

**Etos pracowniczy**
*Employee ethos*

<b>Program studiów dla przedmiotu obowiązujący od cyklu kształcenia</b>	2024/2025
<b>Kierunek studiów</b>	Psychologia
<b>Rok i semestr studiów</b>	Rok IV/ Semestr VIII
<b>Poziom kształcenia</b>	Studia Jednolite Magisterskie
<b>Profil kształcenia na kierunku</b>	Ogólnoakademicki
<b>Moduł kształcenia dla przedmiotu</b>	Specjalnościowy
<b>Nazwa specjalizacji (jeśli przedmiot specjalizacyjny)</b>	Psychologia biznesu i przywództwa
<b>Status przedmiotu</b>	Do wyboru

Forma zajęć	Liczba godzin		ECTS	Forma zaliczenia	Waga	
	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne				
Wykład	30	16	6	Egzamin	50%	
Ćwiczenia	30	16		Zaliczenie na ocenę	100	
<b>Razem za zajęcia dydaktyczne</b>	<b>60</b>	<b>32</b>				
Praca własna studenta	70	98				
<b>Ogółem</b>	<b>150</b>	<b>150</b>				

**Cele kształcenia dla przedmiotu**

1.	Zapoznanie studentów z teoretycznymi i praktycznymi aspektami etosu pracowniczego w kontekście organizacji.
2.	Zapoznanie studentów z metodologicznymi podstawami tworzenia etosu pracowniczego w organizacji.
3.	Przekazanie studentom umiejętności i kompetencji kształtowania wartości, norm i stosunków interpersonalnych sprzyjających powstawaniu etosu pracowniczego w organizacji.

**Efekty uczenia się**

WIEDZA			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student zna i rozumie)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
W1	Student zna i rozumie obszary interdyscyplinarnego ujęcia etosu pracowniczego z perspektywy zarządzania i psychologii pracy i organizacji.	PS_WG01_Mgr PS_WG02_Mgr PS_WG03_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne.
W2	Student zna i rozumie w stopniu pogłębionym proces kształtowania się etosu organizacyjnego w pracy, jego determinanty i korelaty indywidualne i organizacyjne.	PS_WG01_Mgr PS_WG02_Mgr PS_WG03_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne.
W3	Student zna i rozumie możliwości praktycznego kształtowania etosu pracowniczego poprzez specyficzne oddziaływania psychologa pracy.	PS_WG07_Mgr	Egzamin pisemny – pytania zamknięte, kolokwium pisemne, analiza przypadków i przykładów.

UMIEJĘTNOŚCI			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student potrafi)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
U1	Student potrafi dokonać oceny i analizy funkcjonowania danej organizacji lub zespołu z punktu widzenia determinantów etosu pracowniczego.	PS_UW03_Mgr PS_UK01_Mgr	Kolokwium pisemne, analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia w trakcie zajęć (planowanie i projektowanie).
U2	Student potrafi identyfikować przeszkody i utrudnienia w funkcjonowaniu organizacji z punktu widzenia kreowania etosu pracowniczego oraz proponować metody ich kompensacji.	PS_UW06_Mgr PS_UK01_Mgr	Kolokwium pisemne, analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia w trakcie zajęć (planowanie i projektowanie).
U3	Student potrafi promować kształtowanie się etosu pracowniczego w organizacji poprzez psychologiczne metody wspierania pozytywnych wartości i praktyk pracownicznych.	PS_UW06_Mgr PS_UK01_Mgr	Ćwiczenia w trakcie zajęć (projektowanie, odgrywanie ról).

KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
L.p.	Efekty przedmiotowe (Student jest gotów do)	Odniesienie do efektów kierunkowych	Metody weryfikacji efektów uczenia się
K1	Student jest gotów do działania w roli psychologa pracy w zróżnicowanych kontekstach organizacyjnych i grupowych.	PS_KK03_Mgr PS_KO01_Mgr	Analiza przypadków i przykładów, aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K2	Student jest gotów do promowania pozytywnych praktyk na poziomie instytucjonalnym/organizacyjnym prowadzących do rozwoju etosu pracowniczego.	PS_KK03_Mgr PS_KO01_Mgr	Aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).
K3	Student jest gotów do etycznego i trafnego reprezentowania pozytywnej, opartej na wartościach postawy względem funkcjonowania organizacji.	PS_KO01_Mgr	Ćwiczenia w trakcie zajęć (planowanie i projektowanie, udzielanie informacji zwrotnych), aktywność na zajęciach (dyskusja, debata).

