



Uniwersytet
Ekonomiczny
we Wrocławiu

Sylabus przedmiotu: **Interesy pracowników i ich ochrona**

Specjalność: Wszystkie specjalności

Data wydruku: 23.01.2016

Dla rocznika: 2015/2016

Kierunek: Zarządzanie i inżynieria produkcji

Wydział: Inżynieryjno-Ekonomiczny

Opis przedmiotu

Przedmiot obejmuje zagadnienia związane z formowaniem sfery społecznej jednostek gospodarczych w procesie zarządzania zasobami ludzkimi. Pozwala zrozumieć przesłanki realizacji interesów pracowników z uwzględnieniem podejścia kontekstowego. Ukazuje podmiotowe i instrumentalne aspekty respektowania omawianych interesów.

Dane podstawowe

Nazwa angielska:	Employee interests and their protection
Kod przedmiotu:	
Status przedmiotu:	Obowiązkowy
Autor:	Małgorzata Gableta
Poziom studiów:	2
Semestr:	II
Forma studiów:	Stacjonarne / Niestacjonarne
Słowa kluczowe:	interesy, pracownik, pracodawca, miejsca pracy, elastyczność zatrudnienia, rozziew interesów, prawo krajowe i europejskie, narzędzia respektowania interesów.

Forma zajęć	Liczba godzin	Semestr	Punkty ECTS
Wykłady	15/8	II/II	3.0/3.0
Ćwiczenia	15/8	II/II	
Laboratoria	0/0	-/-	
Seminarium	0/0	-/-	
Inne	0/0	-/-	
Forma zaliczenia:		Zal	
Wymagania wstępne			
Osiągnięcie efektów wynikających z realizacji przedmiotów			
Zakres materiału z I st. studiów, Zarządzanie strategiczne			

Efekty i cele

Cele kształcenia dla przedmiotu

Kod	Opis
C1	Zdobycie wiedzy dotyczącej przesłanek, możliwości i sposobów respektowania interesów pracowników w procesie zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL).
C2	Zdobycie wiedzy o prawnych aspektach ochrony interesów pracowników, w tym o partycypacji pracowniczej.
C3	Wykształcenie umiejętności rozpoznawania interesów pracowników oraz sposobów i narzędzi ich respektowania w organizacjach (udział w badaniach).
C4	Poznanie i zrozumienie praktyk zarządczych sprzyjających ochronie interesów pracowników oraz wykształcenie umiejętności ich stosowania.

Efekty kształcenia dla przedmiotu

Wiedza

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
W1	Ma podstawową wiedzę dotyczącą zarządzania zasobami ludzkimi, a w szczególności potrzeb pracowników oraz środków i sposobów ich zaspokajania.	K_W06, K_W07	C1, C2, C3
W2	Zna prawne i podmiotowe aspekty realizacji interesów pracowników. Posiada wiedzę dotyczącą pośredniej i bezpośredniej partycypacji pracowników oraz przesłanek i warunków jej stosowania.	K_W06	C1, C2, C3
W3	Posiada wiedzę dotyczącą instrumentów respektowania interesów pracowników oraz warunków ich stosowania.	K_W06	C1, C2, C3, C4

Umiejętności

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
U1	Potrafi rozpoznać interesy pracowników oraz podejście do ich respektowania w organizacji (udział w badaniach).	K_U05	C1, C3, C4
U2	Posiada umiejętność analizy interesów pracowników w kontekście ich potencjału motywacyjnego.	K_U05	C1, C2, C3, C4
U3	Potrafi określić zmiany w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi ważne z punktu widzenia interesów pracowników i pracodawcy.	K_U05, K_U08	C1, C2, C4

Kompetencje społeczne

Symbol	Opis	Efekty kierunkowe	Cele
K1	Ma świadomość znaczenia sfery społecznej organizacji dla osiągnięcia jej celów ekonomicznych.	K_K01, K_K04	C1, C2, C3, C4
K2	Uczy się patrzenia na procesy gospodarcze przez pryzmat satysfakcji i zaangażowania pracowników.	K_K01, K_K03	C1, C2, C3, C4
K3	Potrafi obronić ideę budowania organizacji sprzyjającej ludziom (OSL).	K_K01, K_K02, K_K03, K_K04	C1, C2, C3, C4

Kryteria ocen

Efekty kształcenia	Na ocenę 2	Na ocenę 3 / 3,5	Na ocenę 4 / 4,5	Na ocenę 5
Wiedza				
W1	Brak wiedzy nt. z.zł rozpatrywanego przez pryzmat potrzeb pracowników oraz możliwości i środków ich zaspokajania.	Ma jedynie podstawową wiedzę nt. z.zł, a w tym środków i sposobów realizacji oczekiwań pracowników.	Ma szerszą wiedzę nt. z.zł oraz oczekiwań pracowników, możliwości i sposobów ich respektowania.	Ma rozległą wiedzę nt. z.zł, w tym respektowania interesów pracowników oraz przesłanek, możliwości i sposobów ich realizacji.
W2	Nie zna podstawowych pojęć dotyczących prawnych i podmiotowych aspektów realizacji interesów pracowniczych, w tym partycypacji pracowniczej.	Zna jedynie zasadnicze aspekty respektowania interesów pracowniczych (w tym partycypacji pracowniczej), jak i uwarunkowań ich realizacji.	Ma pogłębioną wiedzę nt. prawnych oraz podmiotowych aspektów respektowania interesów pracowników, w tym i tych które wiążą się z partycypacją pracowniczą.	Opanował wiedzę teoretyczną i praktyczną nt. prawnych i podmiotowych aspektów respektowania interesów pracowników, w tym i tę, która dotyczy partycypacji pracowniczej. Potrafi dokonać odpowiednich ocen.
W3	Brak wiedzy nt. instrumentów respektowania interesów pracownika oraz warunków jej stosowania.	Posiada ograniczoną wiedzę nt. podstawowych instrumentów respektowania interesów pracowników oraz warunków ich stosowania.	Posiada wiedzę nt. instrumentów respektowania interesów pracowników oraz warunków stosowania tych instrumentów.	W pełni opanował wiedzę nt. doboru instrumentów respektowania interesów pracowników oraz warunków ich stosowania. Potrafi wskazać na praktyki zarządcze w tym zakresie.
Umiejętności				
U1	Nie potrafi rozpatrywać interesów pracowników oraz określić podejścia do ich respektowania.	Opanował podstawowe metody rozpoznawania interesów pracowników. Potrafi w ograniczonym zakresie określić środki (narzędzia) ich realizacji.	Potrafi rozpoznawać interesy pracowników, analizować podejście do ich realizacji oraz związane z tym narzędzia.	Opanował procedurę rozpoznawania interesów pracowników. Potrafi określić i ocenić podejście do ich respektowania oraz posługiwać się odpowiednimi narzędziami w procesie ich realizacji.

U2	Nie posiada umiejętności analizy interesów pracowniczych pod kątem ich potencjału motywacyjnego. Nie zna narzędzi oceny tego potencjału.	Opanował podstawowe metody analizy interesów pracowników. Ma umiejętność szablonowej interpretacji wyników tej analizy na potrzeby określania potencjału motywacyjnego tych interesów.	Ma umiejętność analizy interesów pracowniczych oraz określania ich potencjału motywacyjnego przy wykorzystaniu mniej zaawansowanych metod badawczych.	Opanował metody analizy interesów pracowników z wykorzystaniem odpowiednio dobranych metod oraz dokonywania interpretacji wyników tej analizy.
U3	Nie potrafi przeanalizować obszaru zsz przez pryzmat interesów pracowników i pracodawcy.	Potrafi scharakteryzować obszar zsz z uwzględnieniem interesów pracowników i pracodawcy oraz wskazać na zaznaczające się w tym względzie sprzeczności.	Opanował umiejętność analizy zmian w obszarze zsz uwzględniając interesy pracowników i pracodawcy oraz zaznaczające się rozbieżności w tym zakresie.	Posiada umiejętność rozpoznawania i oceny zmian w obszarze zsz, interpretacji przesłanek i skutków tych zmian w kontekście interesów pracowników i pracodawcy oraz sprzeczności zarysowujących się na tym tle.
Kompetencje społeczne				
K1	Nie potrafi wyjaśnić znaczenia realizacji celów społecznych w organizacji.	Potrafi wskazać na znaczenie sfery personalnej organizacji w osiąganiu jej celów biznesowych.	Ma świadomość rangi sfery społecznej w organizacji. Potrafi dokonać analizy tej sfery w kontekście osiągania pożądanych efektów gospodarowania.	Potrafi w sposób przekonujący określić znaczenie kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa wykorzystując trafne i oryginalne argumenty.
K2	Nie potrafi analizować przebiegu procesów gospodarczych z uwzględnieniem satysfakcji i zaangażowania pracowników.	Potrafi wskazać na powiązania pomiędzy satysfakcją i zaangażowaniem pracowników a rezultatami gospodarowania.	Potrafi przeanalizować wyniki gospodarowania w kontekście satysfakcji i zaangażowania pracowników.	Zna narzędzia oceny satysfakcji i zaangażowania pracowników. Potrafi w tym kontekście przeanalizować proces gospodarowania oraz wskazać na możliwości usprawnień w tym obszarze.
K3	Nie potrafi wyjaśnić idei budowania organizacji sprzyjającej ludziom (OSL).	Potrafi wyjaśnić ideę budowania organizacji sprzyjającej ludziom oraz wskazać na narzędzia jej realizacji.	Zna ideę organizacji sprzyjającej ludziom oraz jej znaczenie w procesie osiągania celów biznesowych. Potrafi określić przesłanki orientacji przedsiębiorstwa na ludzi, a zatem i na interesy pracownicze.	Zna istotę i przesłanki kształtowania organizacji sprzyjającej ludziom. Potrafi uzasadnić rozpowszechnianie tej idei. Zna potrzebne w związku z tym instrumenty oraz potrafi wskazać na praktyki zarządcze które sprzyjają budowaniu OSL.

