

Rok akademicki: 2020/2021

ID zajęć: 538424

ETAP: Semestr letni

**Informacje ogólne:**

**Prowadzący:** dr Mariusz Wołocięj

**Organizator:** Wydział Nauk Społecznych  
Instytut Psychologii

**Liczba godzin tygodni / semestr:** 2 / 30

**Jezyk wykładowy:** Język polski

**Kierunek studiów:**

**Lokalizacja w planach rocznych:** Rok - Semestr

**Punkty ECTS:**

**Forma zaliczenia:** Nie sklasyfikowany

**Cele przedmiotu:**

- C1 - Wprowadzenie studentów w problematykę różnorodności kulturowej oraz przedstawienie wybranych teorii, modeli i mechanizmów funkcjonowania człowieka w zróżnicowanym kulturowo środowisku pracy
- C2 - Kształtowanie u studentów umiejętności analitycznego myślenia w zakresie zjawisk kulturowych i zachowań organizacyjnych
- C3 - Rozwijanie umiejętności identyfikacji i krytycyzmu wobec różnic kulturowych
- C4 - Wyjaśnić na ile zachowania organizacyjne wynikają z kulturowych uwarunkowań ludzkiego myślenia, odczuwania i zachowa

**Wymagania wstępne:**

1. Podstawowa wiedza z wykładu z psychologii kultury pracy i organizacji
2. Znajomość lektur zadanych do poszczególnych ćwiczeń oraz do wykładu

**Efekty kształcenia dla przedmiotu:**

**WIEDZA**

K\_W06 ma wiedzę dotyczącą społeczno-kulturowych podstaw zachowania człowieka w sytuacji pracy i organizacji oraz funkcjonowania grup społecznych w środowisku zróżnicowanym kulturowo.  
Zna podstawowe definicje i teorie klasyczne oraz współczesne (np. Hall, Gesteland, Triandis, Hofstede, Trompenaars) dotyczące kulturowych aspektów różnic w ludzkim zachowaniu;  
Zna podstawowe typologie kultury oraz pojęć z zakresu psychologii kultury;  
Zna ogólną mapę kulturową i potrafi wskazać specyficzne zachowania, style myślenia, sposoby pojmowania czasu i przestrzeni u przedstawicieli różnych kultur narodowych;  
Posiada wiedzę dotyczącą procesów komunikowania interpersonalnego i społecznego w zarządzaniu oraz ich prawidłowości i zakłóceń z perspektywy międzykulturowej

**UMIEJĘTNOŚCI**

K\_U01 potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii kultury pracy i zarządzania oraz powiązanych z nią dyscyplin do analizowania i interpretowania zachowań organizacyjnych, potrafi wskazać i opisać uwarunkowania kulturowe komunikacji, negocjacji, podejmowania decyzji oraz przywództwa oraz funkcjonowania określonych grup społecznych i organizacji posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi  
Potrafi doradzać osobom w środowisku wielokulturowym lub funkcjonującym w odmiennym środowisku kulturowym;  
Stosuje teoretyczną wiedzę z zakresu psychologii kultury do wyjaśniania konkretnych kulturowych zachowań przedstawicieli danej społeczności;  
Proponuje rozwiązywania problemów dotyczących poprawy jakości życia społeczności wielokulturowych oraz rozwoju wymiarze lokalnym i globalnym.  
Potrafi doradzać pracownikom organizacji wielokulturowych lub funkcjonującym w odmiennym środowisku kulturowym w zakresie problemów związanych z funkcjonowaniem ludzi w sytuacji pracy,

**KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)**

K\_U06 wskazuje i proponuje kierunki i sposoby podnoszenia jakości życia jednostki w organizacji w oparciu o wpływ kultury na myślenie, odczuwanie i zachowanie w celu optymalizacji funkcjonowania grup społecznych i organizacji w zróżnicowanym kulturowo środowisku organizacyjnym.  
Dostrzega problemy, jest zdolny do wychodzenia poza schematyczne, standardowe sposoby interpretacji zjawisk i rozwiązywanie problemów w odniesieniu do zjawisk z zakresu funkcjonowania człowieka w środowisku pracy oraz funkcjonowania organizacji

**Metody dydaktyczne:**

Warsztaty, dyskusje, role playing games, debaty, wizualizacje, analiza materiałów/casów

**Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:**

Ocena niedostateczna

(W) - Student nie zna terminów z zakresu podstawowych pojęć psychologii kulturowej w organizacji

(U) - Student nie potrafi zastosować podstawowych typologii kultury i narzędzi badawczych wymaganych do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student nie potrafi zorganizować własnego warsztatu pracy

Ocena dostateczna

(W) - Student zna wybrane terminy z zakresu podstawowych pojęć psychologii kulturowej w organizacji

