

Rok akademicki: 2019/2020

ID zajęć: 508642

ETAP: Semestr zimowy

**Informacje ogólne:****Prowadzący:** mgr Kamil Chibowski**Organizator:** Wydział Nauk Społecznych  
Instytut Psychologii**Liczba godzin tygodni / semestr:** 1 / 15**Jezyk wykładowy:** Język polski**Kierunek studiów:****Lokalizacja w planach rocznych:** Rok - Semestr**Punkty ECTS:****Forma zaliczenia:** Nie sklasyfikowany**Cele przedmiotu:**

Celem ćwiczeń jest wskazanie zadań psychologii przemysłowej w poszczególnych działach psychologii przemysłowej, a także omówienie metod selekcyjnych oraz narzędzi służących do zwiększenia trafności przewidywania w oparciu o stosowane testy selekcyjne, opracowanie wielowymiarowej skali oceny funkcjonowania pracownika na wybranych stanowiskach pracy, oraz omówienie zagadnień związanych z analizą stanowiska pracy na przykładzie KLASP oraz przeprowadzenie analizy wybranego stanowiska pracy

**Wymagania wstępne:**

W1 - podstawowa wiedza z zakresu psychologii ogólnej

W2 - rozumienie pojęć i teorii psychologii ogólnej

**Efekty kształcenia dla przedmiotu:****WIEDZA**

K\_W12 ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania oraz doradztwa zawodowego,

K\_W05 ma pogłębioną wiedzę na temat rozwoju człowieka w cyklu życia w aspekcie pracy oraz czynników stymulujących/ utrudniających rozwój; posiada pogłębioną wiedzę na temat roli pracy i organizacji dla funkcjonowania jednostki;

**UMIĘJĘTNOŚCI**

K\_U02 integruje wiedzę z zakresu różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka w pracy i organizacji

K\_U10 potrafi krytycznie ocenić przydatność metod, procedur, programów pomocy oraz innych form oddziaływania w pracy i organizacji

**KOMPETENCJE SPOŁECZNE (POSTAWY)**

K\_K04 ma świadomość znaczenia pracy człowieka dla jakości jego funkcjonowania we wszystkich obszarach życia; posiada przekonanie o potrzebie wspierania jednostek i grup w aspekcie ich kompetencji psychospołecznych.

**Metody dydaktyczne:**

Metody i pomoce dydaktyczne

praca w grupach, praca indywidualna, dyskusja, debata, studium przypadku, odgrywanie ról, zajęcia terenowe

Forma i warunki zaliczenia

Praca projektowa, kolokwium i aktywność w trakcie ćwiczeń.

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

K\_W12 niedostateczny (nie ma wiedzy na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania oraz doradztwa zawodowego)

dostateczny (ma nieuporządkowaną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy i organizacji)

dobry (ma uporządkowaną wiedzę na średnim poziomie na temat psychologicznych aspektów pracy i organizacji jak również zarządzania oraz doradztwa zawodowego)

bardzo dobry ( ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat psychologicznych aspektów pracy, organizacji i zarządzania oraz doradztwa zawodowego)

K\_W05 niedostateczny (nie ma wiedzy na temat rozwoju człowieka w cyklu życia w aspekcie pracy oraz znaczenia pracy i organizacji dla jego funkcjonowania)

dostateczny (ma nieuporządkowaną wiedzę na temat rozwoju człowieka w cyklu życia w aspekcie pracy )

dobry (ma uporządkowaną wiedzę na temat rozwoju człowieka w cyklu życia w aspekcie pracy)

bardzo dobry (ma uporządkowaną oraz pogłębioną wiedzę na temat rozwoju człowieka w cyklu życia w aspekcie pracy oraz wiedzę na temat roli pracy i

organizacji dla funkcjonowania jednostki)

K\_U02 niedostateczne (nie integruje wiedzy z różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka w pracy i organizacji) dostateczny (słabo integruje wiedzę z różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego lub zaburzonego funkcjonowania człowieka w pracy lub organizacji) dobry ( potrafi bardzo sprawnie operować i integrować wiedzę z różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego lub zaburzonego funkcjonowania człowieka w pracy lub organizacji) bardzo dobry (potrafi bardzo sprawnie operować i integrować wiedzę z różnych subdyscyplin psychologicznych na temat prawidłowego i zaburzonego funkcjonowania człowieka w pracy i organizacji)

K\_U10 niedostateczne (nie potrafi krytycznie ocenić przydatności metod, procedur, programów pomocy oraz innych form oddziaływania w pracy i organizacji) dostateczny (potrafi krytycznie ocenić jedynie część metod, procedur, programów pomocy) dobry (potrafi krytycznie ocenić większość metod, procedur, programów pomocy oraz innych form oddziaływania w pracy i organizacji) bardzo dobry (potrafi krytycznie ocenić wszystkie przedstawione metody, procedury, programy pomocy oraz inne formy oddziaływania w pracy i organizacji)

K\_K04 niedostateczny (nie posiada świadomości znaczenia pracy człowieka dla jakości funkcjonowania we wszystkich obszarach życia oraz nie posiada przekonania o potrzebie wspierania jednostek i grup w aspekcie ich kompetencji psychospołecznych) dostateczny (posiada świadomość znaczenia pracy człowieka dla jakości funkcjonowania człowieka w niektórych obszarach życia oraz przekonanie o potrzebie wsparcia jednostki i grupy ) dobry (posiada świadomość znaczenia pracy człowieka dla jakości funkcjonowania człowieka we wszystkich obszarach życia) bardzo dobry (posiada świadomość znaczenia pracy człowieka dla jakości funkcjonowania człowieka we wszystkich obszarach życia oraz przekonanie o potrzebie wspierania jednostek i grup w aspekcie ich kompetencji psychospołecznych)

#### **Treści programowe przedmiotu:**

Zajęcia 1.

