
5. Zróżnicowania w wysokości wynagrodzeń – definicja, rodzaje, źródła i konsekwencje

… |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:- Woźniak J. Zarządzanie pracownikami w dobie Internetu, Wolters Kluwer 2020 s.299-312Rozszerzające / uzupełniające:* Connelly B.L. i in. Minding the Gap: Antecedents and Consequences of Top Management-To-Worker Pay Dispersion. Journal of Management 42/4, 2016.
* Nyberg A.J. i in. Collective Pay for Performance: A Cross-Disciplinary Review and Meta-Analysis. Journal of Management 44, 2018.
* Schultz D.P. i S.E. Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, WN PWN Warszawa 2002. rozdz. 8,9,10.
* Woźniak J. Zarządzanie pracownikami w dobie Internetu, Wolters Kluwer 2020
 |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 7****( 3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Wiedział jakie są powody i konsekwencje zarządzania różnorodnością w organizacjach2. Rozumiał skąd się bierze zróżnicowanie tożsamości wśród pracowników i jak można je respektować |
| Treści zajęć | 1. Definiowanie tożsamości jednostki – indywidualnej i społecznej
2. Mechanizmy kształtowania relacji pomiędzy jednostkami
3. Zarządzanie różnorodności – etapy rozwoju koncepcji
4. Sensowność wdrażania zarządzania różnorodnością w organizacji
5. Zarządzanie różnorodnością ze względu na wiek
6. Zarządzanie różnorodnością ze względu na płeć
 |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:* Gross-Gołacka E. 2018. Zarządzanie różnorodnością, Difin, Wa-wa s. 17-27
* Walczak W. Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania potencjału kapitału ludzkiego organizacji, e-mentor s.1-5 http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/40/id/840

Rozszerzające / uzupełniające:* Gross-Gołacka E. 2018. Zarządzanie różnorodnością, Difin, Wa-wa
* Przytuła S. (red.). 2019. Zarządzanie różnorodnością pracowników, PWN, W-wa
* Urbaniak B. 2014. Zarządzanie różnorodnością pracowników, ZZL, nr 3-4
* Mendryk I. 2019. Uczestnictwo w organizacji w perspektywie różnorodności wiekowej, Beck W-wa.
* Robbins S.P., Judge T.A., Zachowania w organizacji, PWE Warszawa 2012
 |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 8****( 6 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Definiowanie kariery i doradztwa w sprawie kariery2. Znał główne podejścia do doradztwa zawodowego w sprawie kariery |
| Treści zajęć | 1. Pojęcie kariery i zarzadzania własną karierą
2. Model cechy i czynnika F.Parsonsa
3. Kwestionariusze Kudera i Stronga jako narzędzia w doradztwie zawodowym
4. Teoria heksagonalna Hollanda dopasowania zainteresowań do zawodu
5. Kształtowanie się tożsamości zawodowej - teorie rozwojowe (procesu traktowanego jako etapowy): teoria rozwoju zawodowego Supera
6. Inne teorie procesowe: Ginzberga, Gottfredson, Roe, Krumboltza, SCCT (Lentz, Brown),
7. Trzy paradygmaty doradztwa zawodowego
8. Działania w organizacjach nastawione na rozwój karier pracowników
 |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:* - Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych, MPiPS – internet (rozdz. klasyczne teorie doradztwa zawodowego)

Rozszerzające / uzupełniające:* Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych, MPiPS – internet
* Bajcar B., Gąsiorowska A. (b.d.) Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym (internet),
* Bańka A.(bd). Dokąd zmierza współczesne poradnictwo zawodowe, slideshare
* Brow D. (2002). Career Choice and Development, Jossey Bass
* Leung S.A. (2008). The Big Five Career Theories, w: International Handbook of Carer Guidance , J.A. Athanasau & R.v.Esbroek (eds.), Springer
* Savickas M.L. (2013). Constructing Careers: Actors, Agents, Authors, Counseling Psychologist 44/4
* Savickas M.L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design interventions, Jornal of Vocational Behaviour 97
 |

|  |
| --- |
| **ZAJĘCIA 9****( 3 godz.)** |
| Po tych zajęciach student (będzie znał/ wiedział/ umiał/ potrafił / rozumiał) | Efekty uczenia się:1. Rozumiał jakie znaczenie ma relacja kierownik-pracownik dla zarządzania pozytywnymi relacjami pracowniczymi2. Znał współczesne i tradycyjne podejścia do stylów kierowania i przywództwa, oraz do roli kierowniczej |
| Treści zajęć | 1. Kierowanie a przywództwo
2. Władza i jej rodzaje
3. Tradycyjne teorie przywództwa
4. Współczesne teorie przywództwa
5. Ciemna strona przywództwa – teorie negatywne doboru do roli kierowniczych w organizacjach
6. Współczesne i tradycyjne ujęcie roli kierownika
 |
| Źródło/a do nauki treści z tych zajęć  | Minimalne / obowiązkowe:- Robbins S.P., Judge T.A., Zachowania w organizacji, PWE Warszawa 2012 – **rozdz.11 i 12**.Rozszerzające / uzupełniające:* Day D.V. i in. Advances in leader and leadership development: A review of 25 years of research and theory, The Leadership Quarterly 2014, vol. 25
* Hatch M., Kostera M., Koźmiński A. Trzy twarze przywództwa. W-wa 2010
* Hoffman B.J. i in. Great man or great myth?, Journal of Occupational and Organisational Psychology 2011, vol. 84
* Koźmiński A.K. Ograniczone przywództwo. Warszawa, Poltex 2013
* Kouzes J., Posner B. The Leadership Challenge. San Francisco, Bass 2007.
* Wang G. i in. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research, Group & Organization Management 36(2)
 |