Załącznik nr 1

z dnia 03.11.2022  do uchwały nr .69/2022 Rady Dydaktycznej dla kierunków

Bezpieczeństwo wewnętrzne, Europeistyka – integracja europejska,

Organizowanie rynku pracy, Politologia, Polityka społeczna, Stosunki międzynarodowe,

Studia euroazjatyckie

**OPIS KONCEPCJI KSZTAŁCENIA**

**NA KIERUNKU *organizowanie rynku pracy***

**PODSTAWOWE DANE O PROJEKTOWANYM KIERUNKU STUDIÓW**

1. POZIOM KSZTAŁCENIA:

**studia drugiego stopnia**

1. PROFIL KSZTAŁCENIA:

**profil ogólnoakademicki**

1. FORMA STUDIÓW:

**studia stacjonarne**

1. WNIOSKODAWCA

**Rada Dydaktyczna dla kierunków Bezpieczeństwo wewnętrzne, Europeistyka – integracja europejska, Organizowanie rynku pracy, Politologia, Polityka społeczna, Stosunki międzynarodowe, Studia euroazjatyckie**

1. PLANOWANY TERMIN URUCHOMIENIA STUDIÓW:

**semestr zimowy, rok akademicki 2023/2024**

1. PLANOWANA MINIMALNA LICZBA STUDENTÓW NA PIERWSZYM ROKU STUDIÓW: **15 osób**
2. PLANOWANA MAKSYMALNA LICZBA STUDENTÓW NA PIERWSZYM ROKU STUDIÓW : **30 osób**
3. PROPONOWANA JEDNOSTKA DYDAKTYCZNA, KTÓRA MA ORGANIZOWAĆ KSZTAŁCENIE NA PROJEKTOWANYM KIERUNKU STUDIÓW:

**Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW**

1. CZY PROJEKTOWANY KIERUNEK STUDIÓW PRZYGOTOWUJE DO WYKONYWANIA ZAWODU NAUCZYCIELA I UZYSKANIA UPRAWNIEŃ ZAWODOWYCH?

**Nie**

**KONCEPCJA i CELE KSZTAŁCENIA**

**1. Dyscyplina, do której zostanie przyporządkowany kierunek**

**nauki o polityce i administracji – 100%**

**2. Ocena jakości działalności naukowej Uniwersytetu Warszawskiego w dyscyplinie, do której projektowany kierunek studiów zostanie przyporządkowany i kluczowe osiągnięcia naukowe w tej dziedzinie**

Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych jest jednostką Uniwersytetu Warszawskiego prowadzącą badania naukowe w dyscyplinach: „nauki o polityce i administracji” oraz „nauki o bezpieczeństwie”. Wydział liczy około 190 pracowników naukowych, którzy są zaangażowani w ponad 20 grantów badawczych[[1]](#footnote-1). Wydział jest jedną z największych jednostek dydaktyczno-badawczych w Europie Środkowej i ma podpisanych 250 umów z ośrodkami uniwersyteckimi poza granicami kraju[[2]](#footnote-2).

W bazie wiedzy WNPiSM znajduje się wykaz 2257 publikacji z dyscypliny – „nauki o polityce i administracji” pracowników naukowych WNPiSM[[3]](#footnote-3). Zgodnie z Uchwałą Nr 21/2022 Komisji Ewaluacji Nauki dyscyplina „nauki o polityce i administracji” posiada kategorię naukową B+. W 2020 r. Rada Naukowa dyscypliny Nauki o Polityce i Administracji oraz Nauki o Bezpieczeństwie nadała 32 stopnie naukowe - 12 doktoratów i 20 habilitacji[[4]](#footnote-4) i 2 tytuły profesorskie. Natomiast w 2021 roku Rada Naukowa nadała 13 doktoratów, 12 habilitacji i 3 tytuły profesorskie.

**Osiągnięcia naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych w obszarze dyscypliny „nauki o polityce i administracji”**

W uzasadnieniu merytorycznym przypisania kierunku studiów II stopnia „organizowanie rynku pracy” do dyscypliny „nauki o polityce i administracji” należy wskazać kluczowe obszary badań naukowych prowadzonych przez pracowników Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych, takie jak:

1. procesy podejmowania decyzji politycznych i dialog społeczny wokół prawnych aspektów zatrudnienia i rynku pracy (praca zdalna, przeciwdziałanie mobbigowi i dyskryminacji, ochrony miejsc pracy, zmianach w organizacji i czasie pracy),
2. zarządzanie kryzysowe w doświadczeniu administracji rządowej i przedsiębiorstw, w szczególności programy ochrony miejsc pracy w kontekście pandemii COVID-19 oraz restrukturyzacji zatrudnienia,
3. globalne i krajowe konteksty przemian świata pracy i ich ekonomiczne oraz społeczne skutki dla gospodarki i rynku pracy,
4. badania i analizy wpływu procesów cyfryzacji, robotyzacji i automatyzacji na gospodarkę i rynek pracy i pojawienie się nowych zawodów – raport z badań i analiza przygotowana przez pracowników WNPiSM wspólnie z Radą Interesariuszy na potrzeby NCBiR,
5. analizy wzrostu wynagrodzeń, w tym kształtowania się płacy minimalnej,
6. analiza założeń polityki przemysłowej państwa i wpływu na rynek pracy – ekspertyza na potrzeby Ministra Rozwoju przygotowane przez zespół pracowników WNPiSM prof. J. Męciny.
7. analiza modelu funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz przygotowanie założeń do reformy rynku pracy w Polsce przygotowana przez zespół pracowników WNPiSM UW pod przewodnictwem prof. J. Męciny.
8. analizy polityki migracyjnej w Polsce i w krajach UE, realizowane w ramach grantów NCN i współpracy międzynarodowej,
9. analiza zmian w systemie ubezpieczeń społecznych i zabezpieczenia społecznego.

Osiągnięcia w tym zakresie stanowią dorobek pracowników Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy, Centrum Badań nad Zabezpieczeniem Społecznym, Katedrą Polityki Społecznej i Katedrą Metodologii Badań nad Polityką. Wymienić można następujące Zespoły badawcze:

- zespół badań nad założeniami polityki przemysłowej i polityki gospodarczej oraz ich wpływu na zatrudnienie i rynek pracy pod kierunkiem prof. J. Męciny, w skład którego wchodzą prof. G. Uścińska, prof. M. Duszczyk, prof. T. Niedziński, dr J. Godlewska – Szyrkowa, dr T. Mering, dr P. Potocki;

- zespół badań nad wpływem procesów cyfryzacji, robotyzacji i automatyzacji na gospodarkę i rynek pracy i pojawienie się nowych zawodów, prowadzony we współpracy z Radą Interesariuszy UW pod kierunkiem prof. J. Męciny w skład którego wchodzą dr P. Potocki, dr J. Godlewska – Szyrkowa;

- granty NCN i współpraca międzynarodowa w zakresie badań nad migracjami prof. M. Duszczyk, dr K. Matuszczyk;

- analizy zmian obszarze prawa pracy i rynku pracy, pracy zdalnej – prof. J. Męcina, prof. T. Niedziński, prof. G. Spytek Bandurska, dr P. Skorupa, dr E. Flaszyńska, dr T. Mering;

- analiza zmian w systemie wynagrodzeń i płacy minimalnej – prof. J. Męcina;

- analiza zmian w systemie ubezpieczeń społecznych i zabezpieczenia społecznego – prof. G. Uścińska, dr B.Samoraj,

Wymieniony dorobek i wskazany potencjał pracowników Wydziału stanowić będzie trzon kadry zapewniającej najwyższy standard prowadzonych zajęć na nowym kierunku. Wskazany kadra dydaktyczno-naukowa uzupełniona zostanie o wiedzę specjalistów z zakresu psychologii organizacji i psychologii pracy – dr B. Kordas – Surowiec oraz praktyków z zakresu *coachingu* i doradztwa zawodowego spośród praktyków z Rady Interesariuszy naszego Wydziału.

