

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Psychologia pracy i zarządzania
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Psychology of work and management
Kierunek studiów	Psychologia Biznesu i Przedsiębiorczości
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	II
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	Jacek Sobek, dr
---	-----------------

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład	30	III	6
konwersatorium			
ćwiczenia	30	III	
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	brak
-------------------	------

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

1.	Zdobycie wiedzy dotyczącej teoretycznych podstaw psychologii pracy i zarządzania.
2.	Poznanie psychologicznych mechanizmów funkcjonowania człowieka w środowisku organizacyjnym.
3.	Nabycie umiejętności analizy procesów organizacyjnych m. in. związanych z zarządzaniem zmianą.
4.	Nabycie umiejętności identyfikowania prawidłowości efektywnego przewodzenia oraz współpracy w zespole pracowniczym.

III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
W_01	Ma wiedzę dotyczącą podstawowych mechanizmów (ich prawidłowości oraz zakłóceń) funkcjonowania człowieka w środowisku pracy.	K_W06
W_02	Ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania.	K_W12
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii pracy i zarządzania do analizowania i interpretowania zachowania jednostki w środowisku pracy i otoczeniu organizacyjnym.	K_U01
U_02	Potrafi wskazać i opisać uwarunkowania prawidłowego funkcjonowania jednostki zarówno w zespole pracowniczym, jak i strukturach organizacji oraz wskazać przyczyny dysfunkcji w tym zakresie.	K_U08
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Ma świadomość wpływu środowiska pracy na jakość funkcjonowania jednostki. Identyfikuje organizacyjne zagrożenia i ich negatywny wpływ na sferę psychiczną człowieka.	K-K03
K_02	Okazuje zrozumienie dla sytuacji i problemów, z którymi mierzą się pracownicy poddawani różnym negatywnym konsekwencjom wynikającym z dysfunkcji środowiska pracy.	K-K04

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe**WYKŁAD:**

1. Psychologia pracy i zarządzania - przedmiot, cel oraz metody.
2. Wybrane dysfunkcje środowiska pracy i ich wpływ na efektywność jednostki.
3. Czynniki stresogenne w organizacji. Wypalenie i przerdzewienie.
4. Zespoły pracownicze i dynamika małych grup: proces formowania się grupy, role grupowe, czynniki konstytuujące zespół, zespoły efektywne i nieefektywne - analiza porównawcza.
5. Przywództwo – jego formy i konsekwencje dla zespołu. Modele kompetencji menedżerskich. Przywództwo charyzmatyczne i służebne.
6. Motywacja do pracy – od teorii do praktycznych zastosowań w systemach motywacyjnych.
7. Organizacja i jej kultura: znaczenie wizji, misji i celów organizacji, wymiary strukturalne i kontekstowe organizacji, czynniki związane z niską efektywnością organizacji, wymiary analizy oraz wybrane typologie kultur organizacyjnych.

8. Psychologia zarządzania zmianą w organizacji - przyczyny oporu wobec zmian i metody ich przewyżniania, modele przeprowadzania zmian w sposób zaplanowany.
9. Zarządzanie różnorodnością – charakterystyka przekroju pokoleniowego organizacji.
10. Adaptacja pracownicza i patologiczne formy funkcjonowania pracowników.
11. Satysfakcja pracowników wyzwaniem współczesnych organizacji.

ĆWICZENIA:

1. Psychologiczny sens pracy ludzkiej.
2. Pracoholizm.
3. Efektywna współpraca w zespole.
4. Przywództwo.
5. Psychologia zmiany.
6. Satysfakcja z pracy.
7. Motywacja i zaangażowanie w pracy.
8. Dysfunkcje i patologie w organizacji.

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
W_01 / W_02	Wykład konwersatoryjny. Studium przypadku. Dyskusja.	Egzamin ustny. Sprawdzian bieżący oraz kolokwium.	Karta oceny egzaminu. Protokół.
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01/ U_02/	Wykład konwersatoryjny. Metoda problemowa. Studium przypadku.	Egzamin ustny. Obserwacja uczestnictwa w zajęciach.	Karta oceny egzaminu. Ocena punktowa uczestnictwa w zajęciach.
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01/ K_02	Dyskusja. Studium przypadku.	Egzamin ustny. Obserwacja uczestnictwa w zajęciach.	Karta oceny egzaminu. Ocena punktowa uczestnictwa w zajęciach.

VI. Kryteria oceny, wagi.

Kryteria zaliczenia wykładu i oceny końcowej:

Podstawą zaliczenia wykładu jest złożenie egzaminu. Egzamin ma formę egzaminu ustnego z oceną – odpowiedź na trzy wylosowane pytania w listy tez egzaminacyjnych wcześniej udostępnionej studentom.