### Treści kształcenia

L.p.	Treść kształcenia (tematyka zajęć)	Liczba godzin			
		Wykład		Ćwiczenia	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Pojęcie i istota etosu. Rodzaje etosu. Współczesny etos pracowniczy w gospodarce opartej na wiedzy (GOW). Normy i wartości etosu pracowniczego. Analiza przypadków, dyskusja i refleksje.	3	1		
2.	Wartości pracownicze i organizacyjne; społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw. Od poziomu indywidualnego do organizacyjnego. Prezentacja koncepcji i modeli teoretycznych. Analiza przypadków.	3	1		
3.	Przeszkody w kształtowaniu etosu pracowniczego i odpowiedzialności społecznej organizacji – negatywne wartości i negatywny impakt. Problemy z perspektywy konsumenckiej. Konceptualizacje i dane empiryczne.	3	2		
4.	Etos pracowniczy jako styl zaspokajania potrzeby godności w pracy. Pasja i dyscyplina źródłem sukcesu, szczęścia i godności. Rola talentu, marzeń, wiedzy i umiejętności w tworzeniu etosu pracowniczego. Psychologiczne wspieranie spójności wartości pracowniczych i organizacyjnych – możliwości i granice.	3	2	3	1
5.	Zarządzanie zasobami ludzkimi przez pryzmat wartości. Płaszczyzny integracji. Przegląd danych empirycznych. Praktyczne strategie na poziomie rekrutacji i wspierania rozwoju pracowników.	3	2	3	1
6.	Charakterystyki etosu pracowniczego na zróżnicowanych szczeblach organizacji – wartości i etos menadżerów i liderów – uczciwość, szczerowość, zaufanie, szacunek, sumienność. Etyczne praktyki w zarządzaniu – analiza porównawcza koncepcji.	3	2		
7.	Cele Zrównoważonego Rozwoju ( <i>sustainable development goals</i> ) w kontekście etosu pracowniczego i odpowiedzialności społecznej organizacji. Definicja i omówienie, możliwości realizacji SDGs przez pryzmat rozwiązań bazujących na wartościach. Analiza przypadków pomyślnych strategii.	3	2	3	1
8.	Wprowadzenie do budowania strategii etosu pracowniczego w organizacjach – obszary wpływu oraz analiza praktykowanych rozwiązań. Analiza przypadków, ćwiczenia praktyczne.			6	4
9.	Praktyczne reguły i zasady tworzenia etosu pracowniczego. Strategie i interwencje z perspektywy psychologa pracy i organizacji. Modelowanie, wzmacnianie, promowanie motywacji – prezentacja i ćwiczenia technik.			6	4
10.	Komunikacja etosu i wartości w organizacji. Oficjalne standardy raportowania, strategie komunikacji i promocji wewnątrz organizacji. Analiza przypadków, ćwiczenia projektowania przekazów.	3	2	3	1
11.	Praktyczny pomiar wpływu wartości i etosu pracowniczego. Definicje i wskaźniki wpływu. Metody pomiaru. Elementy	3	2	6	4



	pomiaru etosu pracowniczego w systemach oceny <i>sustainability</i> . Prezentacja metod i rozwiązań.				
12.	Etos pracowniczy w kontekście współczesnych wyzwań. Gospodarka oparta na wiedzy i <i>sustainability</i> jako sposób projektowania strategii odpowiedzialnego i etycznego rozwoju.	3	1		
<b>Razem</b>		<b>30</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>16</b>

#### Metody kształcenia

Forma zajęć	Metody kształcenia
<b>Wykład</b>	Wykład informacyjny z prezentacją multimedialną, analiza przypadków i przykładów, dyskusja, debata.
<b>Ćwiczenia</b>	Analiza przypadków i przykładów, ćwiczenia indywidualne i grupowe (tworzenie treści, planowanie, udzielanie informacji zwrotnych, rozwiązywanie problemów), symulacje, dyskusja, debata.

#### Warunki zaliczenia

Sposób zaliczenia	Wagi (%)	
	Wykład	Ćwiczenia
Egzamin pisemny	100	0
Kolokwium	0	50
Wykonanie ćwiczeń podczas zajęć	0	25
Wypowiedzi ustne podczas zajęć (np. w trakcie dyskusji, debaty)	0	25
<b>Razem</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### Rozliczenie pracy własnej studenta

L.p.	Czynności w ramach pracy własnej	Szacowana liczba godzin	
		Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne
1.	Lektura obowiązkowa	30	58
2.	Przygotowanie do kolokwium	20	20
3.	Przygotowanie do egzaminu	20	20
<b>Razem</b>		<b>70</b>	<b>98</b>

#### Literatura obowiązkowa

1.	Sypniewska, B. A. (2016). Godnościowa satysfakcja pracownicza. W: T. Okelsyn, B. A. Sypniewska (red.), <i>Zarządzanie zasobami ludzkimi, refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne</i> . WSFiZ w Warszawie.
2.	Brown, J., Buchholtz, A., Carrol, A. B. (2021). <i>Business and society: Ethics, sustainability &amp; stakeholder management</i> . Cengage Learning.
3.	Blikle, A. (2014). <i>Doktryna jakości</i> . Onepress Biznes.

#### Literatura uzupełniająca

1.	Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. <i>Journal of Business Research</i> , 81, 11-20.
2.	Heras-Saizarbitoria, I., Urbieto, L., & Boiral, O. (2022). Organizations' engagement with sustainable development goals: From cherry-picking to SDG-washing?. <i>Corporate Social Responsibility and Environmental Management</i> , 29(2), 316-328.
3.	Howard-Grenville, J., Davis, G. F., Dyllick, T., Miller, C. C., Thau, S., & Tsui, A. S. (2019). Sustainable development for a better world: Contributions of leadership, management, and organizations. <i>Academy of Management Discoveries</i> , 5(4), 355-366.

#### Inne materiały dydaktyczne

1.	
----	--