



Analityka relacji - nowe trendy w zarządzaniu pracownikami i organizacjami

Karta opisu przedmiotu

Informacje podstawowe

Kierunek studiów Socjologia Specjalność - Jednostka organizacyjna Wydział Humanistyczny Poziom kształcenia Studia licencjackie I stopnia Forma studiów Stacjonarne Profil studiów Ogólnoakademicki		Cykl dydaktyczny 2025/2026 Kod przedmiotu HSOCS.I4.04477.25 Języki wykładowe polski Obligatoryjność Do wyboru Blok zajęciowy Przedmioty kierunkowe Przedmiot powiązany z badaniami naukowymi Nie
Koordynator przedmiotu	Marzena Mamak-Zdanecka	
Prowadzący zajęcia	Marzena Mamak-Zdanecka	
Okres Semestr 3	Forma zaliczenia Zaliczenie Forma prowadzenia i godziny zajęć Konwersatorium: 30	Liczba punktów ECTS 2

Cele kształcenia dla przedmiotu

C1	Celem jest przyswojenie wiedzy teoretycznej i praktycznej w kontekście organizacyjnym (nowego modelu relacji pracowniczych będącego formą sojuszu pomiędzy pracownikiem i organizacją) oraz w kontekście społecznym (wewnętrzne i zewnętrzne sieci kontaktów nawiązywane przez pracowników).
C2	Celem nabycie przez studentów kompetencji orientacji w nowych trendach organizacyjnych związanych z analizą zależności efektów pracy od relacji zachodzących między pracownikami.
C3	Celem jest nabycie przez studentów umiejętności opisywania i rozumienia zarządzania pracą zespołową i funkcjonowania w zespole w nowoczesnej firmie.

Efekty uczenia się dla przedmiotu

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Wiedzy - Student zna i rozumie:			
W1	Student zna i rozumie wzajemną zależność zachowań przedsiębiorstw w relacjach z otoczeniem w dobie cyfryzacji. Rozpoznaje i nazywa na czym polega charakter i istota roli zawodowej we współczesnej firmie, przedsiębiorstwie, instytucji. Zna różne podejścia do funkcji personalnej: teoretyczne (modelowe) i praktyczne (biznesowe).	SOC1A_W02, SOC1A_W05, SOC1A_W06, SOC1A_W14, SOC1A_W17	Wykonanie projektu, Studium przypadków, Wynik testu zaliczeniowego
W2	Wie i rozumie, że cyfryzacja, globalizacja i media społecznościowe spowodowały adopcję technologicznych rozwiązań do działań HR. Ma świadomość, że analityka relacji służy podejmowaniu optymalnych decyzji biznesowych i kadrowych.	SOC1A_W05, SOC1A_W06, SOC1A_W07	Wykonanie projektu, Studium przypadków, Wynik testu zaliczeniowego, Prezentacja
W3	Student rozpoznaje czym jest analityka relacji oraz wie i rozumie jaką są uwarunkowania relacyjne, demograficzne, technologiczne i ekonomiczne decyzji kadrowych we współczesnej firmie/przedsiębiorstwie, na rynku pracy.	SOC1A_W05, SOC1A_W06, SOC1A_W07, SOC1A_W17	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków, Wynik testu zaliczeniowego, Prezentacja
W4	Student wie jak charakteryzować kluczowe działania dla efektywnej pracy zespołowej (planowania i organizowania zespołów tradycyjnych i wirtualnych, rozproszonych). W kontekście zapotrzebowania na efektywną pracę potrafi ocenić znaczenie zarządzania motywacją; zarządzania rozwojem pracowników; adaptacji i integrowania pracowników) oraz jak identyfikować typy zachowań pracownika w nowoczesnej organizacji.	SOC1A_W02, SOC1A_W05, SOC1A_W06, SOC1A_W07, SOC1A_W14, SOC1A_W17	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków, Wynik testu zaliczeniowego, Prezentacja
Umiejętności - Student potrafi:			
U1	Dokonywać obserwacji, opisu i analiz podstawowych zasad analityki relacji w procesie kształtowania polityki personalnej, stosując poznane ujęcia teoretyczne, (modelowe) i definicyjne.	SOC1A_U02, SOC1A_U03, SOC1A_U04, SOC1A_U06, SOC1A_U09	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków, Prezentacja
U2	Identyfikować, porządkować i oceniać wybrane procesy, metody i narzędzia polityki personalnej w kontekście zadań związanych z efektywnością pracy zespołowej i pracy zdalnej oraz atrybutami pracowników.	SOC1A_U03, SOC1A_U05, SOC1A_U09, SOC1A_U16, SOC1A_U18	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków, Wynik testu zaliczeniowego, Prezentacja
U3	Na podstawie wiedzy teoretycznej student posiada umiejętność oceniania wzorców zachowań pracowników dla celów ustalenia czy pracownik, zespół, organizacja mają szansę stosować zwinne metody działania i osiągać cele efektywnościowe. Ma świadomość znaczenia komunikacji indywidualnej i komunikacja w pracy zespołowej jako procesu interakcji.	SOC1A_U02, SOC1A_U03, SOC1A_U05, SOC1A_U09, SOC1A_U13, SOC1A_U19	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków, Wynik testu zaliczeniowego, Prezentacja
U4	Oceń jak należy kształtować kulturę organizacyjną sprzyjającą efektywności i innowacyjności pracy zespołowej. Ma świadomość różnic w organizacji pracy zespołów wirtualnych, rozproszonych, integracyjnych, międzynarodowych.	SOC1A_U05, SOC1A_U10, SOC1A_U13, SOC1A_U16, SOC1A_U19	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków

Kod	Efekty w zakresie	Kierunkowe efekty uczenia się	Metody weryfikacji
Kompetencji społecznych - Student jest gotów do:			
K1	Rozumie potrzebę łączenia wartości osobistych z biznesowymi. Jest zorientowany na stały rozwój w pracy zespołowej: nawiązywanie i budowanie dobrych relacji; przestrzeganie zasad i norm współpracy; dzielenie się wiedzą i doświadczeniem; komunikatywność, elastyczność i rozwiązywanie problemów.	SOC1A_K02, SOC1A_K03, SOC1A_K04, SOC1A_K06	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków, Prezentacja
K2	Student ma świadomość szans, wyzwań i zagrożeń związanych z gospodarką cyfrową i pracą zdalną. Gotów jest rozwijać swoje kompetencje budowania relacji i komunikacji w zespole oraz motywowania i współdziałania w zespołach wirtualnych.	SOC1A_K08	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków, Prezentacja

Treści programowe zapewniające uzyskanie efektów uczenia się dla modułu zajęć

Wiedza teoretyczna i praktyczna z obszaru polityki personalnej w kontekście nowego trendu - znaczenia analityki relacji w procesie efektywnego funkcjonowania pracownika, zespołu, organizacji.

Nakład pracy studenta

Rodzaje zajęć studenta	Średnia liczba godzin* przeznaczonych na zrealizowane aktywności
Konwersatorium	30
Przygotowanie do zajęć	6
Przygotowanie projektu, prezentacji, pracy pisemnej, sprawozdania	12
Egzamin lub kolokwium zaliczeniowe	2
Samodzielne studiowanie tematyki zajęć	5
Dodatkowe godziny kontaktowe	2
Łączny nakład pracy studenta	Liczba godzin 57
Liczba godzin kontaktowych	Liczba godzin 30