Tematy zajęć

		Studia stacjonarne					Studia niestacjonarne					Cele	Efekty
	Temat	W	C	L	S	I	W	C	L	S	I		
1.	Kategoria interesów pracowników - przejawy. Koncepcje zarządzania ludźmi z perspektywy realizacji interesów pracowników	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	C1;C2;C4	K1;K3;U1;U2;U3;W1;W2
2.	Prawne aspekty ochrony interesów pracowników. Ustawy i akty wykonawcze oraz układ zbiorowy i regulaminy pracy	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	C1;C2;C4	K2;K3;U1;U3;W1;W2;W3
3.	Procedura rozpoznawania interesów pracobiorców. Potencjał motywacyjny tkwiący w respektowaniu interesów pracowników.	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	C1;C2;C4	K2;K3;U2;U3;W1;W3
4.	Uczestnictwo pracobiorców w procesach zarządzania	3	3	0	0	0	2	2	0	0	0	C1;C2;C3;C4	K1;K2;K3;U3;W1;W2
5.	Satysfakcja i zaangażowanie pracowników	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	C1;C2	K2;U1;U2;W1;W3

	W	C	L	S	I	W	C	L	S	I
Suma	15	15	0	0	0	8	8	0	0	0
Łącznie godzin	30					16				

Tematy - praca własna

	Temat	Stac.	Niestac.	Cele kształcenia	Efekty kształcenia
1.	Rozpoznanie ujęcia interesów pracowników w koncepcjach zarządzania ludźmi.	10	10	C1;C2	W1, U1, K1
2.	Przesłanki i sposoby operacjonalizacji odpowiedzialności społecznej w obszarze zatrudnienia.	5	5	C1, C2, C3, C4,	W1, W3, U1, U3, K2, K3,
3.	Budowanie systemu motywacyjnego przedsiębiorstwa z uwzględnieniem interesów pracowników.	5	10	C1, C2, C3, C4,	W1, W2, U2, K2,
	Suma:	20	25		

Macierz kontrolna

Symbol	Tematy zajęć	Praca własna	Tematy zajęć	Praca własna	C1	C2	C3	C4	C5
W1					1	1	1	0	0
W2					1	1	1	0	0
W3					1	1	1	1	0
U1					1	0	1	1	0
U2					1	1	1	1	0
U3					1	1	0	1	0
K1					1	1	1	1	0
K2					1	1	1	1	0
K3					1	1	1	1	0