Omówienie tematyki zajęć, formy pracy i warunków zaliczenia. Wprowadzenie w cele psychologii przemysłowej oraz zadania psychologii pracy w kontekście współczesnych zagrożeń zasady podmiotowości w sytuacji pracy

Zajęcia 2.

Psychologiczne poradnictwo zawodowe.

Zajęcia 3.

Psychologia zatrudnienia: selekcja, rekrutacja, prezentacja wybranych metod badań, zastosowanie narzędzi do zwiększania skuteczności przewidywania w oparciu o stosowane testy selekcyjne

Zajęcia 4.

Metodologia opisu stanowiska pracy. Podstawy teoretyczne, zastosowanie oraz technika opisu stanowiska pracy na przykładzie KLASP. Przedstawienie zasad i wskazań dla samodzielnego przygotowania przez studentów własnej analizy wybranego stanowiska pracy

Zajęcia 5.

Psychologia szkoleń i doskonalenia zawodowego. Uwarunkowania skutecznego zarządzania i rozwoju zasobów ludzkich. Zasady przygotowania (analizy potrzeb), planowania, przeprowadzenia oraz ocena szkoleń.

Zajęcia 6.

Psychologia czasu wolnego od pracy. Funkcje czasu wolnego od pracy oraz zasady zarządzania czasem wolnym. Work - life balance. Praca a zdrowie

Zajęcia 7.

Ergonomia. Czym jest ergonomia, zasady projektowania urządzeń ergonomicznych. Zasady projektowania ergonomicznego miejsca pracy.

Zajęcia 8.

Psychologia bezpieczeństwa pracy. Skala zjawiska. Analiza psychologicznych uwarunkowań wypadków przy pracy. Przykłady działań prewencyjnych.

Zajęcia 9.

Sojopsychologia: psychologiczne uwarunkowania oraz konsekwencje przemian industrialno-ekologicznych związanych z pracą i przemysłem.

Zajęcia 10.

Kolokwium

Zajęcia 11.

Prezentacja wybranych stanowisk pracy opisanych przez studentów oraz analiza możliwych przykładów zastosowań wyników analizy w zakresie psychologii zatrudnienia, doradztwa zawodowego, ergonomii, szkoleń, bezpieczeństwa pracy, organizacji czasu wolnego oraz podniesienia jakości zarządzania w organizacji.

Zajęcia 12.

Prezentacja wybranych stanowisk pracy opisanych przez studentów oraz analiza możliwych przykładów zastosowań wyników analizy w zakresie psychologii zatrudnienia, doradztwa zawodowego, ergonomii, szkoleń, bezpieczeństwa pracy, organizacji czasu wolnego oraz podniesienia jakości zarządzania w organizacji.

Zajęcia 13.

Przygotowanie modułu szkoleniowego w oparciu o model Kolba, prezentacja i dyskusja w aspekcie celów szkoleniowych.

Zajęcia 14.

Dyskusja podstawowych aspektów roli psychologa organizacji i zarządzania w budowaniu polityki personalnej firmy, w kreowaniu kultury organizacyjnej oraz budowaniu wizerunku pracodawcy z wyboru.

Zajęcia 15.

Case study - zastosowanie nabytej wiedzy w dyskusji studium przypadku firmy X.

#### **Literatura:**

Literatura podstawowa

## Opis zajęć: Wprowadzenie do psychologii przemysłowej (PWJŻ) (ćwiczenia)

1. Psychologia. Podręcznik akademicki t III. GWP, Gdańsk, następujące rozdziały z podręcznika: Bańka, A., Psychologia pracy Bańka, A., Psychologia organizacji
2. Tyszka, T., Psychologia ekonomiczna
3. Elias, J., Psychologia środowiskowa;
4. Schultz D.P., Schultz S.E., (2002). Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Warszawa: PWN.

### Uzupełniająca:

1. Biela A. 1975. Psychologiczna aktualność tez encykliki Laborem exercens Jana Pawła II. [W] Gałkowski (red) "Laborem exercens" Jana Pawła II tekst i komentarze, RW KUL, Lublin 4.
2. Biela A. (red) Kwestionariusz Lubelski Analizy Stanowiska Pracy (KLASP) Lublin: RW KUL.
3. Chmiel N. (red.) 2003. Psychologia pracy i organizacji, GWP Gdańsk.
4. Makin, P., Cooper C., Cox Ch. 2000, Organizacje a kontrakt psychologiczny Zarządzanie ludźmi w pracy, PWN Warszawa.
5. Łoboda M., 1990. Czynniki stresogenne w organizacji.[W]. A. Biela "Stres w pracy zawodowej, RW KUL, Lublin