* godzina (lekcyjna) oznacza 45 minut

Treści programowe

Lp.	Treści programowe	Efekty uczenia się dla przedmiotu	Formy prowadzenia zajęć
1.	Wprowadzenie do charakterystyki polityki personalnej w organizacji/institucji. Współczesne trendy - analityka realcji. Kompleksowe ujęcie terminologiczne - podział zagadnień i problemów związanych z gospodarką cyfrową (analityką danych), zwinnymi metodami działania, wirtualnym zarządzaniem i wirtualnymi zespołami pracy, formami pracy zespołowej i telepracy.	W1, W2, W3, U1, K1	Konwersatorium
2.	Egzogeniczne/ zewnętrzne i endogeniczne/wewnętrzne uwarunkowania zarządzania pracą i kierowaniem ludźmi. Od wartości kultury organizacyjnej do skutecznego pozyskiwania (rekrutacja, selekcja), zarządzania i utrzymania kadr (adaptacja i integracja) w organizacji/institucji.	W1, W2, W4, U1, U2, U4	Konwersatorium
3.	Upowszechnienie się w branżach i organizacjach wartości kultury organizacyjnej, zasad i praktyk zwinnych metod działania jako alternatywy dla stylu zarządczego. Istota koncepcji zwinności i adaptacyjna praca zespołowa. W co inwestować - w ludzi czy technologię? Pracownicy ważniejsi niż procesy i narzędzia - jak inwestować w ludzi? Motywowanie jako najważniejsza funkcja zarządzania pracownikami.	W1, W2, W3, W4	Konwersatorium
4.	Zarządzanie projektami. Wydajność i zadowolenie pracowników w zróżnicowanych zespołach. Analityka relacji do badania interakcji pracowników i efektywności ich działań jako alternatywa organizacji silosowych.	W2, W3, W4, U2, U3, U4, K2	Konwersatorium
5.	Zróżnicowanie w zaangażowaniu pracowników pomiędzy krajami, branżami i rodzajami pracy. "Strukturalne znaczniki" w analityce relacji: generowanie pomysłów; wpływ społeczny i inicjowanie relacji (zewnętrzne vs. wewnętrzne); efektywność zespołów a różnorodność demograficzna i sieć kontaktów; innowacyjność; silosowy charakter organizacji; wskaźnik rotacji kadr. Taktyki zwiększania zaangażowania w pracę zespołową.	W2, W3, W4, U3, U4, K1	Konwersatorium
6.	Co przemawia za pracą zespołową i jak skutecznie poprawić zaangażowanie pracowników. Emocjonalne i mentalne wskaźniki zaangażowania i w konsekwencji efektywność działań pracowników - przegląd wyników badań. Rola lidera w budowaniu zaangażowania w pracę zespołową. Czy lider powinien poświęcać czas i uwagę każdemu z pracowników/członków zespołu? Różnorodność zespołów i różnorodność w pracy zespołowej.	W4, U2, U3, U4, K1, K2	Konwersatorium
7.	Poczucie tożsamości pracownika z miejscem pracy (praca zdalna, zespół wirtualny vs. zespół stacjonarny). Czym jest wirtualny zespół i na czym polega jego praca - korzyści i wyzwania. Różnice i podobieństwa w pracy zespołu wirtualnego i pracy zespołu stacjonarnego. Kompetencje lidera zespołu wirtualnego i zespołu stacjonarnego.	W4, U3	Konwersatorium
8.	Rozwój pracowników w erze cyfrowej - szkolenia i rozwój kompetencyjny. Funkcje szkoleń i identyfikowanie potrzeb szkoleniowych. Mentoring, coaching i blended learning - dla jakich grup pracowników.	K1, K2	Konwersatorium

Lp.	Treści programowe	Efekty uczenia się dla przedmiotu	Formy prowadzenia zajęć
9.	Analityka reakcji a wgląd w reakcje i komunikowanie się pracowników w oparciu o ślady cyfrowe. Prawo pracowników do poszanowania prywatności - konsekwencje utraty prywatności.	K2	Konwersatorium

Informacje rozszerzone

Metody i techniki kształcenia :

Mini wykład, Dyskusja, Studium przypadku (ang. case study), Praca grupowa

Rodzaj zajęć	Metody zaliczenia	Warunki zaliczenia przedmiotu
Konwersatorium	Aktywność na zajęciach, Wykonanie projektu, Studium przypadków , Wynik testu zaliczeniowego, Prezentacja	1. Obecność na zajęciach – obowiązkowa. 2. Aktywności w dyskusji, w czasie pracy w zespołach nad studiami przypadków. 3. Przygotowanie w zespole prezentacji tematycznej i indywidualnego/zespołowego projektu.

Dodatkowy opis

Brak

Warunki i sposób zaliczenia poszczególnych form zajęć, w tym zasady zaliczeń poprawkowych, a także warunki dopuszczenia do egzaminu

- Zaliczenie konwersatorium na podstawie: obecności; dyskusji i analizy realizowanych studiów przypadku; przygotowanie prezentacji zespołowo oraz projektu (indywidualnie/zespołowo).
- II i III termin: poprawa końcowego testu z wiedzy; poprawa i ponowne przedstawienie nie zaliczonej/źle przygotowanej prezentacji lub projektu.