(U) - Student potrafi zastosować niektóre pojęcia i modele kultury i narzędzia badawcze wymagane do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student rozumie potrzebę organizacji własnego warsztatu pracy ale nie potrafi jej skutecznie zrealizować

Ocena dobra

(W) - Student zna większość terminów z zakresu podstawowych pojęć psychologii kulturowej w organizacji

(U) - Student potrafi zastosować podstawowych typologii kultury i narzędzi badawczych wymaganych do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student zna sposoby pracy w środowisku organizacji zarządzanej międzykulturowo

Ocena bardzo dobra

(W) - Student zna wszystkie wymagane terminy z zakresu podstawowych pojęć psychologii

(U) - Student potrafi zastosować wszystkie pojęcia i modele kultury i narzędzia badawcze wymagane do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student potrafi zorganizować pracę własną oraz zespołu w środowisku organizacji zarządzanej międzykulturowo

**Treści programowe przedmiotu:**

Zajęcia 1.

Przedstawienie tematyki ćwiczeń oraz zagadnień organizacyjnych oraz warunków zaliczenia.

Zajęcia 2.

Dyskusja i prezentacja zjawisk współczesnej kultury pracy? Analiza współczesnych trendów oraz uwarunkowań kultury pracy.

Zajęcia 3.

Dyskusja na temat współczesnych trendów kultury pracy w świetle statystyk ILO. Zapoznanie się z aplikacją KILM (ILO): praca a czas, praca a miejsce, praca a kapitał, praca a styl pracy i struktura zatrudnienia, praca a zdrowie).

Zajęcia 4.

Cwiczenia przedstawiające typowe kultury organizacji: Dyskusja: Czym jest i skąd się bierze kultura organizacyjna? Próby definicji kultury i kultury organizacyjnej, geneza kultury organizacyjnej.

Zajęcia 5.

Analiza artefaktów kulturowych, które nas otaczają. Czynniki kształtujące kulturę organizacji i jej przejawy. Artefakty kulturowe organizacji: bohaterowie, normy, rytuały, symbole, język w organizacji;

Zajęcia 6.

Rozpoznawanie typowych cech kultury narodowej a kultura organizacyjnej. Analiza kultury japońskiej w kontekście kultury Kaizen i lean management.

Zajęcia 7.

Jak tworzyć kulturę produktywności. omówienie podstawowych narzędzi: 5S, 5W2H, 5W, Diagram Ishikawy, słów kilka o mapowaniu procesów i kulturze zarządzania jakością

Zajęcia 8.

Kultura organizacji uczącej się, czyli jak tworzyć kulturę zmiany? Model 12 kroków rozwiązywania problemów we współczesnej organizacji

Zajęcia 9.

Modele kultury organizacyjnej. Model wartości konkurujących, góra lodowa, cebula, piramida

Zajęcia 10.

Ile jest kultur organizacyjnych? Kategoryzacja kultur organizacyjnych - szukanie podobieństw między modelami i typologiami.

Zajęcia 11.

Przykłady wybranych aspektów zachowań organizacyjnych: negocjacje podejmowanie decyzji, motywacja pracowników w różnych kręgach kulturowych. Kultura organizacyjna w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Zajęcia 12.

Czy kultura organizacyjna może się zmienić? Kultura organizacyjna i jej zmiana. Zastosowanie metafory kulturowej w kształtowaniu kultury pracy i organizacji.

Zajęcia 13.

Metody badania kultury organizacyjnej: omówienia wybranych narzędzi badania kultury organizacyjnej oraz zasad prowadzenia badań kultury.

Zajęcia 14.

Dyskusja na temat przyszłości kultury pracy. W jakim kierunku zmierza kultura pracy?

Zajęcia 15.  
Podsumowanie, kolokwium

**Literatura:**

Literatura podstawowa i uzupełniająca

Hofstede, G., Hofstede, G. J. (2007). Kultury i organizacje. Warszawa: PWE

Cameron, K. S., Quinn, R. E. (2003). Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana. Kraków: OE

Laloux, F. (2015). Pracować inaczej. Nowatorski model organizacji inspirowany kolejnym etapem rozwoju ludzkiej świadomości. Studio Emka: Warszawa.

D. Matsumoto, L. Juang. (2007). Psychologia międzykulturowa. Gdańsk: GWP

S. C. Schenider, J. L. Barsoux. (2003). Managing across cultures. Harlow: Printice Hall

Król, T. (2017). Lean management po polsku. O dobrych i złych praktykach. Gliwice: Onepress.

Miyashiro, M. (2019). Trzeci wymiar. Moc empatii w biznesie. Perfect-Gaul: Poznań