Udzielone odpowiedzi będą podstawą przyznania oceny zgodnie z poniższym rozkładem:

- ocena dostateczna – poprawna i pełna odpowiedź na jedno pytanie
- ocena dostateczna plus – poprawna i pełna odpowiedź na jedno pytanie i częściowa odpowiedź na

- pytanie drugie
 - ocena dobra – poprawna i pełna odpowiedź na dwa pytania
 - ocena dobra plus – poprawna i pełna odpowiedź na dwa pytania i częściowa odpowiedź na pytanie
- trzecie
 - ocena bardzo dobra – poprawna i pełna odpowiedź na trzy pytania

Kryteria zaliczenia ćwiczeń oraz oceny końcowej:

Do składowych oceny końcowej z ćwiczeń należą wyniki:

- 1) kolokwium zbiorczego, które będzie przeprowadzone na koniec semestru (0-70 pkt.)
- 2) dwóch sprawdzianów przygotowania się do zajęć bieżących (0-20 pkt.)
- 3) aktywne uczestnictwo w trakcie ćwiczeń (0-10 pkt.)

Ocena końcowa z konwersatorium będzie wynikała z sumy uzyskanych punktów z powyższych składowych według poniższego rozkładu:

60-69 punktów - ocena dostateczna
 70-74 punktów - ocena dostateczna plus
 75-84 punktów - ocena dobra
 85-89 punktów - ocena dobra plus
 90-100 punktów - ocena bardzo dobra

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	90
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	90

VII. Literatura

Literatura podstawowa
<p>WYKŁAD:</p> <p>Chmiel N. (2007) Psychologia pracy i organizacji. Gdańsk: GWP.</p> <p>Markiewicz K. (2014). Psychologia przemysłowa. Warszawa: Wydawnictwo Diffin.</p> <p>Lubrańska A. (2017). Psychologia pracy. Warszawa: Wydawnictwo Diffin.</p> <p>Ratajczak Z. (2007) Psychologia pracy i organizacji. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.</p> <p>Ratajczak Z. (red.) (2016). Psychologia w biznesie. Warszawa: Wydawnictwo Diffin.</p> <p>Robbins S., P. (1998). Zachowania w organizacji. Warszawa: PWE.</p> <p>ĆWICZENIA:</p>

- Babiak J. (2008). Cechy przywódcze jako determinanty sukcesu organizacyjnego: odradzający się kierunek w badaniach przywództwa w organizacji. *Przegląd Psychologiczny*, Tom 51, 87-97.
- Centkowska M. (2015). Podstawy teoretyczne oporu wobec zmian w organizacji. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie*, z. 77, 9-18.
- Dudek B. (2008). Pracoholizm - szkodliwy skutek nadmiernego zaangażowania w pracę.
- Drzeżdżon W. (2016). Zjawiska patologiczne w środowisku pracy zawodowej. (...). *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość*, 2016, t. XIII, 97-114.
- Kabiesz M. (2019). Patologie i dysfunkcje w środowisku pracy. *Management and Quality – Zarządzanie i Jakość*, Vol, 3, No 1, 16-23.
- Foster J., J. (2003). Motywacja w miejscu pracy. W: N. Chmiel (red.). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: GWP, s. 333–358.
- Grabus M. (2013). Opór wobec zmian źródła indywidualne i uwarunkowania organizacyjne. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 2, 37-50.
- Łochnicka D. (2015). Zaangażowanie pracownicze jako determinanta rozwoju organizacji. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XCIV, 317-334.
- Malinowska D., Staszczuk S., Tokarz A. (2015). Pracoholizm - wskazania dotyczące diagnozy oraz przegląd działań interwencyjnych.
- Rakowska A., Sitko-Lutek A. (2000). Doskonalenie kompetencji menedżerskich. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. (rozdział: „Istota kompetencji menedżerskich”, s. 9–36).

Literatura uzupełniająca

WYKŁAD:

- Schultz D., Schultz S. E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: PWN.
- Terelak J. (2005) *Psychologia organizacji i zarządzania*. Warszawa: Centrum Dworactwa i Informacji Diffin.
- Pocztowski A. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: PWE.

ĆWICZENIA:

- Markiewicz K. (2014). *Psychologia przemysłowa*. Warszawa: Wydawnictwo Diffin.
- Lubrańska A. (2017). *Psychologia pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Diffin.
- Ratajczak Z. (red.) (2016). *Psychologia w biznesie*. Warszawa: Wydawnictwo Diffin.