

**AGH**AGH UNIVERSITY OF SCIENCE  
AND TECHNOLOGY

Nazwa modułu: Socjologia i organizacja pracy

Rok akademicki: 2015/2016      Kod: BIS-2-303-IM-s      Punkty ECTS: 2

Wydział: Geologii, Geofizyki i Ochrony Środowiska

Kierunek: Inżynieria Środowiska      Specjalność: Inżynieria mineralna

Poziom studiów: Studia II stopnia      Forma i tryb studiów: Stacjonarne

Język wykładowy: Polski      Profil kształcenia: Ogólnoakademicki (A)      Semestr: 3

Strona www: —

Osoba odpowiedzialna: dr Mamak-Zdanecka Marzena (mamak@agh.edu.pl)

Osoby prowadzące:

## Opis efektów kształcenia dla modułu zajęć

Kod EKM	Student, który zaliczył moduł zajęć wie/umie/potrafi	Powiązania z EKK	Sposób weryfikacji efektów kształcenia (forma zaliczeń)
Wiedza			
M_W001	Ma wiedzę o zależnościach między procesami społeczno-kulturowymi a gospodarczymi - w warunkach zdeterminowanych przez wiedzę, innowacyjność, przedsiębiorczość i konkurencyjność ekonomiczną. Ma wiedzę o kierunku i dynamice zmian społeczno-gospodarczych, wpływających na kształtowanie się systemów społecznych, struktur gospodarczych, pozycji firmy na rynku gospodarczym i pracownika na rynku pracy.	IS2A_W10	Kolokwium

M_W002	<p>Ma wiedzę na temat organizacji, pola międzyorganizacyjnego oraz instytucji. Ma wiedzę faktograficzną i przekrojową pozwalającą opisać i definiować pojęcia organizacji, instytucji, przedsiębiorstwa; charakteryzować modele i typologie organizacji; podawać kryteria podziału przedsiębiorstw zgodnie z przyjętymi kryteriami w UE. Ma wiedzę z zakresu makro i mikro zagadnień socjologii pracy w odniesieniu do zarządzania potencjałem pracowniczym w przedsiębiorstwach o różnej wielkości i w różnych sektorach gospodarki, a szczególnie z obszaru inżynierii środowiska i ochrony środowiska. Zna zasady kształtowania polityki personalnej - kapitału społecznego i intelektualnego, doboru, rekrutacji i selekcji pracowników, budowy modeli kompetencyjnych, systemu zarządzania motywacją itp.</p> <p>Przygotowany jest do analizy i syntezy kluczowych zagadnień związanych z funkcjonowaniem inżyniera o tzw. kompetencjach twardych w obszarze inżynierii środowiska i ochrony środowiska, tzn. zarządzania projektami, badaniami oraz przedsięwzięciami obejmującymi zarządzanie jakością, innowacje techniczne i technologiczne.</p>	IS2A_W11, IS2A_W13	Kolokwium
M_W003	<p>Umie scharakteryzować i klasyfikować formy prawno-organizacyjne przedsiębiorstw oraz zasady systemu finansowo-księgowego i jego funkcji. Ma tzw. kompetencje twarde z zakresu prowadzenia działalności w ramach własnego przedsięwzięcia biznesowego. Poznaje podstawowe zasady prowadzenia działalności gospodarczej (formy i rodzaje umów zatrudnienia, tworzenie zespołów) wykorzystującą wiedzę w zakresie inżynierii i ochrony środowiska.</p>	IS2A_W11, IS2A_W13	Kolokwium
<b>Umiejętności</b>			
M_U001	<p>Potrąfi poszukując dokumentów i opracowań fachowych, korzystać ze znajomości zagadnień merytorycznych - zawodowych, socjologii pracy, teorii organizacji i zarządzania, poradników prowadzenia działalności biznesowej. Umie pozyskiwać, analizować i wykorzystywać informację z literatury społeczno-ekonomicznej, baz danych projektów, badań faktograficznych, ekspertyz, specyfikacji technicznych, spisu norm (m.in. korzystanie z portali infobrokerskich i źródeł netograficznych), kodeksu pracy i dokumentów prawnych oraz innych źródeł informacji na temat ochrony własności intelektualnej.</p> <p>Umie rozwiązywać problemy zawodowe w zakresie tzw. kompetencji twardych (wiedza zawodowa i uprawnienia do wykonywanej pracy) oraz w celu praktycznego wykonywania zadań, komunikowania się z przełożonymi i współpracownikami.</p>	IS2A_U01, IS2A_U02	Kolokwium