**3. Związek koncepcji i celów kształcenia na projektowanym kierunku studiów ze strategią UW w obszarze studiów.**

Jedność nauki i nauczania jest podstawową misją Uniwersytetu Warszawskiego, w którą wpisuje się przedstawiona koncepcja i cele kształcenia na studiach II stopnia „organizowania rynku pracy” (OPR). Jak pokazują wyniki prowadzonych badań, sfera pracy, czy rynku pracy jest obszarem najbardziej dynamicznych i wielokierunkowych przemian pozostających w ścisłym związku z polityką gospodarczą, polityką społeczną, zmianami społecznymi i instytucjonalnymi. We współczesnej politologii ten obszar podlega analizom procesów i zmian określanych pojęciem *industrial relations*, przy czym wolne tłumaczenie „relacje przemysłowe” zawiera w swej treści szereg zagadnień przypisanych głównie nauce o polityce i administracji oraz jej subdyscyplinie – polityce społecznej, ale także zgodnie z interdyscyplinarnym podejściem do badań społecznych, zagadnieniom z zakresu teorii i praktyki zarządzania w organizacji, ekonomii, prawa pracy, psychologii i socjologii.

Jednak wszystkie treści kształcenia, podlegające ocenie teoretyków i praktyków, m.in. zgromadzonych w prężnie działającej Radzie Interesariuszy WNPiSM UW, wskazują na specyficzne potrzeby i oczekiwania skoncentrowania treści kształcenia na kluczowych obszarach wiedzy, kwalifikacjach i kompetencjach, które uwzględniają współczesne uwarunkowania i trendy rozwoju rynku pracy.

Jak podkreślali członkowie Rady Interesariuszy WNPiSM UW na posiedzeniach, które odbyły się w dniach 31 maja 2021 r. oraz 27 października 2022 r., I stopień „organizowania rynku pracy” jest krokiem w dobrym kierunku, który wymaga kontynuacji w formule oferty studiów II stopnia, ale interdyscyplinarnych, dostarczających kwalifikacji odpowiadających współczesnym trendom, łączącym wiedzę o zmianach w otoczeniu prawnym, zarządczym i instytucjonalnym, z umiejętnością reagowania na współczesne problemy w wymiarze globalnym i lokalnym. Wielokulturowość środowiska pracy, procesy cyfryzacji, a za chwilę robotyzacji i automatyzacji, problemy zarządzania zmianą i restrukturyzacją zatrudnienia, *re- i upskilling* jako permanentne procesy dostosowywania struktury kwalifikacji i kompetencji do potrzeb rynku pracy, wreszcie współwystępujące zmiany treści i form zatrudnienia, nowe trendy w wynagradzaniu i motywowaniu, w kontekście istniejących i zmieniających się warunków zarządzania procesem kadrowym, procesami dostosowawczymi na poziomie zakładowym, krajowym i europejskim, wyznaczanym przez europejskie i krajowe strategie zatrudnienia, wymagają nowych trendów w kształceniu specjalistów w zakresie HR, polityki zatrudnienia i rynku pracy na wszystkich poziomach zarządzania. Dodatkowo, dynamika tych procesów wymaga wyposażenia przyszłych specjalistów w nowe umiejętności, z obszaru negocjacji zbiorowych i kształtowania polityk publicznych, doradztwa zawodowego i HR, którzy znać i rozumieć będą nowe wyzwania w tym obszarze.

Planowany kierunek studiów II. stopnia jest zgodny z generalnymi założeniami strategii UW w obszarze celów i jakości kształcenia studentów. W strategii UW z dnia 17 grudnia 2008 roku (załącznik do Uchwały nr 34 Senatu Uniwersytetu Warszawskiego w sprawie strategii Uniwersytetu Warszawskiego) zapisano m. in., że o prestiżu i sile uczelni decydują w obszarze nauczania takie czynniki, jak:

* 1. wszechstronna oferta edukacyjna wyrażająca się dużą liczbą dobrze dobranych kierunków studiów i prowadzonych badań naukowych, odpowiadająca potrzebom rynku pracy, innowacyjnej gospodarki i społeczeństwa obywatelskiego,
	2. absolwenci liczący się na rynku pracy,
	3. umiejętności nabywane na studiach zapewniające wysokie kwalifikacje zawodowe oraz przygotowujące do odpowiedzialnego pełnienia funkcji publicznych.

Wszystkie wskazane priorytety nauczania akademickiego w Uniwersytecie Warszawskim są obecne w koncepcji kształcenia na drugim stopniu kierunku studiów „organizowanie rynku pracy” na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych. Jest to bowiem oferta edukacyjna odpowiadająca na zmieniające się szybko potrzeby gospodarki i rynku pracy, służb personalnych, agencji zatrudnienia i publicznych służb zatrudnienia oraz administracji, wreszcie analityków i ekspertów przygotowanych do diagnozowania, planowania, zarządzania i monitorowania rynku pracy, kwalifikacji zawodowych i podejmowania decyzji w procesie zmian technologicznych i organizacyjnych w firmach, ale także coraz bardziej prawdopodobnych sytuacji kryzysowych i wyzwań restrukturyzacyjnych firm.

Treści i metody realizacji programów poszczególnych przedmiotów w ramach zaproponowanych modułów tematycznych będą łączyły komponent wiedzy o kompetencjach z umiejętnościami przyszłości, przydatnymi potencjalnie w kolejnych fazach rewolucji 4.0, a prognozowanymi w licznych już obecnie dokumentach strategicznych organizacji międzynarodowych, czy też w dyskursie akademickim kluczowych w świecie ośrodków akademickich[[5]](#footnote-5).

Treści programowe będą cyklicznie weryfikowane na podstawie przeprowadzanych okresowych analiz i ocen dotyczących rynkowego zapotrzebowania na analityków rynku pracy i działów personalnych, strategów i menagerów HR licznie reprezentowanych w Radzie Interesariuszy WNPiSM. Istotny w doskonaleniu procesu nauczania będzie też głos studentów, uczestniczących w cyklicznych ocenach treści i jakości nauczania. W trakcie doskonalenia programów nauczania wykorzystane zostaną zarówno dotychczasowe doświadczenia pracowników naukowych WNPiSM, jak też sugestie i rekomendacje potencjalnych interesariuszy.

* 1. **Główne założenia programu studiów II stopnia na kierunku „organizowanie rynku pracy”**

Proponowany program studiów stanowi kompromis między wielodyscyplinarnością badań o polityce społecznej, a racjonalnym wyborem specjalizacji politologicznej w sferze stosunków przemysłowych, polityki zatrudnienia i rynku pracy, współgrającej z elementami prawa, ekonomii, psychologii i zarządzania. Jednocześnie proponowany program stanowi rozwinięcie i uzupełnienie oferty edukacyjnej Wydziału, w tym przede wszystkim stanowi uzupełnienie studiów I stopnia na kierunku „Organizowanie rynku pracy”. Ten ostatni kierunek ma charakter praktyczny i zawiera bloki tematyczne odnoszące się do wiedzy i umiejętności analitycznych z zakresu funkcjonowania rynku pracy, a także wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych związanych z bezpośrednią pracą z ludźmi w obszarze organizowania i zarządzania rynkiem pracy. Proponowany program studiów II stopnia ma charakter
ogólnoakademicki i jest nakierowany na wyposażenie absolwentów w wiedzę i umiejętności metodologiczne niezbędne do projektowania i realizowania badań naukowych w obszarze stosunków pracy i relacji przemysłowych. W niniejszej koncepcji założono, że absolwenci studiów II stopnia będą posiadali szeroką wiedzę na temat czynników kształtujących współczesne stosunki pracy i relacje przemysłowe oraz będą potrafili zastosować właściwe podejścia teoretyczne i metodologiczne do ich analizowania.

Program łączy wiedzę teoretyczną z umiejętnościami praktycznymi na dwóch płaszczyznach: makro – w skład których wchodzą zagadnienia o istocie stosunków pracy i stosunków przemysłowych, polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy we współczesnym państwie i instytucjach, a także płaszczyzny mikro – na poziomie przedsiębiorstw – obejmuje wiedzę o zewnętrznych, wewnętrznych uwarunkowaniach wyboru strategii personalnych, procesie diagnozowania problemów zatrudnienia i wyboru oraz planowania strategii działania, określenia instrumentów jej implementacji (prawnych, finansowych, instytucjonalnych, kadrowych), monitoringu i ewaluacji, budowania marki pracodawcy, zarządzania procesem kadrowym i relacji zbiorowych na poziomie przedsiębiorstwa.

We współczesnej politologii obszar stosunków przemysłowych podlega analizom procesów i zmian w obszarze stosunków pracy oraz stosunków przemysłowych.   Zawiera w swej treści szereg zagadnień przypisanych głównie nauce o polityce
i administracji i jej subdyscyplinie polityce społecznej, ale także zgodnie z interdyscyplinarnym podejściem do badań społecznych, zagadnieniom z zakresu teorii i praktyki zarządzania w organizacji, ekonomii, prawa pracy, psychologii
i socjologii. Program kształcenia opiera się na kilku głównych filarach:

Po pierwsze, są to przedmioty związane z **globalnymi zmianami w gospodarce
i zatrudnieniu**: polityką gospodarczą, relacjami przemysłowymi, migracjami, zmianami technologicznymi na rynku pracy, psychologią pracy i organizacji:

- Stosunki przemysłowe;

- Polityka gospodarcza i zatrudnienia;

- Analiza rynku pracy w UE i procesy migracyjne;

- Rynek pracy w gospodarce 4.0 – procesy cyfryzacji, robotyzacji i automatyzacji;

- Psychologia pracy i organizacji.

Po drugie, przedmioty, które **dostarczają wiedzy i umiejętności w zakresie radzenia sobie z nowymi wyzwaniami**:, casusy związane z zarządzaniem kadrami w środowisku pracy, zarządzanie zmianą i restrukturyzacja, standardy zatrudnienia i przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji:;

- Pracownicze i atypowe formy zatrudnienia;

- Wynagrodzenia i systemy motywacyjne;

- Rozwój zawodowy pracownika i kształcenie ustawiczne;

- *Coaching* i *mentoring*;

- Zarządzanie różnorodnością w organizacji;

- Spory zbiorowe.

Po trzecie przedmioty, które kształtują **umiejętności zarządcze i dostosowawcze**: stosunki przemysłowe, polityki publiczne w obszarze stosunków pracy (ubezpieczenia społeczne i zabezpieczenie społeczne, opodatkowanie pracy, polityka rynku pracy i wykorzystanie funduszy strukturalnych),

- *Computer science* dla kadr – obsługa systemów EPR;

- Lobbing, rzecznictwo interesów i dialog społeczny

- Społeczna odpowiedzialność biznesu, elementy *employer brandingu*;

- Teorie organizacji i zmiany w procesach pracy;

- Kierowanie zmianą w organizacji, restrukturyzacja

- Negocjacje

Po czwarte wreszcie przedmioty, które kształtują **wiedzę i umiejętności metodologiczne** niezbędne do projektowania i realizowania badań naukowych w obszarze stosunków pracy i stosunków przemysłowych:

- Metodologia badań stosunków pracy i stosunków przemysłowych

- Warsztat badawczy

- Stosowanie metod statystycznych w badaniach naukowych;

- Seminaria magisterskie

Program studiów obok treści wykładów, ćwiczeń zawiera cały **szereg zajęć o charakterze praktycznym, jak warsztaty i konwersatoria, przewidziano też** praktyki zawodowe, które w miarę istniejących możliwości będą realizowane w ramach umów zawartych z WNPiSM UW z firmami i instytucjami.

Dodatkowo zakładamy, że praca **magisterska przygotowana na kierunku organizowanie rynku pracy będzie miała charakter badawczy**, rozwiązujący realne problemy związane z rekrutacją, zatrudnieniem, rynkiem pracy, wynagradzaniem, czy zarządzaniem zmianą w organizacji – temu służyć będą także praktyki zawodowe organizowane dla studentów w III i IV semestrze studiów. W programie zajęć zostaną również przewidziane zajęcia wyposażające studentów w umiejętności badawcze i analityczne o charakterze ilościowym i jakościowym, które pozwolą studentom na samodzielną realizację przedsięwzięć badawczych w obszarze rynku pracy i stosunków przemysłowych.

Naszą aspiracją i celem będzie **podejmowanie strategicznej współpracy
z firmami i instytucjami, tak aby możliwie największa liczba absolwentów znajdowała zatrudnienie w firmach**, z którymi współpracujemy w ramach praktyk zawodowych i przygotowywanych prac magisterskich. Proces ten będzie monitorowany jako istotny element oceny jakości kształcenia.

Przedstawiona analiza powinna przekonywać, że tak skonstruowana koncepcja kształcenia na poziomie II stopnia ORP jest wyczerpująca i adekwatna do potrzeb gospodarczych i społecznych. Jednocześnie przedstawione treści kształcenia nie mają alternatywy na innych wydziałach, choć mogą stanowić interesującą ofertę dla absolwentów studiów I stopnia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, socjologii lub psychologii.

**Uzasadnienie wyboru poziomu kształcenia, profilu studiów, proponowanych limitów przyjęć – min i max na I rok studiów**

Proponowany kierunek studiów przyporządkowany zostanie do profilu ogólnoakademickiego. Zgodnie z art. 64 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018, profil ogólnoakademicki studiów wymaga, aby ponad połowa punktów ECTS była przypisana zajęciom związanym z prowadzoną w uczelni działalnością naukową. W projektowanym programie studiów ponad połowa punktów ECTS zostanie przypisana przedmiotom związanym z zagadnieniami będącymi tematami badań naukowych pracowników Katedry Polityki Społecznej, Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy, Katedry Metodologii Badań nad Polityką, Katedry Nauk o Państwie i Administracji Publicznej oraz Centrum Zabezpieczenia Społecznego.

Zagadnienia organizowania rynku pracy stanowią pogłębienie podstawowej wiedzy akademickiej z zakresu nauk społecznych, prawnych, ekonomicznych
i humanistycznych, a szczególnie wiedzy politologicznej, stąd zaplanowanie kierunku studiów na drugim stopniu. Niezależnie od tego, czy kandydat będzie absolwentem studiów I. stopnia na takich kierunkach jak m.in. „politologia”, „polityka społeczna”, „organizowanie rynku pracy” czy innych, studia drugiego stopnia wyposażą go w wiedzę łączącą teorię i praktykę zarządzania sferą zatrudnienia, a także przygotują do potencjalnego aplikowania na studia doktoranckie.

**5. Kompetencje wymagane od kandydatów na studia.**

Mimo, że oferta studiów II stopnia ORP będzie kierowana przede wszystkim do absolwentów I stopnia studiów ORP i „polityki społecznej”, zakładamy możliwość wyboru studiów przez absolwentów innych studiów I stopnia, przede wszystkim socjologii, zarządzania i psychologii, a ewentualne braki programowe będą uzupełniane poprzez dostosowanie treści kształcenia oraz ofertę wykładów specjalizacyjnych w ramach OGUN-ów.

Planowany proces kwalifikacji obejmuje dwa etapy:

- punkty za ocenę na dyplomie (z wagą 30%),

- punkty za ocenę z ustnej rozmowy kwalifikacyjnej (70%).

Zainteresowani kandydaci otrzymają zagadnienia egzaminacyjne przed planowaną rozmową kwalifikacyjną. Zagadnienia będą obejmowały wiedzę o problemach współczesnego rynku pracy w perspektywie marko oraz mikro (przedsiębiorstwa), m.in.: zagadnienia rynku pracy w wymiarze krajowym i międzynarodowym oraz o podstawy interwencji państwa w rynek pracy kształtowanie się zbiorowych stosunków pracy z uwzględnieniem dialogu społecznego, a także współczesne wyzwania pozyskiwania pracowników, zarządzania kompetencjami i inne.

Kandydatów z dyplomem zagranicznym będą obowiązywały takie same zasady, jak kandydatów z dyplomem uzyskanym w Polsce. Dodatkowo, kandydaci z dyplomem uzyskanym za granicą, którzy nie będą posiadali honorowanego przez UW dokumentu poświadczającego znajomość języka polskiego, w trakcie egzaminu będą podlegali sprawdzeniu znajomości języka polskiego na poziomie B2.

**6. Sylwetka absolwenta.**

Absolwent studiów uzyska następujące kompetencje odnoszące się do wiedzy, umiejętności i postaw społecznych:

**Wiedza:**

Absolwent posiada gruntowną wiedzę o podstawach kształtowania się stosunków przemysłowych i praktyce zarządzania zasobami ludzkimi;

Absolwent rozumie ewolucję stosunków zatrudnienia, zachowań organizacyjnych i dynamiki organizacyjnej;

Absolwent ma wiedzę o przepisach prawa regulujących indywidualne i zbiorowe stosunki pracy, z uwzględnieniem zbiorowych negocjacji i mediacji;

Absolwent posiada wiedzę o współczesnych metodach rekrutacji i selekcji pracowników oraz instrumentach motywowania pracowników;

Absolwent ma wiedzę o współczesnych wyzwaniach organizacji takich jak oczekiwania płacowe, reprezentacja interesów pracowniczych, zasady rozwiązywania problemów w stosunkach pracy, jak mobbing, dyskryminacja, spory zbiorowe.

**Umiejętności:**

Absolwent potrafi charakteryzować systemy stosunków przemysłowych i zbiorowych stosunków pracy w podejściu porównawczym;

Absolwent potrafi krytycznie analizować systemy stosunków przemysłowych w oparciu o istniejące podejścia teoretyczne i z wykorzystaniem współczesnych paradygmatów metodologicznych;

Absolwent potrafi zastosować właściwe narzędzia i podejścia metodologiczne do analizy stosunków pracy na różnych poziomach gospodarki, od przedsiębiorstwa do poziomu krajowego i międzynarodowego;

Absolwent potrafi zbierać i analizować dane dotyczące bieżących problemów w miejscu pracy oraz interpretować wyniki badań w tej dziedzinie;

Absolwent potrafi prawidłowo zaprojektować i przeprowadzić badanie naukowe z obszaru stosunków przemysłowych;

Absolwent potrafi zidentyfikować społeczne, gospodarcze i kulturowe uwarunkowania wpływające na kształt stosunków przemysłowych i pracowniczych i zastosować podejścia metodologiczne i teoretyczne w określaniu związków występujących między nimi;

Absolwent potrafi przygotować i przedstawić pisemne i ustne wystąpienie prezentujące wybrany problem w obszarze relacji przemysłowych i zbiorowych stosunków pracy oraz zastosowane wobec niego rozwiązania;

Absolwent potrafi projektować i oceniać programy szkoleniowe i rozwoju zasobów ludzkich, z uwzględnieniem tworzenia sprawiedliwych struktur wynagrodzeń;

Absolwent potrafi projektować narzędzia i regulaminu rozwiązywania sytuacji konfliktowych i sporów oraz zarządzać zmianą w organizacji;

Absolwent umie przygotować proces negocjacyjny i uczestniczyć aktywnie w negocjacjach.

**Kompetencje społeczne:**

Absolwent jest gotów stosować pozyskaną wiedzę do podejmowania decyzji związanych ze stosunkami przemysłowymi;

Absolwent jest gotów do doradzania przedstawicielom rządu, pracodawców i pracowników w kwestiach związanych ze stosunkami przemysłowymi i zatrudnieniem;

Absolwent jest gotów do zaangażowania się w funkcjonowanie organizacji i podejmowania działań mających na celu wzmocnienie jej kultury organizacyjnej;

Absolwent jest gotów do udzielania swoim współpracownikom informacji zwrotnej dotyczącej oceny pracy oraz wskazywania im możliwości rozwoju zawodowego.

Wymienione powyżej efekty uczenia się wskazują, że absolwent studiów II stopnia będzie posiadał zestaw umiejętności oczekiwany od współczesnego specjalisty zajmującego się sferą zarządzania kadrami i relacjami zbiorowymi w organizacji oraz będzie posiadał wiedzę o różnych aspektach kształtowania kultury organizacji, z uwzględnieniem takich elementów ja przywództwo, doradztwo, facylitacja, coaching, budowanie zespołu i komunikacja. Absolwent kierunku będzie przygotowany do kształtowania swojej kariery w działach personalnych HR, działach relacji zbiorowych, komórkach do spraw rekrutacji, szkoleń, zatrudniania i wynagradzania w podmiotach prywatnych oraz publicznych. Ponadto absolwent będzie mógł znaleźć zatrudnienie jako mediator, negocjator w procesie negocjacji i rozwiązywania sporów zbiorowych. Absolwent będzie przygotowany do pełnienia funkcji doradczych oraz kierowniczych w zakresie prowadzenia działań na rzecz rozwoju i wprowadzania zmian w organizacji, a także jako ekspert zajmujący się rynkiem pracy i polityką społeczną.

**Dalsza edukacja**

Studia na II stopniu „organizowania rynku pracy” pozwolą absolwentom na uzyskanie wiedzy teoretycznej, metodologicznej i praktycznej, która umożliwi podjęcie nauki na studiach III stopnia. Absolwent będzie mógł aplikować do Szkół Doktorskich o profilu społecznym, humanistycznym, interdyscyplinarnym, w tym w dyscyplinie nauki o polityce i administracji

**7. Uzasadnienie wyboru poziomu kształcenia, profilu studiów, proponowanych limitów przyjęć.**

Niniejszy kierunek studiów zostanie przyporządkowany do profilu ogólnoakademickiego, w związku z czym ponad połowa punktów ECTS będzie przypisana zajęciom związanym z prowadzoną ma uczelni działalnością naukową. Planuje się, że większość zajęć będzie prowadzona przez pracowników Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy, Katedry Metodologii Badań nad Polityką, Katedry Polityki Społecznej oraz Centrum Zabezpieczenia Społecznego, a także – będzie związana z prowadzoną przez nich działalnością naukową. Planowany kierunek będzie rozwijał umiejętności badawcze i analityczne studentów, a także – angażował studentów w działalność badawczą, stąd przypisanie do profilu ogólno akademickiego jest uzasadnione.

Zagadnienia związane ze stosunkami przemysłowymi i rola partnerów społecznych w ich kształtowaniu stanowi rozwinięcie i pogłębienie podstawowej wiedzy akademickiej z zakresu nauk społecznych i humanistycznych, stąd zaplanowanie kierunku studiów na drugim stopniu.

Zakładane limity studentów na studiach II. stopnia, tj. minimalna liczba studentów na pierwszym roku wynosząca 15 osób oraz maksymalna liczba studentów na pierwszym roku wynosząca 30 osób wynikają z charakteru studiów skoncentrowanym z jednej strony na indywidualnym podejściu do studenta, a z drugiej - na umożliwieniu zespołowej pracy nad w ramach zajęć dydaktycznych.

**8. Uzasadnienie utworzenia nowego kierunku studiów odnoszące się do dotychczasowej oferty studiów UW oraz doświadczeń innych uczelni krajowych i zagranicznych.**

Studia I stopnia na kierunku organizowanie rynku pracy oferowane są na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych od 2015 roku, cieszą się niesłabnącym zainteresowaniem ze strony kandydatów o czym świadczą wyniki rekrutacji. Proponowane studia II stopnia stanowią uzupełnienie oferty edukacyjnej Uniwersytetu Warszawskiego, stanowiąc odpowiedź na oczekiwania otoczenia społeczno-gospodarczego oraz studentów.

Na podstawie informacji zawartych na stronie Internetowej Rejestracji Kandydatów (IRK)[[6]](#footnote-6) należy stwierdzić, że zarówno na studiach licencjackich jak i magisterskich, UW nie prowadzi innego kierunku związanego z „organizowaniem rynku pracy”. Do pewnego stopnia za pokrewne w stosunku do proponowanego kierunku należy uznać studia menadżerskie w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, jednak są one oferowane na Wydziale Zarządzania UW jedynie na poziomie studiów podyplomowych. Wybrane zagadnienia z zakresu funkcjonowania rynku pracy realizowane są na innych kierunkach, w tym m.in. na ekonomii, socjologii oraz prawie, jednak nie wyczerpują one treści nauczania wykładanych na proponowanym kierunku. Wyniki analizy oferty edukacyjnej pozostałych krajowych uczelni przeprowadzonej na podstawie danych udostępnionych w bazie RAD-on[[7]](#footnote-7) wskazują, że Uniwersytet Warszawski jest jedyną instytucją prowadzącą studia na kierunku „organizowanie rynku pracy”. Za zbliżony tematycznie kierunek należy uznać zarządzanie zasobami ludzkimi, które oferowane jest na pięciu krajowych uczelniach.

**Tabela 1.** Wykaz uczelni wyższych w Polsce prowadzących kierunek zarządzanie zasobami ludzkimi na II stopniu studiów

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Instytucja prowadząca** | **Poziom** | **Profil** | **Dyscyplina wiodąca** | **Data uruchomienia** |
| 1. | Uniwersytet Jagielloński w Krakowie | II | Ogólnoakademicki | Nauki o zarządzaniu i jakości | 27.03.2019 |
| 2.  | Uniwersytet Łódzki | I | Praktyczny | Nauki o zarządzaniu i jakości | 23.04.2012 |
| 3. | Uniwersytet Śląski w Katowicach | I | Praktyczny | Nauki o zarządzaniu i jakości | 24.07.2015 |
| 4. | Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie | I i II | Ogólnoakademicki | Nauki o zarządzaniu i jakości | 14.04.2020 |
| 5. | SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny z siedzibą w Warszawie | II | Praktyczny | Psychologia | 07.06.2019 |

**Źródło:** <https://radon.nauka.gov.pl>, dostęp 20.10.2022.

Na uwagę zwraca fakt, że żaden spośród istniejący kierunków nie jest oferowany w ramach dyscypliny nauki o polityce i administracji, a na pięciu uczelniach jako dyscyplinę wiodącą wykazano nauki o zarządzaniu i jakości, co znalazło odzwierciedlenie w programach ww. studiów, które pod względem treści kształcenia istotnie różnią się od ”organizowania rynku pracy”. Warto jednocześnie zwrócić uwagę, że studia na II stopniu oferowane są jedynie w trzech uczelniach krajowych, a na profilu akademickim – jedynie w dwóch. Dodać również należy, że większość omawianych kierunków studiów powstała w ostatnich kilku latach, co wskazuje, że problemy rynku pracy oraz wyzwania związane z zarządzaniem personelem w podmiotach przedsiębiorczych są aktualne i wskazują na potrzebę kształcenia specjalistów w tym zakresie.

Analiza oferty edukacyjnej uczelni zagranicznych oferujących studia II stopnia na kierunkach zbliżonych tematycznie do ”organizowania rynku pracy” została przygotowana na podstawie danych prezentowanych na portalu Studyportlas, zbierającego informacje o blisko czterech tysiącach uczelniach wyższych działających w 110 państwach[[8]](#footnote-8). Założono, że poznanie dwóch typów programów studiów będzie istotne dla prac nad opracowaniem koncepcji nowego kierunku, tj. zarządzanie zasobami ludzkimi (ang. *human resources management*) oraz stosunki przemysłowe (ang. *industrial resources*)[[9]](#footnote-9). Z przeglądu oferty studiów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi wynika że są one oferowane przede wszystkim przez szkoły ekonomiczne i kształcą studentów w zakresie zarządzania personelem na poziomie operacyjnym i strategicznym. W przypadku studiów zdalnych, prowadzonych *online* wskazuje się, że są one skierowane przede wszystkim dla osób już pracujących i chcących podwyższyć swoje kompetencje zawodowe. Wśród ważnych treści nauczania można wyróżnić zarządzanie talentami w organizacji (ten nurt kształcenia zyskuje w ostatnich latach na znaczeniu) oraz zarządzanie międzykulturowe, które jest istotne z punktu widzenia korporacji transnarodowych. Wśród kluczowych efektów uczenia się należy wymienić umiejętności projektowania i realizowanie programów rozwoju zawodowego w organizacji oraz ewaluację wpływu zarządzania zasobami ludzkimi na funkcjonowanie współczesnych organizacji. Oczekuje się, że absolwenci nabędą umiejętność rozwiązywania złożonych problemów związanych ze sferą HR, będą przygotowani do wdrażania strategii restrukturyzacyjnych we współczesnych podmiotach przedsiębiorczych, z uwzględnieniem strategii przekwalifikowania oraz doszkalania pracowników (ang. *reskilling and upskilling).*

**Tabela 2.** Przegląd kierunków studiów magisterskich związanych zarządzaniem zasobami ludzkimi oferowanych na wybranych uczelniach zagranicznych

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Uczelnia** | **Nazwa kierunku** | **Forma studiów** |
| 1. | University of Liverpool (UK) | International Human Resource Management | Studia zdalne |
| 2. | Barcelona Executive Business School (ES) | Strategic HR and Change Management | Studia zdalne |
| 3. | University of Technology Sydney (AU) | Human Resource Management | Studia stacjonarne i zaoczne |
| 4. | Antwerp Management School (BE) | Strategic Human Resource Management | Studia stacjonarne, sylwetka absolwenta |
| 5. | Edinburgh Napier University (UK) | Human Resource Management | Studia stacjonarne |

 **Źródło:** https://www.mastersportal.com/, dostęp 21.10.2022.

Studia oferowane na uczelniach zagranicznych na kierunku stosunki przemysłowe charakteryzują się szeroką perspektywą wykładanych treści nauczania, wśród których możemy m.in. wyróżnić analizy porównawcze polityk rynku pracy i systemów zabezpieczenia społecznego, zbiorowe prawo pracy, analizy instytucjonalne oraz historyczne związane z kształtowaniem się *industrial relations* w państwach wysoko rozwiniętych. Wspomniany zakres tematyczny wykracza poza wąsko rozumianą sferę zarządzania zasobami ludzkimi na poziomie organizacji (chociaż te wątki są również obecne w programach studiów), ukazując zagadnienia związane z HR na tle uwarunkowań systemów ekonomicznych i społecznych oraz postępujących procesów globalizacyjnych. Wspomniana perspektywa stanowiła bezpośrednią inspirację przy tworzeniu koncepcji programu na kierunku „organizowanie rynku pracy”, która stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie rynku na specjalistów posiadających umiejętność rozwiązywania problemów występujących w sferze zbiorowych stosunków pracy. W programach studiów uczelni zagranicznych możemy wyróżnić następujące zagadnienia tematyczne:

- międzynarodowe prawo pracy

- porównawcze stosunki przemysłowe

- przedsiębiorstwa transnarodowe i porównawcze systemy zatrudnienia

- techniki analizy pracy i stanowisk pracy

- zarządzanie zasobami ludzkimi - strategia i praktyka działania

- zarządzanie zasobami ludzkimi w perspektywie międzynarodowej

- zarządzanie zmianami organizacyjnymi w perspektywie międzynarodowej.

Powyższe kwestie uwzględniono opracowując koncepcję kształcenia na projektowanym kierunku.

 **Tabela 3.** Przegląd kierunków studiów magisterskich związanych ze stosunkami przemysłowymi oferowanych na wybranych uczelniach zagranicznych

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Lp. | **Uczelnia** | **Nazwa kierunku** | **Forma studiów/ inne uwagi** |
| 1. | Turin School of Development (IT) | Industrial and Employment Relations | Studia zdalne |
| 2. | Cornell University (USA) | Industrial and Labor Relations | Studia stacjonarne |
| 3. | University of Minnesota (USA) | Human Resources Management and Industrial Relations | Studia stacjonarne i zaoczne |
| 4. | Queen's University (CAN) | Industrial Relations | Studia stacjonarne |
| 5. | University of Manchester (UK) | International Human Resource Management and Comparative Industrial Relations | Studia stacjonarne |

 **Źródło:** https://www.mastersportal.com/, dostęp 21.10.2022.

**9. Uzasadnienie utworzenia nowego kierunku studiów odnoszące się do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego i studentów.**

Propozycja utworzenia studiów II stopnia na kierunku „organizowanie rynku pracy” wynika z zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców na kandydatów, którzy będą potrafili zarządzać społecznym potencjałem przedsiębiorstw (a także podmiotów sektora publicznego) oraz kształtować relacje organizacji z otoczeniem społecznym, ekonomicznym oraz politycznym. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez firmę McKinsey współczesne przedsiębiorstwa odczuwają braki kompetencyjne, a wśród najczęściej wymienianych deficytów wymienia się m.in. brak umiejętności menadżerskich, niewystarczający poziomo opanowania technik informacyjnych, czy też brak umiejętności prowadzenia analiz danych[[10]](#footnote-10). Stojąc wobec tych problemów, współczesne organizacje muszą wdrażać wielopłaszczyznowe strategie, w skład których wchodzi pozyskiwanie wysoko wykwalifikowanych pracowników, przekwalifikowywanie i doszkalania personelu oraz kontraktowanie pracy. Realizacja tych działań wymaga nowych umiejętności od pracowników zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz kształtowaniem relacji przemysłowych, które stanowią podstawowy filar proponowanej koncepcji kształcenia. Zapotrzebowanie na kandydatów, którzy potrafią kształtować potencjał społeczny współczesnych organizacji potwierdzają m.in. wyniki badań krajowych[[11]](#footnote-11) oraz międzynarodowych np. *Future of Jobs Report 2020*, w których specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi (*Human Resources Partner*), czy też doradca biznesowy ds. rozwoju kadr (ang. *Human Resources Business Partner*) zostały uznane za jedne z profesji przyszłości[[12]](#footnote-12).

Przygotowanie koncepcji studiów II stopnia na kierunku Organizowanie rynku pracy było poprzedzone dyskusjami prowadzonymi na forum Rady Interesariuszy WNPiSM. Specjalne posiedzenie Rady poświęcone ocenie kształcenia na ORP odbyło się w dniu 31 maja 2021 r., a wzięli w nim udział m.in. ówczesny prezes Addecco Poland, przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, czy tez dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. W trakcie dyskusji wskazano na adekwatność kształcenia na studiach licencjackich do potrzeb współczesnego rynku pracy. Zwrócono również uwagę na konieczność poszerzenia treści nauczania, co zostało uwzględnione w niniejszej koncepcji studiów II stopnia. Zarys niniejszej koncepcji został przedstawiony na posiedzeniu Rady Interesariuszy WNPiSM w dniu 27 października br. uzyskując aprobatę zebranych.

Mając na celu potrzebę doskonalenia dotychczasowej oferty programowej studiów na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych, w latach 2021 i 2022 zrealizowano zogniskowane wywiady grupowe oraz badania ankietowe wśród studentów wybranych kierunków realizowanych obecnie na WNPiSM. Studentów badano w ramach ewaluacji poszczególnych programów studiów. Wśród ewaluowanych programów studiów znalazł się program na kierunku „organizowanie rynku pracy”:

- w okresie lipiec-wrzesień 2021 r. przeprowadzono badanie ankietowe z wykorzystaniem aplikacji Google Forms, w którym wzięło udział 52 studentów ORP[[13]](#footnote-13);

- w okresie lipiec-sierpień 2021 r. przeprowadzono dwa zogniskowane wywiady grupowe (tzw. mini fokusy) ze studentami ORP, a w listopadzie tego samego roku zrealizowano zogniskowany wywiad grupowy z wykładowcami na tym kierunku[[14]](#footnote-14).

Wnioski z ww. badań zostały wykorzystane przy tworzeniu niniejszej koncepcji kształcenia. Dodatkowo, w czerwcu 2022 r. zostały przeprowadzone zogniskowane wywiady grupowe wśród studentów I i II stopnia na kierunku „polityka społeczne” w trakcie których proszono rozmówców o wyrażenie opinii na temat możliwego wyboru organizowania rynku pracy na studiach magisterskich. Wnioski z tego ostatniego badania również zostały wzięte przy konstrukcji niniejszej koncepcji kształcenia.

Studenci podczas badania proszeni byli o ocenę poszczególnych celów kształcenia i elementów programów studiów, a także o zidentyfikowane luk w ofercie programowej oferowanych studiów. W trakcie wywiadów podnoszono kwestię braku studiów II stopnia na kierunku organizowanie rynku pracy oraz pytano rozmówców, czy byliby zainteresowani podjęciem nauki na tym kierunku w sytuacji uruchomienia studiów magisterskich. Dodatkowo, w 2020 r. studenci uczestniczący w zajęciach *Metody ilościowe i jakościowe w badaniach społecznych* wybrali jako temat swojego projektu badawczego oczekiwania związane ze studiowaniem na ORP i przeprowadzili pod opieką dr Marty Bożewicz badanie fokusowe (ze studentami I, II i III roku) oraz wywiady indywidualne z absolwentami studiów I stopnia.

Poniżej umieszczono syntetyczne wnioski ze zrealizowanych badań – najpierw przedstawiono główne wnioski wynikające z badania ilościowego, a w dalszej części tekstu – główne wnioski wynikające z badań jakościowych. Główne wnioski wynikające z badania ilościowego są następujące:

- badani studenci wybierali studia na kierunku „organizowanie rynku pracy” ze względu na duże szanse na podjęcie dobrej pracy po ukończeniu studiów (średnia wskazań wyniosła tu 5,43 w 7-stopniowej zmodyfikowanej skali Likerta)[[15]](#footnote-15). Wśród pozostały powodów najczęściej wymieniano praktyczny wymiar studiów (średnia wskazań: 5,16 ) oraz ich atrakcyjny program (średnia odpowiedzi: 4,96);

- plany zawodowe studentów ogniskowały się wokół pracy w sektorze prywatnym, w tym przede wszystkim – w działach HR, a wśród preferowanych zawodów najczęściej wymieniani byli specjalista ds. zarządzania zasobami ludzkimi, rekruter oraz *headhunter*;

- pomimo wyrażenia generalnie pozytywnej oceny programu studiów przez badanych, respondenci zwracali uwagę na fakt, że ukończenie studiów I stopnia nie jest wystarczające do nabycia wysoko wykwalifikowanych kompetencji koniecznych do pracy w branży HR: *Utworzyłabym drugi stopień studiów, aby móc pogłębić wiedzę i zdobyć specjalizacje w jednym określonym kierunku. Obecnie w wyniku tego, że studia mają tylko licencjat student uzyskuje wiedzę z wielu obszarów po trochu i jeżeli chciałby jednak zacząć specjalizować się w jednym konkretnym kierunku to niestety musi poszukać innej drogi rozwojowej, by pogłębić swoją wiedzę;*

*-* wśród treści nauczania, które nie zostały w wystarczającym stopniu pogłębione na studiach I stopnia, badani studenci najczęściej wymieniali kwestie związane z zarządzaniem (przede wszystkim zasobami ludzkimi), administrowaniem sprawami pracowniczymi, prawem pracy (indywidualnym i zbiorowym), komunikowaniem interpersonalnym, a także negocjacjami – ww. wymienione zagadnienia zostały uwzględnione w niniejszej koncepcji kształcenia oraz zostaną wzięte pod uwagę w momencie konstruowania programu studiów.

Główne wnioski wynikające z badań jakościowych zrealizowanych wśród studentów organizowania rynku pracy są następujące:

- według badanych studia mają ciekawy oraz unikalny program studiów, a także oryginalną, chwytliwą nazwę kierunku: *Trafiłam na kierunek, który wydawał mi się strzałem w dziesiątkę, czyli czymś, co jest na Wydziale Nauk Politycznych na Uniwersytecie Warszawskim i przygotuje mnie do prac w obszarze HR, rekrutacji w międzynarodowym środowisku, bo jest Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych*;

- rozmówcy wyrażali przekonanie, że ORP to kierunek dający gruntowną wiedzę, zwłaszcza o charakterze ogólnym, dotyczącą zasad funkcjonowania społeczeństwa w wymiarze politycznym, socjologicznym oraz prawnym i ekonomicznym. Jednocześnie ORP postrzegane było przez badanych jako dobra baza do podjęcia, wobec braku oferty edukacyjnej na II stopniu studiów, kolejnego kierunku dającego wyższe kwalifikacje zawodowe;

- wśród podstawowych mankamentów programu na studiach I stopnia badani wymienili położenie zbyt dużego/ nieodpowiednio dużego nacisku na zagadnienia związane z sektorem publiczny, który nie jest preferowanym przez nich miejscem zatrudnienia – podczas tworzenia niniejszej koncepcji kształcenia zadbano, aby w centrum proponowanego programu na studiach II stopnia położyć większy nacisk na zagadnienia związane z ekonomicznymi, społecznymi i prawnymi aspektami funkcjonowania podmiotów przedsiębiorczych.

 W trakcie wywiadu przeprowadzonego z wykładowcami badani postulowali utworzenie studiów magisterskich ze ścieżkami specjalizacyjnymi w wybranych obszarach zarządzania zasobami ludzkimi, w tym także z obszaru analiz rynku pracy, samodzielnie lub w ramach współpracy międzywydziałowej z zachowaniem możliwości stałego, realnego oddziaływania na program studiów.

Jak wskazano powyżej, w trakcie wywiadów grupowych przeprowadzonych ze studentami pokrewnego kierunku (polityki społecznej) pytano o opinie dotyczące możliwości utworzenia II stopnia studiów na kierunku organizowanie rynku pracy. Część rozmówców odniosła się pozytywnie do tej propozycji, co znalazło swoje odzwierciedlenie w poniższych cytatach z badań:

- *Myślę, że gdyby takie studia były wcześniej, to zastanowiłabym się nad ich wyborem. To ciekawa propozycja, to też mogłoby dobrze wyglądać w cv, gdzie jest i „polityka społeczna” i „organizowanie rynku pracy”* [polityka społeczna II stopień];

- *Ja nie jestem tak zaznajomiona z tym kierunkiem, myślę, że może nie wybrałabym go, jako swoja pierwszą magisterkę, ale może wybrałabym go, jako dopełnienie swojej wiedzy żeby po prostu pójść na kolejny drugi stopień. Wszystko zależałoby od programu i od możliwych ścieżek kariery. Ale myślę, że to jest dosyć ciekawy pomysł* [polityka społeczna II stopień];

- *Dobrze jest mieć dwa stopnie na kierunku, bo wtedy wiadomo że jest, jest pewność że jest kontynuacja tej wiedzy nabytej. A tak jak mają poziom tylko licencjacki, to na poziomie magisterskim muszą coś wybrać, co może tylko częściowo wiązać się z tym czego się wcześniej uczyli. Więc to może się wiązać z jakimś takim komfortem i może spowodować, że będzie większe zainteresowanie takim kierunkiem* [polityka społeczna II stopień];

- *Ten temat przewija się od 2016 r. kiedy byłam jeszcze w radzie Instytutu Polityki Społecznej, więc nie wiem czy to jest na tym samym etapie, czy bardziej zaawansowany pomysł to jest. Ja sama byłam chętna, żeby to na ORP na magisterkę pójść, i w sumie nie wykluczam, że gdyby pojawił się taki kierunek, to byłabym chętna* [polityka społeczna I stopień].

**10. Informacja o infrastrukturze i potencjale kadrowym zapewniającym prawidłową realizację koncepcji i celów kształcenia.**

Zajęcia na kierunku „organizowanie rynku pracy” będą prowadzone przez Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych w budynkach należących do Wydziału. W proces kształcenia będą zaangażowane m.in. Katedra Polityki Społecznej, Katedra Ustroju Pracy i Rynku Pracy, Katedra Metodologii Badań nad Polityką, Katedra Nauk o Państwie i Administracji Publicznej, a także Centrum Zabezpieczenia Społecznego. Ponadto w procesie dydaktycznym będzie uczestniczyć Katedra Technologii Informacyjnych, dzięki czemu studenci zostaną wyposażeni w wiedzę  i umiejętności dotyczące stosowania nowoczesnych technologii informacyjnych (z zakresu *computer science*) w procesie polityki publicznej. Wszystkie wymienione katedry wpisują się w merytoryczny obszar zainteresowań projektowanych studiów.

Wydział posiada niezbędną infrastrukturę lokalową i sprzętową, która umożliwia realizacje procesu dydaktycznego na Wydziale. W odniesieniu do kształcenia w zakresie analizy danych ilościowych, a także kształtowania umiejętności stosowania nowoczesnych technologii informacyjnych, Wydział posiada pracownię komputerową wyposażoną w 21 komputerów z systemem Windows 10 oraz pakietem Office 2016. W pracowni jest możliwość bezprzewodowej transmisji obrazu dzięki, której te same treści mogą być prezentowane na wszystkich komputerach oraz na 65 ’calowym monitorze jednocześnie.

Wydział posiada również sieć lokalną. We wszystkich budynkach uniwersyteckich dostępna jest bezpłatna sieć wifi Eduroam. Sale wykładowe wyposażone są w komputery stacjonarne z dostępem do Internetu i infrastrukturę umożliwiającą podłączenie komputerów przenośnych. Obsługa studentów odbywa się poprzez system USOS administrowany centralnie. Wydział posiada licencję programu SPSS wykorzystywanego do badań statystycznych. W budynku wydziałowym znajduje się również sala posiadająca odpowiednią infrastrukturę do prowadzenia zogniskowanych wywiadów grupowych (fokusów).

**Załącznik Biogramy**

**Prof. zw. dr hab. Jacek Męcina** – Kierownik Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy, Pełnomocnik Dziekana ds. współpracy z otoczeniem biznesowym - prawnik, polityk społeczny, ekspert z zakresu prawa pracy i stosunków pracy oraz polityki zatrudnienia, polityki rynku pracy i dialogu społecznego. Jego zainteresowania badawcze koncertują się na polityce zatrudnienia i rynku pracy, prawie pracy i zbiorowych stosunków pracy oraz warunkach funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce i w krajach UE. Ostatnie aktywności badawcze to założenia polityki przemysłowej i wpływ na zatrudnienie, proces integracji społecznej i zawodowej obywateli Ukrainy, wpływ procesów cyfryzacji, robotyzacji i automatyzacji na rynek pracy, inwestycje w jakość pracy w Polsce. Od 1993 roku pracownik Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, wicedyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (1997–2000). W latach 2016 – 2019 dyrektor Instytutu Polityki Społecznej UW, obecnie szef Katedry Ustroju Pracy i Rynku Pracy WNPiSM UW. Pasje badawcze łączy z zaangażowaniem w służbę publiczną jako członek Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych (od 2004), wiceminister gospodarki i pracy odpowiedzialny za problemy prawa pracy, wynagrodzeń, dialogu społecznego i rynku pracy (2005), w latach 2012 – 2015 Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Obecnie członek Rady Dialogu Społecznego i Przewodniczący Zespołu Problemowego ds. Budżetu, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych, wcześniej Zespołu Problemowego ds. Prawa Pracy, doradca Zarządu Konfederacji Lewiatan. Stypendysta Europejskiego Programu TEMPUS (1997) Fachhochschule Koln i Fundacji Alexandra von Humboldta (2001-2002), pracował na Freie Universitat W Berlinie. Członek rady programowej dwumiesięcznika *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi* i kwartalnika *Dialog Społeczny*, kolegium redakcji *Polityki Społecznej*. Autor ponad 100 książek, artykułów i opracowań z zakresu prawa pracy, stosunków pracy, dialogu społecznego oraz problematyki polityki zatrudnienia i rynku pracy. Kluczowe publikacje: *Working Poles and the Crisis of Fordizm*, *Wpływ dialogu społecznego na kształtowanie stosunków pracy w III* RP, *Rzemieślnicy i Biznesmeni. Studium, Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy* oraz *Social Dialogue in face of Changes on the labour market in Poland. From Crisis to Breakthrough, wyróżnionej w 2018 roku przez Komitet PAN. Współredaktor II wydania podręcznika “Polityka Społeczna”.* Współpracuje z wieloma ośrodkami akademickimi w USA, UE i w Polsce. Członek THINK TANK przy NCBiR oraz Pełnomocnik Dziekana WNPiSM ds. współpracy z otoczeniem biznesowym rozwija na Uniwersytecie Warszawskim współpracę naukową z firmami i instytucjami w ramach Rady Interesariuszy WNPiSM UW.

**Dr Tomasz Mering** - doktor nauk o polityce (2009), pracownik naukowo-dydaktyczny Wydziału Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW, pełnił funkcję kierownika studiów na kierunkach „polityka społeczna” i „organizowanie rynku pracy”. W latach 2012-2016 zastępca dyrektora Centrum Studiów Samorządu Terytorialnego i Rozwoju Lokalnego UW, w 2019 r. zastępcą dyrektora Instytutu Polityki Społecznej. Pracował m.in. w Departamencie Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPiPS (obecnie: MRPiPS) oraz Mazowieckim Obserwatorium Rynku w WUP w Warszawie. Koordynator merytoryczny projektów badawczych z zakresu polityki rynku pracy i kształcenia ustawicznego. Stypendysta programu Marie Curie na Uniwersytecie w Stirling (Szkocja). Autor publikacji z zakresu polityki społecznej i polityk publicznych.

