**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 dst  przeprowadzenie 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 przemysłowymi  2. Stres w pracy – co to, jakie są jego przyczyny  3. Co to kontrakt psychologiczny |
| Treści zajęć | 1. Relacje przemysłowe jako dyscyplina wiedzy o zarządzaniu  2. Relacje pracownicze a tradycyjny konflikt przemysłowy  3. Stres i podstawowe teorie stresu  4. Stres w pracy jako źródło uciążliwości – teorie i sposoby przeciwdziałania  5. 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 naukowego  2. Ograniczanie konfliktu przemysłowego według pomysłów tradycyjnych koncepcji zarządzania naukowego |
| Treści zajęć | 1. Organizacja jako system i jego uwarunkowanie od otoczenia  2. Pomysły zarządzania naukowego Taylora co do likwidacji konfliktu przemysłowego  3. Ergonomia jako pomysł na ograniczenie skali niepotrzebnego konfliktu przemysłowego  4. Szkoła behawioralna i zarzadzanie życiem nieformalnym organizacji  5. 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. 14  Rozszerzające / 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 organizacji  2. Zarządzanie rozwiazywaniem konfliktów |
| Treści zajęć | 1. Biurokracja i administracyjne ujęcie organizacji jako systemu bezkonfliktowego  2. Konfliktowe teorie organizacji  3. Konflikt i jego rodzaje  4. 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. 14  Rozszerzające / 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 Polsce  2. Spadek uzwiązkowienia i jego przyczyny |
| Treści zajęć | 1. Związki zawodowe jako grupowe przedstawicielstwa pracowników w Polsce   1. 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 pracowniczej  2. Umiał uzasadnić korzyści z partycypacji  3. Rozumiał wady i zalety oraz przyczyny ograniczeń w partycypacji w organizacjach… |
| Treści zajęć | 1. Partycypacja – definiowanie i formy  2. Partycypacja zinstytucjonalizowana w formie udziału we władzach spółek w Niemczech i UE   1. 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 partycypacja  Rozszerzające / 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 stosowania  2. 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.299-312  Rozszerzające / 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 organizacjach  2. 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 kariery  2. 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 pracowniczymi  2. 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) |