|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| I. OGÓLNE INFORMACJE PODSTAWOWE O PRZEDMIOCIE (MODULE) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ZARZĄDZANIE RELACJAMI PRACOWNICZYMI | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Nazwa jednostki organizacyjnej prowadzącej kierunek:** | | | | | | | | | **AKADEMIA NAUK SPOŁECZNYCH I MEDYCZNYCH**  **W LUBLINIE**  **AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH**  WYDZIAŁ NAUK SPOŁECZNYCH | | | | | | | | | | | |
| **Nazwa kierunku studiów, poziom kształcenia:** | | | | | | | | | Socjologia, studia I stopnia | | | | | | | | | | | |
| **Profil kształcenia:** | | | | | | | | | OGÓLNOAKADEMICKI | | | | | | | | | | | |
| **Nazwa specjalności:** | | | | | | | | | zarządzanie zasobami ludzkimi | | | | | | | | | | | |
| **Rodzaj modułu kształcenia:** | | | | | | | | | specjalnościowy, zajęcia do wyboru | | | | | | | | | | | |
| **Rok / Semestr:** | | | | | | | | | III/VI | | | | | | | | | | | |
| **Osoba koordynująca przedmiot:** | | | | | | | | | **mgr Monika Mikołajewska** | | | | | | | | | | | |
| **Wymagania wstępne (wynikające z następstwa przedmiotów):** | | | | | | | | | Znajomość podstawowej terminologii socjologicznej psychologicznej oraz zasadniczych prawidłowości występujących w życiu społecznym. Wiedza na temat polityki, personalnej, strategii zarządzania, podstaw zarządzania organizacjami, przywództwa i kierowania, problematyką rozwoju zawodowego. | | | | | | | | | | | |
| II. FORMY ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH ORAZ WYMIAR GODZIN | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **Wykład** | | | **Ćwiczenia** | **Konwersatorium** | | | **Laboratorium** | | **Warsztaty** | **Projekt** | | | **Seminarium** | **Konsultacje** | | | **Egzamin/ zaliczenie** | | **Suma godzin** |
| **Studia stacjonarne** |  | | |  | 28 | | |  | |  |  | | |  | 2 | | | 2 | | **32** |
| **Studia niestacjonarne** |  | | |  | 16 | | |  | |  |  | | |  | 2 | | | 2 | | **20** |
| III. METODY REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Formy zajęć** | | | | | | **Metody dydaktyczne** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Konwersatorium** | | | | | | podająca, dyskusja, prezentacja multimedialna, analiza przypadków | | | | | | | | | | | | | | |
| IV.  PRZEDMIOTOWE EFEKTY KSZTAŁCENIA  Z ODNIESIEM DO EFEKTÓW KSZTAŁCENIA DLA KIERUNKU I OBSZARÓW | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Lp.** | | | **Opis przedmiotowych efektów kształcenia** | | | | | | | | | | | | | | | | **Odniesienie do efektu kierunkowego** | |
| **Wiedza:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_W01 | | | Definiuje podstawowe typy relacji, ich uwarunkowania i konsekwencje dla jednostki i organizacji. | | | | | | | | | | | | | | | | K\_W04, K\_W06, K\_W16 | |
| P\_W02 | | | Zna zasady tworzenia i rozwijania efektywnych zespołów | | | | | | | | | | | | | | | | K\_W04, K\_W06 | |
| P\_W03 | | | Rozumie znaczenie tworzenia etycznych relacji społecznych w organizacji oraz konsekwencje ich stosowania w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w sferze organizacji i zasobów ludzkich. | | | | | | | | | | | | | | | | K\_W04, K\_W06 | |
| **Umiejętności:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_U01 | | | Potrafi dokonać analizy postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji | | | | | | | | | | | | | | | | K\_U04, K\_U06  K\_U07 | |
| P\_U02 | | | Potrafi wpływać na określony kształt postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji | | | | | | | | | | | | | | | | K\_U04, K\_U06  K\_U07 | |
| P\_U03 | | | Potrafi ocenić konsekwencje organizacyjne i indywidualne określonych postaw i relacji w zespole lub organizacji | | | | | | | | | | | | | | | | K\_U04, K\_U06  K\_U07 | |
| **Kompetencje społeczne:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_K01 | | | Rozumie swoją rolę w zespole i potrafi swoim zachowaniem wspierać pracę i zachowania innych. | | | | | | | | | | | | | | | | K\_K02, K\_K04 | |
| P\_K02 | | | Jest zdolny do skutecznego komunikowania się opartego na szacunku i poszanowaniu godności i potrzeb innych. | | | | | | | | | | | | | | | | K\_K02, K\_K04 | |