Sposób obliczania oceny końcowej

Na ocenę końcową składa się: 1. Obecność na zajęciach. 2. Wynik końcowego testu z wiedzy (pytania zamknięte) 40%. 3. Aktywności w czasie pracy w zespołach nad studiami przypadków i przygotowanie prezentacji tematycznej 20% 4. Przygotowanie projektu 40%. Ocena podsumowująca: od 50% – ocena 3.0 od 60% – ocena 3.5 od 70% – ocena 4.0 od 80% – ocena 4.5 od 90% – ocena 5.0

Sposób i tryb wyrównywania zaległości powstałych wskutek nieobecności studenta na zajęciach

Jeżeli student nie może być obecny na zajęciach lub sprawdzianie końcowym, uzgadnia z prowadzącym tryb i czas odrobienia. 1. Przygotowanie samodzielnego/ indywidualnego opracowania z tematów zajęć, w których student nie uczestniczył 2. Samodzielna analiza (każda nieobecność na zajęciach z wykorzystaniem warsztatowych metod - skutkuje przygotowaniem samodzielnej pracy).

Wymagania wstępne i dodatkowe

Student powinien posiadać ogólną wiedzę na temat zachowań człowieka we współczesnych organizacjach i instytucjach w oparciu o wiedzę teoretyczną i praktyczną w dobie cyfryzacji gospodarki.

Zasady udziału w poszczególnych zajęciach, ze wskazaniem, czy obecność studenta na zajęciach jest

obowiązkowa

- Obecność obowiązkowa.
- Studenci uczestniczą w zajęciach poznając kolejne treści nauczania. Premiowana jest praca nad studiami przypadku i mile widziany aktywny udział w dyskusji.
- Studenci przygotowują w zespołach prezentacje zgodnie z wybranym tematem z listy i indywidualnego/zespołowego projektu metod i narzędzi budowania dobrych relacji/współpracy i wzmacniania efektywności pracy zespołowej. Rejestracja audiowizualna zajęć wymaga zgody prowadzącego.

Literatura

Obowiązkowa

1. Rifkin Jeremy. 2016, Społeczeństwo zerowych kosztów krańcowych, Warszawa: Studio Emka
2. Marciniak Jarosław, Binda Albert, Fiszer Hanna, Kozak Zbigniew, Leśnikowska-Marciniak Monika, Szakiewicz Iwona: 2018, Meritum HR, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
3. Gołembski Marcin Gołembski, 2019, Funkcja personalna w przedsiębiorstwie Aktualne trendy i perspektywy rozwoju , CeDeWu, Warszawa
4. Oleksyn Tadeusz: 2017, Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji, Warszawa: Wolters Kluwer SA.
5. Lewicka Dagmara, 2019, Zarządzanie kapitałem ludzkim a zaangażowanie pracowników, Warszawa: Wydawnictwo C. H. BECK.
6. Mendryk Iwona, 2019, Uczestnictwo w organizacji w perspektywie różnorodności wiekowej, Warszawa: Wydawnictwo C. H. BECK.
7. Harvard Business Review Polska <https://www.hbrp.pl/>
8. Mamak-Zdanecka M. 2011, Organizacje w gospodarce opartej na wiedzy : antycypowane zmiany [w:] Rynek pracy i organizacje w gospodarce wiedzy: praca zbiorowa pod red. Barbary Gąciarz, Marzeny Mamak-Zdaneckiej, Łódź : Wydawnictwo PRINTPAP.

Dodatkowa

1. Rifkin Jeremy, 2001, Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie
2. Sułkowski Łukasz, Bednarek Mariusz, Parkes Aneta, 2016, Kulturowa zmienność systemów zarządzania, Warszawa: Difin SA.
3. Bostrom Nick, 2016, Superinteligencja. Scenariusze, strategie, zagrożenia, Gliwice: Helion.
4. Sidor-Rządkowska Małgorzata, 2018, Coaching kariery, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
5. Sidor-Rządkowska Małgorzata: Coaching kariery, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2018
6. Kopijer Paweł, 2016, Zarządzanie szkoleniami, Warszawa: Wolters Kluwer SA.
7. Mamak-Zdanecka Marzena, W kierunku organizacji "data driven" Humanizacja Pracy, 2019 nr 3: Technologiczno-społeczny wymiar sztucznej inteligencji. Władza algorytmów?
8. Dawidowicz Seth Stephens, 2019, Wszyscy kłamią, Kraków Wydawnictwo Literackie.

Kierunkowe efekty uczenia się

Kod	Treść
SOC1A_K02	Samodzielnie podejmuje poszukiwania w zakresie rozwiązywania postawionych zadań praktycznych i teoretycznych, a w razie trudności zasięga opinii ekspertów w celu rozwiązania problemów.
SOC1A_K03	W razie trudności przy realizowaniu zadań i projektów zasięga konsultuje się z opiekunem naukowym lub szuka opinii ekspertów w celu rozwiązania problemów.
SOC1A_K04	Podziela etyczne założenia prowadzenia badań socjologicznych i rzetelność publikacji ich efektów oraz przestrzega zasad etyki zawodowej i dba o jej przestrzeganie w miejscu pracy.
SOC1A_K06	Zdaje sobie sprawę ze społecznych korzyści bycia aktywnym aktorem życia w skali lokalnej i globalnej, wykazuje motywację do zaangażowanego uczestnictwa w życiu społecznym oraz ekonomicznym wykazując się przedsiębiorczością.
SOC1A_K08	Potrafi świadomie i odpowiedzialnie uczestniczyć w rzeczywistości wirtualnej.
SOC1A_U02	Posiada umiejętność analizowania i rozumienia zjawisk społecznych w kategoriach socjologicznych z uwzględnieniem szerszego kontekstu ekonomicznego, politycznego i kulturowego.
SOC1A_U03	Potrafi wykorzystać teorie, koncepcje i pojęcia do analizy rzeczywistości społecznej oraz umie krytycznie ocenić ich przydatność w procesie analizy zjawisk społecznych.
SOC1A_U04	Potrafi zinterpretować działania instytucji społecznych, przedstawić procesy ich przemian na tle zmian społecznych.
SOC1A_U05	Posiada umiejętność rozpoznawania przemian mikrostruktur i ich zależności od uwarunkowań społecznych i kulturowych oraz własnej pozycji w małych grupach z uwzględnieniem roli i statusu społecznego.
SOC1A_U06	Potrafi interpretować zjawiska charakterystyczne dla świata wielokulturowego w kontekście przemian społeczeństw nowoczesnych i ponowoczesnych i brać udział w debacie na temat zachodzących zmian.
SOC1A_U09	Potrafi ocenić pozytywne i negatywne konsekwencje zastosowania technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz potrafi krytycznie oceniać aktywność związaną z wykorzystywaniem nowych technologii rozumiejąc jej znaczenie dla współczesnego życia społecznego.
SOC1A_U10	Potrafi oceniać jakość i rzetelność przekazów medialnych oraz potrafi sam tworzyć komunikaty dla różnych typów mediów.
SOC1A_U13	Potrafi dokonać analizy zgromadzonego materiału badawczego z wykorzystaniem odpowiadających im technik analitycznych i wspomagających programów komputerowych.
SOC1A_U16	Wyszukuje, analizuje, ocenia, selekcjonuje i wykorzystuje informacje ze źródeł pisanych i elektronicznych.
SOC1A_U18	Potrafi współdziałać i pracować w grupie (również o interdyscyplinarnym charakterze), przyjmując w niej różne role; umie planować pracę indywidualną i w zespole.
SOC1A_U19	Zna zakres posiadanej przez siebie wiedzy i umiejętności i rozumie potrzebę ciągłego doskonalenia się oraz rozwoju zawodowego.
SOC1A_W02	Ma podstawową wiedzę o naukach społecznych i humanistycznych oraz relacjach między nimi (ekonomia, psychologia, demografia filozofia, historia, logika, politologia, antropologia).
SOC1A_W05	Ma wiedzę o normach konstytuujących i regulujących struktury i instytucje społeczne; ma wiedzę o źródłach tych norm ich naturze, zmianach i sposobach wpływania na ludzkie zachowania.
SOC1A_W06	Ma elementarną wiedzę o relacjach zachodzących między procesami, strukturami i instytucjami społecznymi oraz między ich elementami.
SOC1A_W07	Ma elementarną wiedzę o rodzajach więzi społecznej i prawidłowościach, którym podlegają oraz o zjawiskach i procesach charakterystycznych dla małych grup społecznych.
SOC1A_W14	Rozumie istotę społeczeństwa informacyjnego i jego kulturowych, ekonomicznych, technologicznych i społecznych uwarunkowań oraz zależności między technologią i zmianą społeczną.
SOC1A_W17	Zna przemiany zachodzące we współczesnej świecie w wymiarach społecznym, politycznym, kulturowym i ekonomicznym oraz wie jakie są zasady tworzenia i rozwoju różnych form przedsiębiorczości.