M_U002	Umie zarządzać swoimi kompetencjami twardymi (wiedzą zawodową), na potrzeby projektowania i realizacji indywidualnych oraz zespołowych zadań zawodowych, a także w roli podwładnego lub kadry kierowniczej. Umie radzić sobie z nietypowymi zadaniami organizacyjnymi oraz działaniem pod presją czasu; rozumie znaczenie asertywności, umiejętności delegowania zadań, zarządzania czasem, motywowania i negocjowania. Umie analizować warunki społeczne, ekonomiczne i kulturowe środowiska lokalnego i regionalnego oraz politykę zrównoważonego rozwoju, i na tej podstawie budować zachowania zawodowe uwzględniające aspekty pozatechniczne	IS2A_W10, IS2A_U10, IS2A_W11	Studium przypadków
Kompetencje społeczne			
M_K001	Ma świadomość konieczności permanentnej edukacji i podnoszenia własnych kwalifikacji (szkolenia specjalistyczne, nowe uprawnienia zawodowe) oraz kształtowania kompetencji osobowościowych (szkolenia ogólnorozwojowe, uczestnictwo w nowych projektach, praca zespołowa). Rozumie odpowiedzialność społeczną i edukacyjną absolwenta uczelni technicznej.	IS2A_K07, IS2A_K01	Studium przypadków , Udział w dyskusji
M_K002	Potrafi ocenić w jakim zakresie warunki społeczne, ekonomiczne i kulturowe środowiska lokalnego i regionalnego są zmieniane zgodnie lub niezgodnie z polityką zrównoważonego rozwoju przez działalność podmiotów gospodarczych, dostosowując na tej podstawie swoje zachowania zawodowe i decyzje do wymogów etyki biznesowej, uwzględniając aspekty pozatechniczne	IS2A_K02	Studium przypadków , Udział w dyskusji
M_K003	Ma świadomość dylematów i odpowiedzialności za merytoryczne decyzje zawodowe oraz decyzje wobec podwładnych i współpracowników. Potrafi określić priorytety związane z kulturą organizacyjną zatrudniającego go przedsiębiorstwa, firmy, instytucji i otoczenia zewnętrznego, w celu realizacji zadań indywidualnych i zespołowych oraz założeń strategii rozwoju organizacji.	IS2A_K04, IS2A_K03, IS2A_K05	Udział w dyskusji
M_K004	Posiada takie kompetencje społeczne jak: pro przedsiębiorczość, myślenie kreatywne i perspektywiczne, skuteczne negocjowanie i skłonność do podejmowania mediacji.	IS2A_K03, IS2A_K06	

## Matryca efektów kształcenia w odniesieniu do form zajęć

Kod EKM	Student, który zaliczył moduł zajęć wie/umie/potrafi	Forma zajęć										
		Wykład	Ćwiczenia audytoryjne	Ćwiczenia laboratoryjne	Ćwiczenia projektowe	Konwersatorium	Zajęcia seminaryjne	Zajęcia praktyczne	Zajęcia terenowe	Zajęcia warsztatowe	Inne	E-learning

Wiedza												
M_W001	Ma wiedzę o zależnościach między procesami społeczno-kulturowymi a gospodarczymi - w warunkach zdeterminowanych przez wiedzę, innowacyjność, przedsiębiorczość i konkurencyjność ekonomiczną. Ma wiedzę o kierunku i dynamice zmian społeczno-gospodarczych, wpływających na kształtowanie się systemów społecznych, struktur gospodarczych, pozycji firmy na rynku gospodarczym i pracownika na rynku pracy.	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M_W002	Ma wiedzę na temat organizacji, pola międzyorganizacyjnego oraz instytucji. Ma wiedzę faktograficzną i przekrojową pozwalającą opisać i definiować pojęcia organizacji, instytucji, przedsiębiorstwa; charakteryzować modele i typologie organizacji; podawać kryteria podziału przedsiębiorstw zgodnie z przyjętymi kryteriami w UE. Ma wiedzę z zakresu makro i mikro zagadnień socjologii pracy w odniesieniu do zarządzania potencjałem pracowniczym w przedsiębiorstwach o różnej wielkości i w różnych sektorach gospodarki, a szczególnie z obszaru inżynierii środowiska i ochrony środowiska. Zna zasady kształtowania polityki personalnej - kapitału społecznego i intelektualnego, doboru, rekrutacji i selekcji pracobiorców, budowy modeli kompetencyjnych, systemu zarządzania motywacją itp. Przygotowany jest do analizy i syntezy kluczowych zagadnień związanych z funkcjonowaniem inżyniera o tzw. kompetencjach twardych w obszarze inżynierii środowiska i ochrony środowiska, tzn. zarządzania projektami, badaniami oraz przedsięwzięciami obejmującymi zarządzanie jakością, innowacje techniczne i technologiczne.	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

M_W003	Umie scharakteryzować i klasyfikować formy prawno-organizacyjne przedsiębiorstw oraz zasady systemu finansowo-księgowego i jego funkcji. Ma tzw. kompetencje twarde z zakresu prowadzenia działalności w ramach własnego przedsięwzięcia biznesowego. Poznaje podstawowe zasady prowadzenia działalności gospodarczej (formy i rodzaje umów zatrudnienia, tworzenie zespołów) wykorzystującej wiedzę w zakresie inżynierii i ochrony środowiska.	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Umiejętności												
M_U001	Potrafi poszukując dokumentów i opracowań fachowych, korzystać ze znajomości zagadnień merytorycznych – zawodowych, socjologii pracy, teorii organizacji i zarządzania, poradników prowadzenia działalności biznesowej. Umie pozyskiwać, analizować i wykorzystywać informację z literatury społeczno-ekonomicznej, baz danych projektów, badań faktograficznych, ekspertyz, specyfikacji technicznych, spisu norm (m.in. korzystanie z portali infobrokerskich i źródeł netograficznych), kodeksu pracy i dokumentów prawnych oraz innych źródeł informacji na temat ochrony własności intelektualnej. Umie rozwiązywać problemy zawodowe w zakresie tzw. kompetencji twardej (wiedza zawodowa i uprawnienia do wykonywanej pracy) oraz w celu praktycznego wykonywania zadań, komunikowania się z przełożonymi i współpracownikami.	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

M_U002	Umie zarządzać swoimi kompetencjami twardymi (wiedzą zawodową), na potrzeby projektowania i realizacji indywidualnych oraz zespołowych zadań zawodowych, a także w roli podwładnego lub kadry kierowniczej. Umie radzić sobie z nietypowymi zadaniami organizacyjnymi oraz działaniem pod presją czasu; rozumie znaczenie asertywności, umiejętności delegowania zadań, zarządzania czasem, motywowania i negocjowania. Umie analizować warunki społeczne, ekonomiczne i kulturowe środowiska lokalnego i regionalnego oraz politykę zrównoważonego rozwoju, i na tej podstawie budować zachowania zawodowe uwzględniające aspekty pozatechniczne	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kompetencje społeczne												
M_K001	Ma świadomość konieczności permanentnej edukacji i podnoszenia własnych kwalifikacji (szkolenia specjalistyczne, nowe uprawnienia zawodowe) oraz kształtowania kompetencji osobowościowych (szkolenia ogólnorozwojowe, uczestnictwo w nowych projektach, praca zespołowa). Rozumie odpowiedzialność społeczną i edukacyjną absolwenta uczelni technicznej.	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M_K002	Potrafi ocenić w jakim zakresie warunki społeczne, ekonomiczne i kulturowe środowiska lokalnego i regionalnego są zmieniane zgodnie lub niezgodnie z polityką zrównoważonego rozwoju przez działalność podmiotów gospodarczych, dostosowując na tej podstawie swoje zachowania zawodowe i decyzje do wymogów etyki biznesowej, uwzględniając aspekty pozatechniczne	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

M_K003	Ma świadomość dylematów i odpowiedzialności za merytoryczne decyzje zawodowe oraz decyzje wobec podwładnych i współpracowników. Potrafi określić priorytety związane z kulturą organizacyjną zatrudniającego go przedsiębiorstwa, firmy, instytucji i otoczenia zewnętrznego, w celu realizacji zadań indywidualnych i zespołowych oraz założeń strategii rozwoju organizacji.	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M_K004	Posiada takie kompetencje społeczne jak: pro przedsiębiorczość, myślenie kreatywne i perspektywiczne, skuteczne negocjowanie i skłonność do podejmowania mediacji.	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## Treść modułu zajęć (program wykładów i pozostałych zajęć)

### Wykład

1. Zarządzanie środowiskiem pracy we współczesnych warunkach społecznych i gospodarczych. Korporacyjne i lokalne strategie personalne (2 godz.)
2. Aktywność społeczna i zawodowa – od zachowań indywidualnych do interakcji i działań zespołowych w środowisku pracy. Zachowania, działania, w międzynarodowym środowisku pracy. Controlling i marketing personalny (2 godz.)
3. Wartości kultury organizacyjnej. Istota interakcji społecznych, komunikowania wewnątrz organizacji i na zewnątrz. Zarządzanie zmianą kultury organizacyjnej (2 godz.)
4. Odmienne sposoby zarządzania zasobami kadrowymi w różnych organizacjach – perspektywa mikro/makro. Typologia organizacji i przedsiębiorstw (2 godz.)
5. Zachowania organizacyjne a zespoły pracownicze. Budowanie zespołów i rola gier menedżerskich (2 godz.)
6. Polityka planowania personelu ze szczególnym uwzględnieniem szacowania wskaźników zatrudnienia, zwolnienia i stabilizacji zasobów kadrowych, m.in. metoda portfolio pracowniczego (2 godz.)
7. Projektowanie i organizacja stanowiska pracy i budowanie ról zawodowych. Metody oceny pracownika – metody ewaluacyjne i perspektywiczne, opis stanowiska pracy, profil kompetencyjny, potencjał kreatywności a potencjał efektywności, rozmowa oceniająca, katalog błędów w ocenie pracownika (2 godz.)
8. Pozyskiwanie pracowników. Dobór i selekcja pracowników. Wprowadzenie pracowników do organizacji. Źródła i formy rekrutacji. E-rekrutacja – wady i zalety. Odejście pracownika z organizacji (4 godz.)
9. Zarządzanie motywatorami finansowymi i pozafinansowymi. Płaca – jej funkcja i struktura (2 godz.)
10. Rozwój zasobów kadrowych. Planowanie osobistego rozwoju pracownika. Szkolenia specjalistyczne i ogólne (2 godz.)
11. Rozwój kadry kierowniczej organizacji. Od zarządzającego do przywódcy –

współczesne trendy (2 godz.)

12. Budowanie relacji pracowniczych wewnętrznych i kręgu relacji zewnętrznych. Jak umiejętnie komunikować się i negocjować? (2 godz.)

13. Prawne i etyczne aspekty w zarządzaniu środowiskiem pracy. Wybrane zagadnienia kodeksu pracy. Ochrona danych w organizacji – obowiązki pracodawcy i pracownicy (2 godz.)

14. Jak uruchomić własny biznes, czyli o własnej przedsiębiorczości i innowacyjności. Szanse i bariery (2 godz.)

### **Sposób obliczania oceny końcowej**

Test końcowy, jednokrotnego wyboru z jednym zadaniem praktycznym

Punktacja wyników testu: od 55% = 3.0; od 65% = 3.5; od 75% = 4.0; od 85% = 4.5; od 95% = 5.0

### **Wymagania wstępne i dodatkowe**

Wymagania formalne – uczestnictwo w zajęciach

### **Zalecana literatura i pomoce naukowe**

1. Aniszewska G. (red.), 2007: Kultura organizacyjna w zarządzaniu. PWE, Warszawa

2. Armstrong M., 2011: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Oficyna Wolters Kluwer Polska, Warszawa

3. Borkowska S. (red.), 2004: Wynagrodzenia – rozwiązywanie problemów w praktyce. Oficyna Ekonomiczna, Oddział Polskich Wyd. Profesjonalnych, Kraków

4. Bugiel J. (red.), 2002: Zarządzanie. Aspekty socjologiczne i psychologiczne. Wyd. AGH, Kraków

5. Cieślak J., 2006: Przedsiębiorczość dla ambitnych. Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa

6. Czarniawska B., 2010: Trochę inna teoria organizacji. Poltext, Warszawa

7. Gąciarz B., Mamak-Zdanecka M., 2011: Rynek pracy i organizacje w gospodarce wiedzy. Printpap, Łódź

8. Jamka B., 2001: Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników. Teoria i praktyka. Difin, Warszawa

9. Listwan T., 2006: Zarządzanie kadrami. C.H. Beck, Warszawa

10. Rybak M., 2004: Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa

### **Publikacje naukowe osób prowadzących zajęcia związane z tematyką modułu**

Nie podano dodatkowych publikacji

### **Informacje dodatkowe**

Brak

### **Nakład pracy studenta (bilans punktów ECTS)**

Forma aktywności studenta	Obciążenie studenta
Udział w wykładach	28 godz
Samodzielne studiowanie tematyki zajęć	28 godz
Egzamin lub kolokwium zaliczeniowe	2 godz
Sumaryczne obciążenie pracą studenta	58 godz
Punkty ECTS za moduł	2 ECTS