| V. TREŚCI KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Lp. | | | **Ćwiczenia:** | | | | | | | | | | | | | | | | Odniesienie do przedmiotowych efektów kształcenia | |
| KW1 | | | Pojęcie i kształt relacji interpersonalnych. | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| KW2 | | | Postawy wobec pracy i pracodawcy - problem identyfikacji i lojalności | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| KW3 | | | Relacje pracownicze - partycypacja pracownicza i empowerment | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| KW4 | | | Relacje władzy w organizacji | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| KW5 | | | Zarządzanie konfliktem. | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| KW6 | | | Podmiotowość człowieka w organizacji. | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| KW7 | | | Tworzenie i rozwijanie zespołów | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| KW8 | | | Przywództwo i etyka w relacjach organizacyjnych | | | | | | | | | | | | | | | | P\_W01, P\_W02, P\_W03, P\_U01, P\_U02, P\_U03, P\_K01, P\_K02 | |
| VI. METODY WERYFIKACJI EFEKTÓW KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Efekty kształcenia | | Metoda weryfikacji | | | | | | | | | | | | | | Forma zajęć, w ramach której weryfikowany jest EK | | | | |
| **Wiedza:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_W01 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| P\_W02 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| P\_W03 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| **Umiejętności:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_U01 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| P\_U02 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| P\_U03 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| **Kompetencje społeczne:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P\_K01 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| P\_K02 | | Zadanie zespołowe, zadanie praktyczne | | | | | | | | | | | | | | KW1-KW8 | | | | |
| VII. KRYTERIA OCENY OSIĄGNIĘTYCH EFEKTÓW KSZTAŁCENIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Efekty kształcenia** | **Ocena niedostateczna**  Student nie zna i nie rozumie/ nie potrafi/nie jest gotów: | | | | | | **Zakres ocen 3,0-3,5**  Student zna i rozumie/ potrafi/jest gotów: | | | | | **Zakres ocen 4,0-4,5**  Student zna i rozumie/ potrafi/jest gotów: | | | | | **Ocena bardzo dobra**  Student zna i rozumie /potrafi/jest gotów: | | | |
| P\_W01 | zdefiniować podstawowych typów relacji, ich uwarunkowań i konsekwencji dla jednostki i organizacji | | | | | | podstawowe typy relacji społecznych w organizacji | | | | | podstawowe typy relacji, społecznych w organizacji i ich uwarunkowania | | | | | podstawowe typy relacji, ich uwarunkowania i konsekwencje dla jednostki i organizacji | | | |
| P\_W02 | zna zasady tworzenia i rozwijania efektywnych zespołów | | | | | | wskazać zasady tworzenia efektywnych zespołów | | | | | wskazać zasady tworzenia i rozwijania efektywnych zespołów | | | | | wskazać zasady tworzenia i rozwijania efektywnych zespołów oraz role funkcjonalne i dysfunkcjonalne dla działań zespołowych | | | |
| P\_W03 | rozumie znaczenie tworzenia etycznych relacji społecznych w organizacji oraz konsekwencje ich stosowania w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w sferze organizacji i zasobów ludzkich. | | | | | | wyjaśnić znaczenie tworzenia etycznych relacji społecznych w organizacji | | | | | wyjaśnić znaczenie tworzenia etycznych relacji społecznych w organizacji oraz konsekwencje ich stosowania w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w sferze zasobów ludzkich. | | | | | wyjaśnić znaczenie tworzenia etycznych relacji społecznych w organizacji oraz konsekwencje ich stosowania w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w sferze organizacji i zasobów ludzkich. | | | |
| P\_U01 | potrafi dokonać analizy postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji | | | | | | dokonać analizy postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji | | | | | dokonać analizy postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji z podziałem na zachowania dysfunkcyjne i funkcjonalne | | | | | dokonać analizy postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji z podziałem na zachowania dysfunkcyjne i funkcjonalne z zastosowaniem metod socjometrycznych | | | |