Weryfikacja efektów kształcenia

Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
W1	Ma podstawową wiedzę dotyczącą zarządzania zasobami ludzkimi, a w szczególności potrzeb pracowników oraz środków i sposobów ich zaspokajania.	-	+	-	+	-
W2	Zna prawne i podmiotowe aspekty realizacji interesów pracowników. Posiada wiedzę dotyczącą pośredniej i bezpośredniej partycypacji pracowników oraz przesłanek i warunków jej stosowania.	-	+	-	+	-
W3	Posiada wiedzę dotyczącą instrumentów respektowania interesów pracowników oraz warunków ich stosowania.	-	+	-	+	-
Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
U1	Potrafi rozpoznać interesy pracowników oraz podejście do ich respektowania w organizacji (udział w badaniach).	-	+	+	+	+
U2	Posiada umiejętność analizy interesów pracowników w kontekście ich potencjału motywacyjnego.	-	+	-	+	+
U3	Potrafi określić zmiany w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi ważne z punktu widzenia interesów pracowników i pracodawcy.	-	+	-	+	+
Symbol	Opis	Egzamin	Praca kontrolna	Projekty	Aktywność na zajęciach	Praca własna
K1	Ma świadomość znaczenia sfery społecznej organizacji dla osiągnięcia jej celów ekonomicznych.	-	-	-	+	+
K2	Uczy się patrzenia na procesy gospodarcze przez pryzmat satysfakcji i zaangażowania pracowników.	-	-	-	+	+

K3	Potrafi obronić ideę budowania organizacji sprzyjającej ludziom (OSL).	-	-	-	+	+		
Waga w ogólnej weryfikacji efektów kształcenia w %		Łącznie:	100%	0%	40%	40%	10%	10%

Obciążenie studenta

Formy aktywności studenta	Stacjonarne	Niestacjonarne
Godziny zajęć dydaktycznych zgodnie z planem studiów	30	16
Praca własna studenta	20	25
Zapoznanie się z literaturą przedmiotu i materiałami dydaktycznymi dostarczonymi przez prowadzącego zajęcia	10	15
Przygotowanie do ćwiczeń	10	12
Przygotowanie do prac kontrolnych	20	20
Suma:	90	88

	Stacjonarne		Niestacjonarne	
	min	max	min	max
Sugerowana liczba punktów ECTS dla przedmiotu (min-max)	3	3	2	3
Liczba punktów ECTS zgodnie z planem studiów	3		3	

Literatura podstawowa

Tytuł	Autorzy (nazwisko, inicjał imienia)	Wydawnictwo	Miejsce wydania	Rok wydania
Interesy pracowników oraz warunki ich respektowania w przedsiębiorstwach	Red. Małgorzata Gableta	Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego	Wrocław	2012
Uczestnictwo pracobiorców w gospodarowaniu potencjałem pracy przedsiębiorstwa	Anna Cierniak-Emerych	Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego	Wrocław	2012
Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie	Zbigniew Pawlak	Wydawnictwo Poltext	Warszawa	2011

Literatura uzupełniająca

Tytuł	Autorzy (nazwisko, inicjał imienia)	Wydawnictwo	Miejsce wydania	Rok wydania
Zarządzanie przez zaangażowanie. Koncepcja, Kontrowersje, Aplikacje	Marta Juchnowicz	Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne	Warszawa	2010
Zarządzanie motywacją pracowników	Waldemar Kozłowski	CEDEWU.pl Wydawnictwo fachowe	Warszawa	2009, 2012
Motywowanie pracowników. Wskazówki dla menedżerów.	Agata Pietroń-Pyszczyk	Marina	Wrocław	2015

Prowadzący

Tytuł naukowy	Imię	Nazwisko	Forma zajęć	Telefon	Email	Strona WWW	Budynek i pok	Jednostka organizacyjna
prof. dr hab. inż.	Małgorzata	Gableta	W	3680712	malgorzata.gableta@ue.wroc.pl		106 D	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
dr	Andrzej	Bodak	C	3680409	andrzej.bodak@ue.wroc.pl		124 D	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
dr	Andrzej	Brzeziński	C	509368302	abf@op.pl		124 D	Politechnika Częstochowska
dr hab. inż.	Anna	Cierniak-Emerych	W, C	3680411	anna.cierniak@ue.wroc.pl		123 D	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
dr	Agata	Pietroń-Pyszczyk	W, C	3680409	agata.pietron-pyszczyk@ue.wroc.pl		124 D	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych
dr	Katarzyna	Piwowar-Sulej	W	3680411	katarzyna.piwowar@ue.wroc.pl		123 D	Katedra Pracy i Stosunków Przemysłowych