

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 508614

ETAP: Semestr zimowy

Informacje ogólne:**Prowadzący:** dr Jacek Sobek**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:**

Celem przedmiotu jest wyposażenie studentów w; C-1 wiedzę koncepcjach teoretycznych z zakresu psychologii pracy i zarządzania; C-2 wiedzę o praktycznych zastosowaniach wybranych koncepcji z zakresu psychologii pracy i zarządzania; C-3 wiedzę psychologiczną dotyczącą zarządzania zmianą w organizacji; C-4 wiedzę z zakresu psychologii przywództwa, motywowania podwładnych oraz budowania satysfakcji pracowników.

Wymagania wstępne:**Efekty kształcenia dla przedmiotu:**

WIEDZA: K_W08 - ma wiedzę na temat procesów poznawczych, emocjonalnych i motywacyjnych; zna terminologię, różnorodne uwarunkowania tych procesów oraz współczesne osiągnięcia badań w tym zakresie; K_W12 - ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania oraz doradztwa zawodowego, marketingu, psychologii reklamy i zachowań konsumenckich.

UMIEJĘTNOŚCI: K_U01 - potrafi wykorzystać wiedzę teoretyczną z zakresu psychologii oraz powiązanych z nią dyscyplin do analizowania i interpretowania ludzkich zachowań, potrafi wskazać i opisać uwarunkowania (osobowe, społeczne oraz kulturowe) różnych zachowań człowieka oraz funkcjonowania określonych grup społecznych i organizacji posługując się wybranymi podejściami teoretycznymi; K_U02 - integruje wiedzę z zakresu różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka, grup społecznych oraz organizacji; K_U07 - potrafi analizować przyczyny i źródła zachowań człowieka oraz przewiduje ich konsekwencje zdrowotne i społeczne; umie opracować propozycje oddziaływań ukierunkowanych na zmianę postaw i zachowań w różnych obszarach praktyki psychologicznej.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY): K_K02 - jest świadomy znaczenia zasad etycznych i uczciwości intelektualnej w działaniach naukowych oraz praktyce zawodowej psychologa; K_K04 - ma świadomość znaczenia sfery psychicznej człowieka dla jakości jego funkcjonowania we wszystkich obszarach życia; posiada przekonanie o potrzebie wspierania jednostek i grup w aspekcie ich kompetencji psychospołecznych. Dostrzega potrzebę odpowiedzialnego popularyzowania wiedzy z zakresu psychologii.

Metody dydaktyczne:

Case study, dyskusja grupowa, ćwiczenia indywidualne i grupowe typu rozwiąż problem, analiza rozwiązań stosowanych przez różne organizacje.

Kryteria oceny i sposoby weryfikacji zakładanych efektów kształcenia:

Do składowych oceny końcowej z ćwiczeń należą wyniki: a) kolokwium zbiorczego, które będzie przeprowadzone na koniec semestru; b) sprawdzianów bieżącego przygotowania; c) aktywne uczestnictwo w trakcie ćwiczeń + przygotowanie „literatury własnej”.

Suma uzyskanych punktów będzie podstawą przyznania oceny zgodnie z poniższym rozkładem:

51-65 punktów - ocena dostateczna

66-70 punktów - ocena dostateczna plus

71-80 punktów - ocena dobra

81-85 punktów - ocena dobra plus

86-100 punktów - ocena bardzo dobra

Treści programowe przedmiotu:

1. Źródła stresu zawodowego. Rola zasobów osobistych w radzeniu sobie z kosztami pracy.
2. Psychologia zarządzania zmianą w organizacji. Przyczyny oporów wobec zmian i metody ich przezwyciężania.
3. Zastosowanie różnych modeli przeprowadzania zmian w sposób planowany.
4. Przywództwo –

Opis zajęć: Psychologia pracy i zarządzania (PBIP) (ćwiczenia)

5. Modele kompetencji menedżerskich.
6. Motywacja do pracy – od teorii do praktycznych zastosowań w systemach motywacyjnych.
7. Psychologiczne koncepcje zaangażowania organizacyjnego.
8. Satysfakcja pracowników - czynnik budowania satysfakcji oraz metody jej pomiaru.

Literatura:

1. Kowalik E. (2014). Człowiek, organizacja, kariera. Warszawa: DIFIN. (rozdział: „Psychospołeczne dysfunkcje organizacji i sposoby ich przewyższania”, s. 152-168.)
2. Centkowska M. (2015). Podstawy teoretyczne oporu wobec zmian w organizacji. Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie, z. 77, s. 9-18.
3. Zając S. (2015). Teorie i problematyka zmian w zarządzaniu organizacją. Prace Naukowo-Dydaktyczne PWSZ im. S. Pigoń w Krośnie, Z. 68, s. 311-330.
4. Rakowska A., Sitko-Lutek A. (2000). Doskonalenie kompetencji menedżerskich. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. (rozdział: „Istota kompetencji menedżerskich”, s. 9–36).
5. Rakowska A., Sitko-Lutek A. (2000). Doskonalenie kompetencji menedżerskich. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. (rozdział: „Pragmatyka doskonalenia menedżerów”, s. 88–112; rozdział: „Pragmatyka doskonalenia menedżerów”, s. 88–112).
6. Foster J., J. (2003). Motywacja w miejscu pracy. W: N. Chmiel (red.). Psychologia pracy i organizacji. Gdańsk: GWP, s. 333–358.
7. Pocztowski A. (2008). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa: PWE. (podrozdział: „Kontrakt psychologiczny”, s. 149-151).
8. Borkowska-Pietrzak A. (2014). Dezagregacja czynników w modelu poczucia satysfakcji zawodowej. Nauki o Zarządzaniu Management Sciences, 1(18), s. 9-22.