| P\_U02 | potrafi wpływać na określony kształt postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji | | | | | | wpływać na określony kształt postaw i relacji społecznych w zespole | | | | | wpływać na określony kształt postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji | | | | | wpływać na określony kształt postaw i relacji społecznych w zespole i organizacji i reagować na zachowania dysfunkcjonalne | | | |
| P\_U03 | potrafi ocenić konsekwencje organizacyjne i indywidualne określonych postaw i relacji w zespole lub organizacji | | | | | | ocenić konsekwencje organizacyjne określonych postaw i relacji w zespole | | | | | ocenić konsekwencje organizacyjne i indywidualne określonych postaw i relacji w zespole | | | | | ocenić konsekwencje organizacyjne i indywidualne określonych postaw i relacji w zespole lub organizacji | | | |
| P\_K01 | zrozumieć swojej roli w zespole i swoim zachowaniem wspierać pracy i zachowań innych. | | | | | | zrozumieć swoją rolę w zespole | | | | | rozumie swoją rolę w zespole i wspiera pracę innych | | | | | rozumie swoją rolę w zespole, wspiera pracę innych, swoim zachowaniem pozytywnie wpływa na innych | | | |
| P\_K02 | skutecznie komunikować się z szacunkiem i poszanowaniem godności i potrzeb innych. | | | | | | skutecznie komunikować się z uwzględnieniem potrzeb innych. | | | | | skutecznie komunikować się okazują szacunek dla innych opinii. | | | | | skutecznie komunikować się okazując szacunek i uwzględniając potrzeby innych | | | |
| VIII. NAKŁAD PRACY STUDENTA – WYMIAR GODZIN I BILANS PUNKTÓW ECTS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Rodzaj aktywności**  **ECTS** | | | | | | | | | | | | | **Obciążenie studenta** | | | | | | | |
| **Studia stacjonarne** | | | | | **Studia niestacjonarne** | | |
| Udział w zajęciach dydaktycznych – SUMA godzin – z punktu II | | | | | | | | | | | | | 28 | | | | | 16 | | |
| Udział w zaliczeniach i/lub egzaminach | | | | | | | | | | | | | 2 | | | | | 2 | | |
| Udział w konsultacjach | | | | | | | | | | | | | 2 | | | | | 2 | | |
| Projekt / esej | | | | | | | | | | | | |  | | | | |  | | |
| Samodzielne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych | | | | | | | | | | | | | 37 | | | | | 45 | | |
| Przygotowanie się do zaliczenia zajęć dydaktycznych | | | | | | | | | | | | | 6 | | | | | 6 | | |
| **Sumaryczne obciążenie pracą studenta (25h = 1 ECTS) SUMA godzin/ECTS** | | | | | | | | | | | | | **75/3 ECTS** | | | | | **75/3 ECTS** | | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć w bezpośrednim kontakcie z nauczycielem | | | | | | | | | | | | | 32/1,3 ECTS | | | | | 20/0,8 ECTS | | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć o charakterze praktycznym | | | | | | | | | | | | |  | | | | |  | | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z praktycznym przygotowaniem zawodowym | | | | | | | | | | | | |  | | | | |  | | |
| Obciążenie studenta w ramach zajęć związanych z przygotowaniem do prowadzenia badań | | | | | | | | | | | | |  | | | | |  | | |
| IX. LITERATURA PRZEDMIOTU ORAZ INNE MATERIAŁY DYDAKTYCZNE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Literatura podstawowa przedmiotu:**   * M. Bugdol, Gry i zachowania nieetyczne w organizacji, CDiI, Difin, Warszawa 2007. * J. Bernstein, S.C. Rozen, Dinozaury są wśród nas, PWN, Warszawa 1992. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Literatura uzupełniająca przedmiotu:**   * Lipka A., Winnicka-Wejs A., Acedański J. [2012], Lojalność pracownicza. Od diagnozy typów lojalności pracowników do zarządzania Relacjami z Pracownikami, DIFIN, Warszawa. 6. Minchington B., Thorne K. [2007], Measuring the Effectiveness of Your Employer Brand, „Human Resources Magazine” No. 10-11 * Moczydłowska, Błędy w zarządzaniu relacjami z pracownikami, http://moczydlowska.pl/files/B--DY-W-ZARZ-DZANIU-RELACJAMI-z-PRACOWNIKAMI.pdf | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Inne materiały dydaktyczne:** http://markapracodawcy.pl/sprawdzone-narzedzia-employer-branding**/** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |