

## Organizowanie rynku pracy (II stopień) – zagadnienia do egzaminu magisterskiego<sup>1</sup>

### 1. Państwo i jego formy zaangażowania w stosunki przemysłowe

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: porównanie modeli zaangażowania państwa w stosunki przemysłowe; mechanizmy i instytucje decydujące o charakterze relacji między pracownikami, pracodawcami i państwem. Ocena modeli pod względem wpływu na dialog społeczny.*

### 2. Pakty społeczne – uwarunkowania, typy i znaczenie dla regulacji rynku pracy

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: przykłady paktów społecznych, wpływ warunków ekonomicznych, politycznych i społecznych na powstawanie paktów społecznych oraz na regulacje rynku pracy i relacje między partnerami społecznym.*

### 3. Rola polityki gospodarczej w osiągnięciu równowagi na rynku pracy

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: mechanizmy oddziaływania polityki fiskalnej i monetarnej na rynek pracy z uwzględnieniem różnych teorii ekonomicznych, ocena skuteczności wspomnianych polityk w zapobieganiu bezrobociu i w tworzeniu nowych miejsc pracy, w tym na przykładzie kryzysów gospodarczych.*

### 4. Główne elementy polskiej polityki zatrudnienia po wejściu do Unii Europejskiej

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: przegląd najważniejszych rozwiązań w zakresie polityki zatrudnienia w Polsce po 2004 roku, w tym zmiany dotyczące aktywizacji zawodowej, wsparcia osób bezrobotnych, oraz dostosowanie krajowego prawa pracy do wymogów unijnych. Omówienie wpływu funduszy unijnych na rozwój rynku pracy oraz przykładów wdrożonych programów (np. POWER, EFS).*

### 5. Główne źródła danych stosowane w analizie rynku pracy i procesach migracyjnych

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: omówienie kluczowych źródeł danych (np. GUS, Eurostat, OECD, ILO) wykorzystywanych w analizie rynku pracy i migracji. Wpływ różnic metodologicznych na interpretację wyników analizy na przykładzie wybranego zagadnienia (np. bezrobocia młodych, migracji zarobkowych i In.)*

### 6. Międzynarodowe badania porównawcze - przykłady, możliwości wykorzystania, zakres potencjalnych analiz, zalety

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: przegląd wybranych badań międzynarodowych (np. EU-LFS, PISA, World Values Survey), ich metodologii i możliwości zastosowania w analizie rynku pracy. Zalety porównań międzynarodowych w zakresie identyfikacji trendów i dobrych praktyk oraz wyzwania związane z różnicami kulturowymi i systemowymi.*

### 7. Rola menadżera w kształtowaniu kultury organizacyjnej

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: wpływ menadżera na kształtowanie podstawowych założeń i wartości w firmie z uwzględnieniem różnych modeli i poziomów kultury organizacyjnej, z odwołaniem się do konkretnych przykładów zmian kulturowych i uwzględnieniem wyzwań z tym związanych.*

### 8. Czynniki sprzyjające innowacyjności w firmie

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: rola czynników psychologicznych, społecznych, kulturowych, organizacyjnych. Uwarunkowania, przykłady.*

---

<sup>1</sup> Kursywą przy każdym zagadnieniu głównym umieszczono przykładowe zagadnienia szczegółowe.

**9. Uwarunkowania prawne, ekonomiczne i społeczne dotyczące baz danych w obszarze stosunków pracy i stosunków przemysłowych**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: regulacje dotyczące ochrony danych osobowych (np. RODO), ich wpływ na zbieranie i przetwarzanie danych w badaniach rynku pracy. Analiza dostępności danych (np. płacowych, dotyczących czasu pracy) i ich znaczenia dla polityki społecznej i przemysłowej.*

**10. Wpływ nowych rozwiązań technologicznych (takich jak: robotyzacja, automatyzacja, wykorzystanie sztucznej inteligencji) na rynek pracy**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: wpływ robotyzacji, automatyzacji i AI na strukturę zatrudnienia, wymagane kompetencje oraz modele organizacji pracy. Przykłady branż najbardziej narażonych na automatyzację oraz potencjalne strategie dostosowania dla pracowników i pracodawców.*

**11. Wpływ sytuacji demograficznej na rynek pracy i sposoby radzenia sobie z niedoborem pracowników**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: analiza skutków starzenia się społeczeństwa oraz spadku dzietności na strukturę rynku pracy. Przykłady polityk i strategii przeciwdziałania niedoborowi pracowników, takich jak wspieranie migracji, wydłużanie aktywności zawodowej osób starszych, automatyzacja pracy oraz inwestowanie w szkolenia i kwalifikacje zawodowe.*

**12. Formy zatrudnienia - zalety i wady poszczególnych form z perspektywy pracownika i przedsiębiorstwa**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: omówienie form zatrudnienia (umowa o pracę, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, praca tymczasowa), ich korzyści i ograniczeń w kontekście elastyczności, stabilności, kosztów i ochrony prawnej. Przykłady dostosowania form zatrudnienia do specyfiki branży.*

**13. Employee value proposition (propozycja wartości dla pracowników) – rodzaje korzyści oferowanych przez markę pracodawcy**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: kategorie korzyści w EVP (np. finansowe, rozwojowe, kulturowe, społeczne), znaczenie EVP w budowaniu wizerunku pracodawcy i przyciąganiu talentów. Przykłady działań zwiększających atrakcyjność EVP w kontekście konkurencyjności na rynku pracy.*

**14. Rola interesariuszy zewnętrznych w procesie tworzenia i kształtowania społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: identyfikacja głównych interesariuszy (klienci, dostawcy, społeczności lokalne, organizacje pozarządowe) oraz ich wpływu na strategię CSR. Przykłady programów CSR wynikających z dialogu z interesariuszami oraz ich wpływu na wizerunek firmy.*

**15. Regulacje prawne oraz praktyka stosowania różnych form i systemów wynagradzania i motywowania pracowników**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: wybrane formy wynagradzania (np. czasowa, akordowa, premiowa, partycypacja w zyskach) oraz regulacje prawne w tym zakresie w Polsce. Wpływ poszczególnych systemów na motywację, retencję i satysfakcję pracowników z powołaniem się na przykłady z różnych sektorów gospodarki*

**16. Uwarunkowania, znaczenie i instrumenty wsparcia kształcenia ustawicznego w Polsce**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: główne bariery (prawne, ekonomiczne, organizacyjne) rozwoju kształcenia ustawicznego w Polsce, wybrane instrumenty wsparcia (np. Krajowy*

*Fundusz Szkoleniowy, bony szkoleniowe), ocena ich skuteczność w podnoszeniu kwalifikacji pracowników.*

**17. Przygotowanie i wdrożenie strategii rozwoju zawodowego pracowników w organizacji - kluczowe elementy procesu**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: identyfikacja potrzeb szkoleniowych w organizacji (np. analiza kompetencji, ocena efektywności zespołów), planowanie strategii rozwoju zawodowego (np. ustalanie celów, wybór odpowiednich form szkoleń i programów rozwojowych), wdrażanie strategii (np. organizacja warsztatów, mentoring, e-learning), monitorowanie i ocena skuteczności działań. Przykłady programów rozwojowych dla pracowników.*

**18. Kryteria różnorodności kulturowej na poziomie organizacji oraz najbardziej widoczne w polskim świecie pracy wymiary różnorodności kulturowej zespołów pracowniczych**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: definicja różnorodności kulturowej i jej znaczenie w miejscu pracy, kryteria oceny różnorodności (np. narodowość, język, religia, wiek, płeć, niepełnosprawność). Wymiary różnorodności kulturowej w Polsce. Analiza korzyści (np. zwiększenie kreatywności, lepsza adaptacja do międzynarodowych rynków) i wyzwań i problemów (np. bariery językowe, konflikty kulturowe) wynikających z różnorodności zespołów pracowniczych. Przykłady narzędzi i praktyk wspierających zarządzanie różnorodnością kulturową w organizacji*

**19. Formy przeciwdziałania nieprawidłowościom w przedsiębiorstwie w kontekście ochrony pracowników**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: Najważniejsze instrumenty prawne i organizacyjne, które służą wykrywaniu i zapobieganiu nieprawidłowościom (takim jak np. korupcja, mobbing, dyskryminacja) w przedsiębiorstwie. Procedury zapewniające ochronę pracownikom, dylematy etyczne, które mogą się wiązać z tą problematyką.*

**20. Różnice między lobbingsiem, rzecznictwem interesów a dialogiem społecznym**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: porównanie definicji, celów i zakresu lobbingu, rzecznictwa interesów i dialogu społecznego w kontekście rynku pracy. Mechanizmy i narzędzia lobbingu oraz rzecznictwa interesów stosowane w Polsce, z uwzględnieniem aspektów etycznych i prawnych oraz wpływu cyfryzacji i mediów społecznościowych. Ocena roli i efektywności dialogu społecznego jako metody rozwiązywania konfliktów i budowania konsensusu na rynku pracy w Polsce, w kontekście funkcjonowania instytucji dialogu społecznego na różnych poziomach (krajowy, regionalny, sektorowy, zakładowy).*

**21. Metody rozwiązywania konfliktów i sporów zbiorowych w organizacji**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: analiza źródeł i rodzajów konfliktów w organizacjach, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn sporów zbiorowych w kontekście polskiego rynku pracy. Porównanie metod rozwiązywania konfliktów indywidualnych (negocjacje, mediacje, coaching) i sporów zbiorowych (rokowania, mediacje, arbitraż, strajk) w organizacjach, wraz z omówieniem procedur prawnych dotyczących sporów zbiorowych w Polsce. Omówienie roli menedżera i działu HR w zapobieganiu i rozwiązywaniu konfliktów i sporów zbiorowych w organizacji, w kontekście budowania kultury dialogu i wykorzystania mediacji oraz innych narzędzi.*

**22. Podstawowe etapy procesu zarządzania/ kierowania zmianą w organizacji. Kluczowe elementy dla każdego z etapów**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: poszczególne fazy zarządzania zmianą. Czynniki wpływające na pojawienie się oporu wobec zmiany, skuteczne sposoby przeciwdziałania takiemu oporowi, przykłady z praktyki organizacji publicznej lub komercyjnej.*

**23. Proces coachingu - zasady, realizacja, obszary zastosowania w kontekście rynku pracy**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: omówienie zasad skutecznego coachingu (np. celowość, aktywne słuchanie, otwarte pytania). Przykłady zastosowania coachingu w kontekście rozwoju kariery zawodowej, zwiększania efektywności zespołów oraz wspierania pracowników w okresach zmian organizacyjnych.*

**24. Główne style, zasady i techniki negocjacyjne – uwarunkowania, skuteczność, aspekty etyczne**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: charakterystyka podstawowych stylów negocjacyjnych (np. kooperacyjny, rywalizacyjny). Zasady skutecznych negocjacji (np. BATNA, aktywne słuchanie). Analiza wyzwań etycznych w negocjacjach oraz ich wpływu na relacje między stronami.*

**25. Kryteria oceny jakości debaty publicznej. Ocena wybranej debaty dotyczącej rynku pracy przez pryzmat tych kryteriów**

*Przykładowe zagadnienia szczegółowe: kryteria oceny debaty (np. transparentność, merytoryczność, język argumentacji, reprezentatywność uczestników, udział ekspertów). Przykłady debat bezpośrednio bądź pośrednio dotyczących rynku pracy (np. minimalne wynagrodzenie, migracje zarobkowe, Rodzina 800+) i ich analiza pod kątem spełnienia wspomnianych kryteriów.*