W swoich zainteresowaniach badawczych łączy perspektywę cyklu polityk publicznych (przede wszystkim – ich projektowanie oraz implementację) z badaniami nad aktywizacją i warunkowością w polityce społecznej oraz współrządzenia (ang. governance) w lokalnej polityce społecznej.

Wybrane publikacje:

1. T. Mering, Implementacja polityk publicznych: aspekty metodologiczne i teoretyczne, [w:] Polityki publiczne. Wybrane zagadnienia teoretyczne i metodologiczne, (red.) B. Szatur-Jaworska, Warszawa, 2018, s. 159-184.

2. T. Mering, Pomiar jakości rządzenia (governance), [w:] Nowe idee zarządzania publicznego. Wyzwania i dylematy, (red.) E. M. Marciniak, J. Szczupaczyński, Warszawa, 2017, s. 123-144.

3. Pieliński, B., Mering, T. and Szarfenberg, R. (2022), Keeping a distance but heading in the same direction: formal rules on unemployment benefit sanctions and social assistance benefit sanctions in Poland, 1989–2014, International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 42 No. 11-12, pp. 1145-1164. https://doi.org/10.1108/IJSSP-09-2021-0227

4. Mering, T. (2021). Activation and new governance of labor market policies in Central and

Eastern European Countries, Problemy Polityki Społecznej, 54, 31–47.

5. Mering, T. (2016). Governance w: B. Rysz-Kowalczyk &amp; Szatur-Jaworska Barbara (Eds.), W kręgu pojęć i zagadnień współczesnej polityki społecznej (pp. 133–144). Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Obszar doświadczeń i kompetencji dydaktycznych

Prowadzone zajęcia (ostatnich 5 lat):

• Europejski Fundusz Społeczny w Polsce (warsztat)

• Geografia gospodarcza i zagadnienia rozwoju regionalnego (wykład)

• Podstawy zarządzania (konwersatorium)

• Podstawy zarządzania w instytucjach polityki społecznej (konwersatorium)

• Polityki publiczne w Polsce (konwersatorium)

• Portfolio kariery (warsztat)

• Rozwój lokalny i regionalny (wykład i ćwiczenia)

• seminarium dyplomowe

• Strategie rozwoju społecznego (konwersatorium)

• Wiedza o zawodach (konwersatorium)

Liczba wypromowanych prac licencjackich: 22

**dr Justyna Godlewska – Szyrkowa** adiunkt w Katedrze Ustroju Pracy i Rynku Pracy na Wydziale Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW, pełnomocnik Rektora ds. jakości kształcenia, wiceprzewodnicząca Uniwersyteckiej Rady ds. Kształcenia. Posiada duże doświadczenie w realizacji projektów badawczych z zakresu rynku pracy i polityki społecznej, a także wieloletnie doświadczenie dydaktyczne na studiach I i II stopnia oraz studiach podyplomowych. Naukowo zajmuje się polityką publiczną, w tym przede wszystkim polityką edukacyjną i polityką migracyjną; bada związki pomiędzy edukacją a rynkiem pracy w kontekście przemian technologicznych i cyfryzacji oraz kształcenia ustawicznego.

Wybrane publikacje:

1. *EU Legal Migration Policy: Are There Prospects for Progress or Is*

*It at a Standstill?*, “Studia Europejskie-Studies in European Affairs”, 4/2021.

* 2. *Rekomendacje i zakres reform rynku pracy*, Ekspertyza dla Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii red. prof. Jacek Męcina z Zespołem Ekspertów, 2021.

3. [wspólnie z Emilią Jaroszewską] *Edukacja, wiedza i umiejętności. Szkolnictwo, polityka edukacyjna i poradnictwo* [w:] G. Firlit-Fesnak, J. Męcina (red. naukowa) „Polityka społeczna”, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA, 2018.

4. *Unia Europejska wobec kryzysu uchodźczego* [w:] „Europejskie polityki migracyjne. Stare dylematy, nowe wyzwania”, red. Grażyna Firlit-Fesnak, Łukasz Łotocki, Piotr W. Zawadzki,

ASPRA JR, 2016.

5. *Czy nauka o polityce społecznej potrzebuje krytyki feministycznej*?, „Problemy Polityki Społecznej”, 3/2013.

Prowadzone zajęcia dydaktyczne (w ciągu ostatnich 5 lat):

* Polityka edukacyjna (konwersatorium)
* Polityka edukacyjna a rynek pracy (konwersatorium)
* Teoria polityki społecznej (warsztat)
* Seminarium licencjackie

Wypromowane prace dyplomowe (w ciągu ostatnich 5 lat) – 12 prac licencjackich

Recenzje prac dyplomowych (w ciągu ostatnich 5 lat) – 7 prac licencjackich, 6 prac magisterskich.

1. Wykazy projektów realizowanych obecnie na WNPiSM UW: <https://wnpism.uw.edu.pl/realizowane-granty/> (dostęp 2022 -10-10). [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://wnpism.uw.edu.pl>, dostęp2022-10-10. [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://bazawiedzy.wnpism.uw.edu.pl/>, dostęp 2022-10.10. [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2021/07/sprawozdanie-jmr_2020_z-zalacznikami.pdf>,
dostęp 2022-10-10. [↑](#footnote-ref-4)
5. Por. m. in.: Arntz Melanie, Gregory Terry, Zierahn Ulrich, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, EmploymentandMigrationWorkingPapers: No. 189, OECD Publishing, Paris 2016; Daniel Goleman, *How to Adapt to the Future of Work*, Linked in 2019.
Hawksworth John, Berriman Richard, Goel Saloni, *Will robots really steal our jobs? Aninternationalanalysis of the potentiallong term impact of automation,* PwC, Londyn 2019; Peter Hummelgaard, *The jobs forecast Is unsettled. It'stime for a reskillingrevolution*, World Economic Forum 2020; *Czwarta rewolucja przemysłowa i jej wpływ na rynek pracy,* Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., Raport tematyczny PARP Warszawa 2020; Sylwia Korycka-Fortuna, *Kompetencje przyszłości w akcji,*Europass, Warszawa 2020; *The Future of Job*, Światowe Forum Ekonomiczne, 2020; *2022 Jobs Report*, Project Management Institute, 2022. [↑](#footnote-ref-5)
6. <http://informatorects.uw.edu.pl/pl/>, dostęp 20.10.2022. [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://radon.nauka.gov.pl>, dostęp 20.10.2022. [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://studyportals.com/> oraz<https://www.mastersportal.com/>, dostęp 21.10.2022. [↑](#footnote-ref-8)
9. Zgodnie z danymi zgromadzonymi w bazie RAD-on ten kierunek nie jest oferowany na żadnej krajowej uczelni na poziomie studiów I i II stopnia. Za: [https://radon.nauka.gov.pl](https://radon.nauka.gov.pl/), dostęp 20.10.2022. [↑](#footnote-ref-9)
10. McKinsey. (2020). Beyond hiring : How companies are reskilling to address talent gaps. *McKinsey Insights*, *January*. [↑](#footnote-ref-10)
11. RARP (2017), Raport z badania pracodawców w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa. [↑](#footnote-ref-11)
12. McKinsey. (2020). Beyond hiring : How companies are reskilling to address talent gaps. *McKinsey Insights*, *January*. [↑](#footnote-ref-12)
13. Łotocki Ł. (2021), *Raport z ewaluacji studiów na kierunku Organizowanie Rynku Pracy – część obejmująca realizację, opracowanie i analizę wyników badania ilościowego (ankietowego).* [↑](#footnote-ref-13)
14. Łukaszewska-Bezulska J. (2021), *Raport z wywiadów fokusowych przeprowadzonych w ramach badań ewaluacyjnych nad programem studiów na kierunku Organizowanie Rynku Pracy.* [↑](#footnote-ref-14)
15. Średnie wartości dla poszczególnych powodów na podstawie odpowiedzi na pytanie „Jak ważne były wymienione poniżej powody dla podjęcia przez Ciebie decyzji o wyborze studiów na kierunku Organizowanie Rynku Pracy (gdzie 1 oznacza w ogóle nieważne, a 7 - bardzo ważne)?” (N=52). [↑](#footnote-ref-15)